

# OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlige leverandørkjeder i tekstil- og skosektoren

RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT



OECD DUE DILIGENCE GUIDANCE FOR  
RESPONSIBLE SUPPLY CHAINS IN THE  
GARMENT AND FOOTWEAR SECTOR



OECDs **RETNINGSLINJER**  
FOR FLERNASJONALE SELSKAPER

NORGES KONTAKTPUNKT  
FOR ANSVARLIG NÆRINGS LIV

*Dette er en uoffisiell oversettelse av OECDs aktsomhetsveileder for ansvarlig leverandørkjeder i tekstil- og skosektoren. Oversettelsen er utarbeidet av Norges OECD-kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv. Ved uoverensstemmelse mellom den norske oversettelsen og OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, er det OECD's publikasjon som er gyldig.*



OECDs veileder for  
aktsomhetsvurderinger  
for ansvarlige leverandørkjeder  
i tekstil- og skosektoren

Ansvarlig utgiver av dette dokumentet er OECDs generalsekretær. Synspunktene som her er uttrykt, og argumentene som er brukt, gjenspeiler ikke nødvendigvis de offisielle standpunktene til OECD, medlemslandenes myndigheter eller EU.

Dette dokumentet og eventuelle vedlagte kart gjelder ubetinget statusen til eller suvereniteten over et hvilket som helst territorium, avgrenset av internasjonalt anerkjente landegrenser og yttergrenser og navnet på et hvilket som helst territorium, by eller område.

Det må henvises til denne publikasjonen på følgende måte:

OECD (2017), *OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlige leverandørkjeder i tekstil- og skosektoren*.

## *Forord*

OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlige leverandørkjeder i sko- og klesbransjen (heretter "veilederen") tar sikte på å hjelpe bedriftene med å ta i bruk anbefalingene om aktsomhetsvurderinger som finnes i OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper sammen med leverandørkjeden i sko- og klesbransjen, for å unngå – og håndtere – de eventuelle negative virkningene av deres egen og leverandørkjedenes virksomhet. Den skal støtte målene i OECDs retningslinjer for å sikre at aktivitetene til bedriftene i sko- og klesbransjen er i samsvar med myndighetenes retningslinjer for å styrke grunnlaget for gjensidig tillit mellom bedriftene og de samfunnene der de driver sin virksomhet. Denne veilederen vil også hjelpe bedriftene med å ta i bruk anbefalingene om aktsomhetsvurderinger i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Veilederen er i samsvar med erklæringen til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, relevante ILO-konvensjoner og -anbefalinger samt ILOs tredelte erklæring om prinsipper for flernasjonale selskaper og sosialpolitikk. Sammen med modulene for aktsomhetsvurderinger for spesifikke risikoområder gir denne veilederen bedriftene en komplett pakke slik at de kan drive sin virksomhet i sko- og klesbransjen og skaffe seg råvarer på en ansvarlig måte.

Denne veilederen er utarbeidet i samarbeid mellom flere interessenter med stort engasjement fra både medlemmer og ikke-medlemmer av OECD, representanter fra næringslivet, fagforeninger og sivilsamfunnet, og er kontrollert av OECDs arbeidsutvalg for ansvarlig næringsliv. En rådgivende gruppe av flere interessenter under ledelse av Tyskland ble etablert i mars 2015 for å bidra til utarbeiding av denne veilederen. Denne veilederen har fått regelmessige innspill fra medlemmene av den rådgivende gruppen og andre spesialister, blant annet i forbindelse med en rundebordskonferanse om aktsomhetsvurdering i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen, som fant sted den 1. og 2. oktober 2015, samt en offentlig høring i februar og mars 2016. Som en følge av dette, er denne veilederen ment å ha en praktisk vinkling med vekt på samarbeid og en konstruktiv tilnærming til komplekse utfordringer.

Denne veilederen er basert på de grundige rapportene fra de nasjonale kontaktpunktene i Frankrike og Italia vedrørende implementering av OECDs retningslinjer i tekstil- og klesbransjen og ledende initiativ fra Belgia, Canada, Danmark, EU, Tyskland, Nederland, Sverige, Storbritannia og USA. Den er et svar på uttalelsene som kom i juni 2013 og 2014 fra de nasjonale kontaktpunktene etter den tragiske Rana Plaza-ulykken. Veilederen ble også utviklet som svar på ministerkommunikatet om ansvarlig næringsliv vedtatt den 26. juni 2014 og G7-ledernes erklæring vedtatt den 7. og 8. juni 2015 på Schloss Elmau, som ønsket internasjonale initiativ for å kunngjøre bransjeomfattende standarder for aktsomhetsvurderinger i bransjen for tekstiler og ferdigklær.

Denne veilederen ble godkjent av arbeidsutvalget for ansvarlig næringsliv den 24. oktober 2016 og investeringskomiteen den 14. januar 2017.

OECD har også utviklet en skreddersydd veileder for å hjelpe bedriftene med å bygge opp ansvarlige leverandørkjeder i andre sektorer og bransjer, spesifikt utvinningsindustrien. Dette gjelder særlig mineraler fra konfliktrammede steder og høyrisikoområder; spesifikt landbruket, samt finansbransjen.

## *Innhold*

<b>Uttrykk som brukes i veilederen</b> .....	9
<b>Oversikt over veilederen</b> .....	13
Bakgrunn .....	13
Hensikten med denne veilederen .....	13
Målgruppe .....	13
Grunnlaget for denne veilederen .....	15
Samsvar med lovverket .....	15
Fordeler .....	16
Strukturen i veilederen .....	17
<b>Innledning om aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer og viktige konsepter for å ta i bruk aktsomhetsvurderinger</b> .....	19
Aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer.....	21
Meningsfylt interessentdialog .....	23
Samarbeid om aktsomhetsvurderinger .....	24
Hensyn til kjønn ved bruk av aktsomhetsvurderinger .....	28

### *Kapittel I*

#### **Kjerneveileder for aktsomhetsvurderinger for sko- og klesbransjen**

1. Integre ansvarlig næringsliv i bedriftens retningslinjer og deres styringssystemer .....	33
2. Kartlegge faktisk og potensiell skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.....	42
3. Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede .....	64
4. Spore .....	79
5. Kommunisere .....	85
6. Sørge for eller samarbeide om forbedringer når det passer.....	89

## *Kapittel II*

### *Moduler om bransjerisikoer*

Modul 1.	Barnearbeid.....	101
Modul 2.	Seksuell trakassering samt seksuell og kjønnsbasert vold (SGBV) på arbeidsplassen.....	112
Modul 3.	Tvangsarbeid.....	122
Modul 4.	Arbeidstid.....	131
Modul 5.	Arbeidsmiljø .....	135
Modul 6.	Fagforeninger og kollektive forhandlinger .....	143
Modul 7.	Lønn .....	149
Innledning om miljømodulene .....		156
Modul 8.	Farlige kjemikalier .....	158
Modul 9.	Vann.....	163
Modul 10.	Utslipp av klimagasser .....	168
Modul 11.	Bestikkelser og korrupsjon.....	173
Modul 12.	Ansvarlig anskaffelse fra hjemmearbeidende .....	182

### **Tabeller**

1.	Informasjon som skal samles inn og lagres for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger .....	41
2.	Bransjerisikoer i sko- og klesbransjen.....	44
3.	Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene.....	48
4.	Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderinger i tilknytning til leverandørvurderinger.....	59
5.	Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderinger med tanke på å forstå konteksten der virksomheten foregår .....	61
6.	Forholdet til skade og egnet tiltak .....	62
7.	Faktorer som kan berøre typen og omfanget av aktsomhetsvurderinger med tanke på å forebygge og avbøte skader i bedriftens leverandørkjede.....	77
8.	Kjernekriterier for klagemekanismer på driftsnivå og eksempelkomponenter.....	92
9.	Risikofaktorer for barnearbeid i sko- og klesbransjen.....	102



10. Seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold .....	114
11. Risikofaktorer for barnarbeid i sko- og klesbransjen.....	123
12. Beskrivelse av retningslinjer og praksis til motarbeiding av fagforeninger .....	146
13. Eksempler på tiltak for å redusere CO2-utslipp og overvåke forbedringer på ulike steg i et produkts livssyklus .....	170
14. Eksterne faktorer for integritetsrisikoer.....	175
15. Bedriftsinterne faktorer for integritetsrisikoer.....	176

## Ruter

1. Konkurranselov og ansvarlig næringsliv .....	27
2. Retningslinjer for underleveranser og annen aktsomhetsprosess .....	35
3. Mekanismer for å vurdere og håndtere skaderisikoer utover nivå 2 (f.eks. råvarer) .....	56
4. Forebygge bidrag til skade ved ansvarlig innkjøpspraksis .....	69
5. Implementere kontrolltiltak ved indirekte anskaffelser.....	72
6. Type aktsomhetsvurderinger i lys av påvirkningskraft .....	78
7. Statens rolle for å sikre tilgang til effektive avhjelpende tiltak .....	90
8. Skille mellom systemer for tidlig varsling og prosesser for å muliggjøre avhjelpende tiltak.....	94
9. Organisering av klagemekanismer for ulike interessenter.....	96
10. Diskriminering og kjønnsbasert diskriminering .....	119
11. Faktorer som kan føre til altfor lang arbeidstid i produksjonen .....	132
12. Anbefalinger for små og mellomstore bedrifter (SMB-er).....	141
13. Protokollavtaler .....	147
14. Kartlegging av innkjøpsland med høyere risiko.....	154
15. Rammeverk for å forebygge og avbøte brudd på menneske- og arbeidsrettigheter ved ansettelse av hjemmearbeidere .....	182

### **Om OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv**

OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv (OECDs retningslinjer) er en av fire deler av OECDs erklæring og beslutninger om internasjonale investeringer og flernasjonale selskaper fra 1976 (heretter omtalt som "erklæringen"). I erklæringen anbefaler de som støtter denne erklæringen, at flernasjonale selskaper følger de prinsippene og standardene som er nedfelt i OECDs retningslinjer, som har som mål å sikre et åpent og transparent internasjonalt investeringsmiljø og oppfordre til positive bidrag fra de flernasjonale selskapene til økonomisk, miljømessig og samfunnmessig fremgang. Det er til nå 46 stater som har undertegnet erklæringen – alle de 35 OECD-medlemmene og 11 land som ikke er OECD-medlemmer. OECDs retningslinjer har blitt endret flere ganger, sist i 2011. Det er de mest omfattende anbefalingene som støttes av myndighetene i forbindelse med ansvarlig næringsliv (*Responsible Business Conduct, RBC*). De dekker ni større områder innen ansvarlig næringsliv: utlevering av informasjon, menneskerettigheter, sysselsetting og samarbeidsforhold i næringslivet, miljø, bekjempelse av bestikkelser og korrupsjon, forbrukerinteresser, vitenskap og teknologi, konkurranse og skattlegging. Anbefalingene som er nedfelt i OECDs retningslinjer, er vedtatt av myndighetene og gjelder flernasjonale selskaper som driver virksomhet fra deres territorier.

I henhold til rådets bestemmelser om OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper må deltakerne opprette et nasjonalt kontaktpunkt for å øke effektiviteten av OECDs retningslinjer ved å drive opplysningsvirksomhet, besvare henvendelser og bidra til å løse problemer som oppstår ved innføring av retningslinjene i enkeltsaker. OECDs retningslinjer er det første internasjonale dokumentet som integrerer risikobaserte aktsomhetsvurderinger på større områder av næringslivets etikk som gjelder negativ påvirkning.

## Uttrykk som brukes i veilederen

<b>Negativ påvirkning</b>	<p>Påvirkning på saker som dekkes av OECDs retningslinjer som omfatter negativ påvirkning forbundet med utlevering av opplysninger; menneskerettigheter; sysselsetting og samarbeidsforhold i næringslivet; miljø; bekjempelse av bestikkelser og korrupsjon, oppfordring til å gi bestikkelser og utpressing; samt forbrukerinteresser.</p> <p>Uttrykket "skade" brukes i hele denne veilederen for å henvise til negative påvirkninger.</p>
<b>Forretningforhold</b>	<p>Omfatter forhold med forretningspartnere, enheter i leverandørkjeden og alle andre ikke-statlige eller statlige enheter som er forbundet med dens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester. Forretningsforbindelser kan være hvilken som helst leverandør eller en annen forretningspartner i leverandørkjeden til en bedrift. (OECDs retningslinjer, IV, kommentar 45)</p>
<b>Flaskehals</b>	<p>“Flaskehals” omfatter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Viktige punkter for omdanning i leverandørkjeden</li> <li>• Steg i leverandørkjeden som vanligvis omfatter relativt få aktører som foredler mesteparten av råvaren</li> <li>• Steg i leverandørkjeden med synlighet og kontroll over produksjonsvilkårene og handelen oppstrøms</li> </ul>
<b>Plan for korrigerende tiltak</b>	<p>Tidsbegrenset og gjennomførbar plan for å forebygge eller avbøte skader. Se kapittel 3.</p>
<b>Direkte anskaffelser</b>	<p>En bedrift har en direkte kontraktfestet forbindelse med leverandøren.</p>
<b>Diskriminering</b>	<p>Enhver form for forskjellsbehandling, utestengelse eller preferanse på grunnlag av rase, hudfarge, kjønn, religion, politiske meninger, nasjonal eller sosial opprinnelse (blant andre egenskaper), "som har den virkningen at den opphever eller skader prinsippet om like muligheter og lik behandling i jobb eller yrke". (ILO-konvensjon nr. 111).</p>

<b>Aktsomhetsvurdering</b>	<p>Den prosessen som bedriftene kan benytte for å kartlegge, forebygge, avbøte og redegjøre for hvordan de skal takle faktiske og potensielle skader.</p> <p>Aktsomhetsvurderinger kan inkluderes i de større systemene for risikostyring i bedriften hvis de går lenger enn kun å kartlegge og håndtere vesentlige risikoer for bedriftens selv, og omfatter risikoene for skade som gjelder saker som dekkes av retningslinjene. (OECDs retningslinjer, II, kommentar 14)</p>
<b>Tvangsarbeid</b>	<p>Alle former for arbeid og tjenester som kreves av en person under trussel om straff, og som den nevnte personen ikke har tilbudt seg å utføre frivillig. (ILO, Forced Labour Convention, 1930 (nr. 29) (dvs. ILO, tvangsarbeidskonvensjonen))</p>
<b>Kjønnsbasert diskriminering</b>	<p>Enhver form for forskjellsbehandling, utestengelse eller begrensning på grunnlag av kjønn som har den virkningen eller det formålet at den skader eller opphever anerkjennelsen, gleden eller utførelsen ved kvinner uten hensyn til deres ekteskapelige status, på grunnlag av likestilling mellom menn og kvinner, av menneskerettigheter og grunnleggende friheter. Dette gjelder også scenarier der diskriminering ikke var tiltenkt. Lik eller nøytral behandling av kvinner og menn kan utgjøre diskriminering av kvinner hvis slik behandling ville resultere i eller ha den virkningen at kvinner ble nektet å utøve en rettighet fordi det ikke var anerkjennelse for den tidligere kjønnsbaserte ulempen og ulikheten som kvinner står overfor. (FNs konvensjonen om å avskaffe alle former for diskriminering av kvinner)</p>
<b>Skade</b>	<p>Uttrykket "skade" brukes i hele denne veilederen for å henvise til negative påvirkninger.</p>
<b>Indirekte anskaffelser</b>	<p>En bedrift anskaffer produkter (f.eks. råvarer eller ferdigvarer) via en mellommann.</p>
<b>Påvirkning</b>	<p>Der en bedrift har evnen til å påvirke endring i urettmessig praksis hos enheten som har forårsaket skaden. (OECDs retningslinjer, II, kommentar 19)</p>
<b>Meningsfylt interessentdialog</b>	<p>Interessentdialog kjennetegnes av toveiskommunikasjon og avhenger av god tro hos deltakerne på begge sider. (OECDs retningslinjer, II, kommentar 2)</p>
<b>Avbøting</b>	<p>"Avbøting" viser til handlinger som foretas for å redusere eller fjerne skaden hvis det oppstår en negativ hendelse. Avbøtende tiltak kan iverksettes før en hendelse skjer, mens den pågår eller etter at den har skjedd, i den hensikt å redusere skaden.</p>
<b>Forebygging</b>	<p>"Forebygging" viser til tiltak som er iverksatt for å hindre at en skade oppstår eller skjer om igjen. Med andre ord iverksettes forebyggende tiltak</p>

---

	før en skade skjer. Denne veilederen bruker uttrykket "forebygge" i omfattende betydning for å inkludere alle tiltak som er beregnet på å hindre en skade i å skje.
<b>Avhjelpende tiltak</b>	Avhjelpende tiltak mot skader.
<b>Risiko</b>	I hele denne veilederen brukes "risiko" om faren for skade på personer, andre organisasjoner og samfunn med hensyn til menneskerettigheter, arbeidsrettigheter og miljøet. Denne veilederen fokuserer ikke på risikoene for selve virksomheten.
<b>Risikobasert</b>	Prosedurene en bedrift tar i bruk for å foreta aktsomhetsvurderinger, er proporsjonale med skadens alvorlighetsgrad.
<b>Bransjerisikoer</b>	Bransjerisikoer er risikoer som er fremtredende i bransjen. Bransjerisikoer i sko- og klesbransjen omfatter blant annet følgende: barnearbeid, diskriminering, tvangsarbeid, lang arbeidstid, arbeidsrelaterte skader og helseplager, brudd på arbeidstakernes rett til å danne eller å gå inn i fagforeninger og representative organisasjoner etter eget valg og arbeidstakernes rett til kollektive forhandlinger, brudd på lover og minstelønn og lønnsnivåer som ikke dekker arbeidstakernes og deres familiers grunnleggende behov, diskriminering, farlige kjemikalier, vannforbruk, vannforurensning, utslipp av klimagasser, bestikkelser og korrupsjon. Se kapittel II, Moduler om bransjerisikoer, for målrettet veiledning om aktsomhetsvurderinger for bransjerisikoer.
<b>Interessant</b>	Interessenter er personer eller grupper som er eller kunne være direkte eller indirekte påvirket av handlingene til bedriften og dens partnere.
<b>Underleveranser</b>	Underleveranser er det samme som at en person eller bedrift utfører en tjeneste eller aktivitet som er nødvendig for å fullføre kontrakten til en annen bedrift.
<b>Risikoer i underbransjer</b>	Risikoer som er unike for en underbransje i sko- og klesbransjen. Eksempler på underbransjer er f.eks. sportsutstyr, fottøy, uniformer osv.
<b>Leverandør</b>	For enkelhetens skyld bruker denne veilederen uttrykket "leverandør" om alle forretningsforbindelser som leverer et produkt eller en tjeneste til en bedrift, enten direkte eller indirekte. "Leverandører" kan derfor inkludere klesprodusenter, tekstilprodusenter og bønder, men kan også omfatte mellommenn, f.eks. innkjøpsagenter, logistikkleverandører, råvareforhandlere og foredlingsbedrifter.
<b>Sporing</b>	Den prosessen som bedriftene bruker til å spore materialer og produkter og de forholdene de ble produsert under gjennom leverandørkjeden.



## Oversikt over veilederen

### Bakgrunn

Sko- og klesbransjen, som sysselsetter millioner av ufaglærte arbeidstakere, derav mange kvinner, fungerer som en inngangsport til den ordnede økonomien i mange land. Som sådan har bedrifter i denne bransjen potensial til å skape vekst, arbeidsplasser og faglig utvikling gjennom sin egen virksomhet og tjenesteproduksjon. Imidlertid er brudd på menneskerettigheter og arbeidslovgivning og skade på miljøet fra bedriftenes side fremtredende i hele leverandørkjeden i denne bransjen. Mens slike virkninger ikke er nye i denne bransjen, kan karakteristiske trekk ved moderne globale leverandørkjeder – f.eks. stadier i produksjonsprosessen som er spredt over flere land, korte leveringstider og kortsiktige forbindelser mellom kjøper og leverandør – redusere oversikten over og kontrollen med en bedrifts leverandørkjede og kan skape utfordringer for bedrifter slik at det blir vanskelig for dem å ta det ansvaret de har. I denne sammenhengen må farene ved brudd på menneskerettighetene og utnyttelse av arbeidstakerne, miljøskader og integritetsrisikoer håndteres i hele leverandørkjeden for å sikre at de positive virkningene av denne globale industrien blir så store som mulig.

### Hensikten med denne veilederen

Hensikten med denne veilederen er å bidra til en felles forståelse av begrepet aktsomhetsvurderinger (*due diligence*) i sko- og klesbransjen i tråd med retningslinjene til OECD. Denne veilederen gir anbefalinger til bedriftene om hvordan de skal innføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med retningslinjene til OECD i sin egen virksomhet og i sine egne leverandørkjeder. Aktsomhetsvurderinger bør være en kontinuerlig prosess som både er proaktiv og reaktiv. De bør brukes med fleksibilitet og ikke bare være et punkt man krysser av på en liste over ting som er gjort.

### Målgruppe

Denne veilederen er relevant for alle bedrifter som har virksomhet i leverandørkjeden i sko- og klesbransjen, og som ønsker å implementere retningslinjene til OECD. Dette omfatter blant annet produsenter av råmaterialer

og fibre, materialprodusenter og -foredlere, komponentprodusenter, sko- og klesprodusenter, merker, forhandlere og deres mellommenn.

Denne veilederen er derfor også relevant for:

- Bedrifter med virksomhet på ulike punkter i leverandørkjeden, deriblant råvareforhandlere, innkjøpere, distributører osv.
- Små, mellomstore og store bedrifter med virksomhet i bransjen. Mens forventningen om aktsomhetsvurderinger gjelder alle bedrifter uansett størrelse, tar denne veilederen sikte på å gi eksempler som viser hvordan små og mellomstore bedrifter kan velge andre mekanismer når de skal utføre aktsomhetsvurderinger, sett i lys av deres ressurser, plass i leverandørkjeden og påvirkningskraft. Se innledningen.
- Bedrifter som er privateide, statseide eller har blandet eierskap.

OECDs retningslinjer gjelder flernasjonale selskaper. Men i tråd med OECDs retningslinjer avspeiler denne veilederen god praksis for alle og tar ikke sikte på å innføre forskjeller i behandlingen av flernasjonale og nasjonale selskap.<sup>1</sup>

Denne veilederen kan også tjene som referanse for interessenter for å forstå de tiltakene som bedriftene anbefales å ta for å håndtere egne negative påvirkninger. De kan brukes av nasjonale kontaktpunkter for OECDs retningslinjer for å fremme OECDs retningslinjer.<sup>2</sup> Anbefalingene i denne veilederen er også relevante for alle tredjeparter, for eksempel initiativtakere i

---

<sup>1</sup>. En presis definisjon av flernasjonale selskap er ikke påkrevd med tanke på OECDs retningslinjer. Disse selskapene er aktive i alle bransjer i økonomien. De omfatter vanligvis selskaper eller andre enheter som er opprettet i mer enn ett land og er organisert slik at de kan koordinere virksomheten sin på ulike måter. OECDs retningslinjer gjelder alle enheter i det flernasjonale selskapet (morselskap og/eller lokale enheter). (OECDs retningslinjer, I, 4.)

<sup>2</sup>. I henhold til rådets bestemmelser om OECDs retningslinjer, som ble endret i 2011, må det opprettes nasjonale kontaktpunkter for å øke effektiviteten av retningslinjene ved å drive opplysningsvirksomhet, besvare henvendelser og bidra til å løse problemer som oppstår ved innføring av retningslinjene i enkeltsaker. Veilederen kan brukes av de nasjonale kontaktpunktene for å fremme OECDs retningslinjer, men den er ikke beregnet på å tjene som grunnlag for å fremlegge spesifikke eksempler. Se også OECDs retningslinjer, kommentar om prosedyrene for implementering av OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap, 25.



hele bransjen og ulike interessenter, som bidrar til samarbeid på noen eller alle steg i aktsomhetsvurderingene.

### Grunnlaget for denne veilederen

Denne veilederen er basert på de prinsippene, anbefalingene og standardene som finnes i OECDs retningslinjer. Som sådan er den beregnet på å klarlegge eksisterende forventninger til OECDs retningslinjer med hensyn til aktsomhetsvurderinger i sko- og klesbransjen, men det er ikke tenkt at den skal skape flere forventninger. Når det gjelder menneskerettigheter, er det tenkt at OECDs retningslinjer og denne veilederen skal tilpasses FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) samt de relevante ILO-konvensjonene og -anbefalingene.

Denne veilederen er utviklet via en prosess med flere berørte grupper og basert på rapporter fra de nasjonale kontaktpunktene i Italia og Frankrike om ansvarlige leverandørkjeder i tekstil- og klesbransjen.<sup>3</sup> Etterlevelse av denne veilederen er frivilling, ikke lovpålagt.<sup>4</sup>

### Samsvar med lovverket

Det første en bedrift må gjøre, er å følge landets lover. OECDs retningslinjer er ingen erstatning for og skal heller ikke anses for å være noe som kan overstyre et lands lover og forskrifter. Mens OECDs retningslinjer kan

---

<sup>3</sup>. Se fransk nasjonalt kontaktpunkt for OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (2013), *NCP Report on the Implementation of the OECD Guidelines in the Textile and Clothing Sector* (dvs. kontaktpunktets rapport om implementering av OECDs retningslinjer i tekstil- og klesbransjen), det franske finansdepartementet, Paris; italiensk nasjonalt kontaktpunkt for OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (2014), *Report on Responsible Business Conduct in the Textile and Garment Supply Chain* (dvs. rapport om ansvarlig næringsliv i leverandørkjeden for klær og tekstiler) og *Recommendations of the Italian NCP on Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (dvs. det italienske kontaktpunktets anbefalinger om implementering av OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper), departementet for økonomisk utvikling – generaldirektoratet for industripolitikk, konkurranse og små og mellomstore bedrifter (DGPICPMI), Roma.

<sup>4</sup>. Mens denne veilederen ikke skaper juridiske forpliktelser, kan noen av de metodene, standardene og prinsippene som er omtalt i veilederen, også være regulert av nasjonale lover, for eksempel krav til rapportering om ikke-økonomiske forhold og aktsomhetsvurderinger om bestiktelser og korrupsjon.

ha et bredere omfang enn nasjonale lover og forskrifter på mange områder, skal de ikke og er heller ikke tenkt å sette en bedrift i en situasjon der den står overfor motstridende krav. Men i land der nasjonale lover og forskrifter er i strid med prinsipper og standarder i OECDs retningslinjer, bør bedriftene prøve å finne løsninger som i størst mulig grad tar hensyn til slike prinsipper og standarder uten at de bryter de nasjonale lovene.

### Fordeler

Denne veilederen støtter målene i OECDs retningslinjer for å sikre at bedriftenes virksomhet er i samsvar med myndighetenes retningslinjer, slik at man styrker grunnlaget for gjensidig tillit mellom bedriftene og de samfunnene der de driver sin virksomhet, og reduserer de negative virkningene av en bedrifts aktiviteter.

Denne veilederen skal også støtte bedriftene i å implementere anbefalingene om aktsomhetsvurderinger i OECDs retningslinjer og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (heretter UNGP) samt andre standarder for ansvarlig næringsliv – for eksempel menneskerettighetserklæringen, Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILOs) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen, relevante ILO-konvensjoner og -anbefalinger samt ILOs tredelte erklæring om prinsipper for flernasjonale selskaper og sosialpolitikk.

I tillegg kan denne veilederen også hjelpe bedriftene med å oppfylle lovfestede krav for å drive virksomhet i land som krever aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, inkludert rapportering av ikke-økonomiske risikoer. Denne veilederen kan også hjelpe næringslivet med å styrke forholdet til myndigheter, arbeidstakere og det sivile samfunnet.

Andre forventede fordeler for bedrifter som implementerer denne veilederen, inkluderer:

- økt evne til å møte forventninger fra kunder og markeder om ansvarlige leverandørkjeder i sko- og klesbransjen
- forbedret omdømme for de deltakende bedriftene og for bransjen
- økt evne til å lede globale operasjoner på en konsekvent måte ved hjelp av ett enkelt sett med standarder for ansvarlig næringsliv og på tvers av kontorer, produksjonssteder, land og regioner, slik at man bidrar til større ensartethet når det gjelder driftsresultater, effektivitet og overholdelse av lover og regler, og i noen tilfeller oppnår kostnadsbesparelser
- færre avbrudd i bedriftens virksomhet og leverandørkjede forbundet med risiko i saker som er dekket av OECDs retningslinjer i det lange løp.

## Strukturen i veilederen

### Kapittel I

#### **Kjerneveileder for aktsomhetsvurderinger for sko- og klesbransjen**

Dette kapitlet åpner med en viktig innledning til forventningene i OECDs retningslinjer og faktorer som kan påvirke utførelsen og omfanget av aktsomhetsvurderingene. Hensynet til interessentdialog, samarbeid og kjønn – som kan anvendes gjennom hele kapittel I og II – er også tatt med.

Kjernen i kapittel I er en veiledning om hvordan bedriftene i sko- og klesbransjen kan gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer. Hvert underkapittel svarer til et annet steg i aktsomhetsprosessen. Anbefalingene i kjerneveilederen for aktsomhetsvurderingene kan generelt sett brukes på alle risikoer som en bedrift kan stå overfor i sin egen virksomhet og i leverandørkjeden.

### Kapittel II

#### **Moduler om bransjerisikoer**

Dette kapitlet gir informasjon om hvordan bedriftene kan bruke anbefalingene om aktsomhetsvurderinger i kapittel I til bransjerisikoer i sko- og klesbransjen. Det er ikke tenkt at modulene i kapittel II skal fungere som en frittstående veileder, men heller supplere kjerneveilederen i kapittel I og gi bedriftene informasjon om hvordan de skal skreddersy sin metode for aktsomhetsvurdering når de håndterer spesifikke bransjerisikoer. Dessuten er det ikke tenkt at modulene skal gi teknisk veiledning. Bedriftene oppfordres til å stole på den eksisterende veilederen der den er i tråd med anbefalingene i denne veilederen.



## Innledning om aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer og viktige konsepter for å ta i bruk aktsomhetsvurderinger

### Forventninger i henhold til OECDs retningslinjer

"Bedriftene bør ... utføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger, for eksempel ved å integrere dem i sine systemer for risikostyring for å kartlegge, forebygge eller avbøte faktiske og potensielle skader ... Utførelsen av og omfanget av aktsomhetsvurderingene avhenger av omstendighetene ved en spesiell situasjon." (OECDs retningslinjer, II, A10)

"Bedriftene bør ... gjennom sine egne aktiviteter, unngå å forårsake eller bidra til negative påvirkninger på saker som dekkes av retningslinjene, og håndtere slike påvirkninger når de oppstår." (OECDs retningslinjer, II, A11)

"Bedriftene bør ... prøve å forebygge eller avbøte en skade der de ikke har bidratt til den skaden, når skaden likevel er direkte forbundet med deres virksomhet, produkter eller tjenester via et forretningsforhold. Dette er ikke ment å flytte ansvaret fra enheten som forårsaker en negativ påvirkning, til den bedriften som den har forretningsforbindelser med." (OECDs retningslinjer, II, A12)

### Aktsomhetsprosess og støttetiltak for ansvarlige leverandørkjeder

Integrere ansvarlig næringsliv i bedriftenes retningslinjer og deres styringssystemer

- Vedta retningslinjer som uttrykker bedriftens engasjement for ansvarlig næringsliv i sin egen virksomhet og i leverandørkjeden.
- Styrke styringssystemene for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger på skaderisikoer i bedriftens egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

- Vurdere omfanget av skaderisikoene i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.
- Gjennomføre en egenvurdering av bedriftens egen virksomhet.
- Vurdere leverandører som er forbundet med høyere risiko på stedsnivå.
- Vurdere bedriftens forhold til skadevirkninger.

Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede

- Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet.
- Prøve å forebygge eller avbøte skade i bedriftens leverandørkjede.

Spore

- Verifisere, overvåke og validere fremdriften i aktsomhetsvurderingen og dens effektivitet i bedriftens egen virksomhet.\*
- Verifisere, overvåke og validere fremdriften i aktsomhetsvurderingen og dens effektivitet i bedriftens leverandørkjede.

Kommunisere

- Kommunisere offentlig om bedriftens aktsomhetsprosesser, deriblant om hvordan bedriften har håndtert potensiell og faktisk skade.
- Kommunisere med berørte interessenter.

Sørge for eller samarbeide om forbedringer når det passer

- Etablere en prosess for å muliggjøre forbedringer i bedriftens egen virksomhet.
- Forplikte seg til å høre klager mot bedriften som er fremkommet gjennom legitime prosesser.

Aktsomhetsprosess

\* Effektiviteten av aktsomhetsvurderingene måles i den grad som faktisk og potensiell skade forebygges og avbøtes i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

## Aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer

Aktsomhetsvurdering er den prosessen som bedriftene kan benytte for å kartlegge, forebygge, avbøte og redegjøre for hvordan de skal rette opp faktiske og potensielle skader.<sup>5</sup> Aktsomhetsvurderinger gjennomføres opp mot OECDs retningslinjer som gjelder spesifikke negative virkninger (dvs. skader). En bedrift forventes å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av sine egne aktiviteter og av sine leverandører (i hele leverandørkjeden) og andre forretningsforbindelser. Aktsomhetsvurderinger er noe som pågår kontinuerlig, og er en anerkjennelse av at skaderisikoer kan endre seg over tid etter hvert som bedriftens virksomhet og den sammenhengen den fungerer i, utvikler seg.<sup>6</sup>

### VIKTIGE BEGREPER

**Negativ påvirkning** – i forbindelse med OECDs retningslinjer kan "negativ påvirkning" anses som skadelige virkninger på saker som dekkes av OECDs retningslinjer (f.eks. barnearbeid, diskriminering, farlige kjemikalier osv.). Uttrykkene "skade" og "negative påvirkninger" brukes derfor om hverandre gjennom hele veilederen.

**Risiko** – I hele denne veilederen brukes "risiko" om faren for skade på personer, andre organisasjoner og samfunn med hensyn til menneskerettigheter, arbeidsrettigheter og miljøet. Denne veilederen fokuserer ikke på risikoene for selve virksomheten.

### *Risikobasert*

Aktsomhetsvurderingene bør være risikobasert. I praksis kan dette konseptet, som kan anvendes gjennom hele denne veilederen, forstås på følgende måte.

- De tiltakene en bedrift tar i bruk for å foreta aktsomhetsvurderinger, bør stå i forhold til hvor sannsynlig og alvorlig skaden kan være. Hvis for eksempel en bedrift foretar anskaffelser fra et land med et svakt arbeidstilsyn, vil tiltakene som bedriften må iverksette for å hindre barnearbeid, tvangsarbeid og annet ulovlig arbeid være mer omfattende enn tiltakene en bedrift må iverksette hvis anskaffelsene skjer fra en leverandør i en jurisdiksjon med et sterkt arbeidstilsyn.
- Bedriften kan prioritere rekkefølgen av sine handlinger basert på hvor sannsynlig og alvorlig skaden er.

<sup>5</sup>. OECDs retningslinjer, II, kommentar 14.

<sup>6</sup>. OECDs retningslinjer, IV, kommentar 45.

### ***Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene***

Alle bedrifter har et ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger uansett størrelse eller hvor de opererer. Men typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene, for eksempel de spesifikke skrittene som skal tas og egnetheten til en spesiell situasjon, vil påvirkes av faktorer som størrelsen på bedriften, hvor den opererer, de spesifikke anbefalingene i OECDs retningslinjer og hvor sannsynlige og alvorlige de negative påvirkningene vil være.<sup>7</sup> I tillegg kan de spesifikke skrittene knyttet til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter, variere fra aktsomhetsvurderinger som gjelder andre risikoområder. Denne veilederen ser på hvordan størrelsen på en bedrift, dens virksomhet og dens innkjøpsmodeller kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene. Men også andre faktorer kan påvirke de spesifikke skrittene som bedriften tar for å gjennomføre aktsomhetsvurderingene.

- *Innkjøpsmodeller*: Organiseringen av en bedrifts anskaffelser kan påvirke hvordan den gjennomfører aktsomhetsvurderingene. Hvis for eksempel en bedrift anskaffer sine varer gjennom innkjøpsagenter, kan den samarbeide med innkjøpsagenten om å vurdere leverandørene. For enkelhetens skyld karakteriserer denne veilederen innkjøpsmodeller på følgende måter:
  - Direkte anskaffelser: En bedrift har en direkte kontraktfestet forbindelse med leverandøren.<sup>8</sup>
  - Indirekte anskaffelser: En bedrift anskaffer produkter (f.eks. råvarer eller ferdigvarer) via en mellommann.
- *Størrelsen på bedriften*: Størrelsen på en bedrift endrer ikke dens ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger, men måten bedriften går frem på for å bruke aktsomhetsvurderingen, kan påvirkes av størrelsen. For eksempel kan ressursene, kunnskapen og kapasiteten til å implementere aktsomhetsvurderinger være mer begrenset i små og mellomstore bedrifter (SMB-er) sammenlignet med større bedrifter. Samtidig har SMB-er ofte en mindre virksomhet og færre leverandører.
- *Typen bedrift*: Den typen virksomhet som bedriften driver, enten det er en detaljist, et merke, en innkjøpsagent, en produsent osv.,

---

<sup>7</sup> OECDs retningslinjer, II, kommentar 15.

<sup>8</sup> Uttrykket "direkte anskaffelse" må ikke blandes sammen med uttrykket "direkte forbundet" som brukes i OECDs retningslinjer. En bedrift trenger ikke å foreta direkte anskaffelser fra en leverandør for å være direkte forbundet med negative påvirkninger i leverandørkjeden.



vil sannsynligvis påvirke hvordan bedriften gjennomfører aktsomhetsvurderingene. For eksempel vil de skrittene som en detaljist tar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger på de merkene som den selger, men ikke eier, sannsynligvis være annerledes enn de skrittene den tar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger på sine egne merker og produkter.

### Meningsfylt interessentdialog

Bedriftene bør samarbeide på en meningsfylt måte med berørte interessenter som en del av aktsomhetsprosessen. Slikt samarbeid bør gå begge veier, gjennomføres i god tro og føre til respons. Interessenter skal ha sannferdig og fullstendig informasjon og bør få anledning til å komme med innspill før det tas viktige avgjørelser som kan påvirke dem.

Interessenter er personer eller grupper som er eller kunne være direkte eller indirekte påvirket av handlingene til bedriften og dens partnere. I sko- og klesbransjen vil interessentene i en bedrift sannsynligvis omfatte:

- bedriftens egne ansatte, andre arbeidstakere som utfører arbeid på vegne av bedriften, samt fagforeninger og representative organisasjoner som arbeidstakerne velger selv
- arbeidstakere, fagforeninger og representative organisasjoner som arbeidstakerne velger selv, som er en del av bedriftens leverandørkjede og som berøres av bedriftens aktiviteter
- bedriftens leverandører
- borgerne i det samfunnet som berøres av bedriftens aktiviteter
- myndighetene i de jurisdiksjonene som bedriften driver sin virksomhet i, eller anskaffer produkter fra

**Interessentene bør involveres** – noe som betyr at de bør aktivt delta i utforming og implementering – i de følgende aktsomhetsprosessene:

- Vurdering av leverandørene på stedet. Se kapittel 2,3.
- Utvikling av planer for korrigerende tiltak. Se kapittel 3.
- Verifisering, validering og overvåking av negative påvirkninger. Se kapittel 4.
- Utforming av klagemekanismer på driftsnivå. Se kapittel 6,1.

I praksis betyr dette at arbeidstakere og fagforeninger og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg bør involveres i de ovennevnte aktsomhetsprosesser for arbeidsrisikoer.

**Bedriftene blir også oppfordret til å rådføre seg med interessenter** – noe som betyr at deres innspill og tilbakemeldinger er ønsket – ved beregningen av omfanget av risikoer i bedriftens virksomhet og dens leverandørkjede.

I praksis er det mange måter for bedriftene å ta kontakt med interessentene på. Bedrifter og interessenter oppfordres til å finne metoder for samarbeid som er effektive for dem. Samarbeidsforhold i næringslivet kan anses som en viktig form for interessentdialog der ledelsen engasjerer arbeidsstokken kollektivt. Bedriften bør prioritere dialog med interessenter eller deres samarbeidspartnere som mest sannsynlig vil bli berørt av bedriftens aktiviteter.

## Samarbeid om aktsomhetsvurderinger

Mange av anbefalingene i denne veilederen kan brukes til samarbeid på bransjenivå, direkte i samarbeid med fagforeninger eller via initiativer fra en rekke ulike interessenter; og det oppfordres absolutt til samarbeid gjennom hele denne veilederen. Samarbeid endrer ikke ansvaret til den enkelte bedriften for å kartlegge, forebygge eller avbøte skade. Imidlertid kan samarbeid brukes som et middel til å ta i bruk aktsomhetsvurderinger. I tillegg gis det veiledning i kapittel I om hvor det kan være gunstig med samarbeid. Men det er ingen altomfattende veiledning om samarbeid.

### *Bransjesamarbeid*

Bransjesamarbeid kan anta mange former, men generelt sett foregår det for å samle kunnskap, øke påvirkningskraften og oppskalere effektive tiltak.

- *Samle informasjon* – mange bedrifter i sko- og klesbransjen anskaffer produkter fra de samme landene og leverandørene. Det å dele informasjon kan derfor bidra til å øke bevisstheten om spesifikke risikoer i bransjen og sette søkelyset på nye risikoer raskere enn det ville være mulig for de fleste enkeltstående bedrifter.
- *Øke påvirkningskraften* – påvirkningskraft er den evnen en bedrift har til å påvirke en annen bedrift. En bedrifts påvirkningskraft på sine leverandører er viktig når man skal kartlegge, forebygge og avbøte skadelige påvirkninger forbundet med en leverandør. Det er imidlertid mange grunner til at en enkeltstående bedrift kan

mangle påvirkningskraft alene. Den kan for eksempel være liten eller ha relativt ubetydelig kjøpekraft. Der en enkelt bedrift kan mangle påvirkningskraft, kan en gruppe bedrifter som opptrer sammen, ha større påvirkningskraft, for eksempel ved å samordne aktiviteter, tidslinjer og oppfølgingstiltak i en handlingsplan for korrigerende tiltak overfor leverandører.

- *Oppskalere effektive tiltak* – initiativ til samarbeid kan spille en rolle i oppskalering av løsninger (f.eks. retningslinjer, opplæring, kapasitetsbygging osv.) som har vist seg å være effektive, og for å unngå duplisering av programmer.<sup>9</sup> Oppskalering kan også engasjere små og mellomstore bedrifter som kanskje har begrensede ressurser til å investere i pilotløsninger.
- *Øke åpenheten i bransjen* – samarbeid kan gjøre det lettere å utlevere innsamlet informasjon, for eksempel, om vurdering av leverandører, korrigerende tiltak som er iverksatt, og målte forbedringer, og derfor i stor grad øke åpenheten i bransjen, mens de enkelte bedriftene kan kommunisere informasjon på stedet etter hvert som de er klare.

Kostnadsdeling og -sparing er ofte en fordel for samarbeidet i bransjen. Dette kan være spesielt nyttig for små og mellomstore bedrifter.

I tillegg til det ovennevnte kan et samarbeid på tvers av bransjene i tilfeller der en skade er fremtredende i mer enn én bransje i en spesiell region, også lette identifikasjon og oppskalering av mer effektive løsninger (dvs. i stedet for å skyve en skade fra én bransje til en annen). Se for eksempel modul 1, Barnearbeid, og modul 3, Tvangsarbeid.

### ***Direkte avtaler med fagforeninger***

Bedriftene bør involvere arbeidstakerne og fagforeningen og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg i aktsomhetsprosessen som omtalt i kapittelet over. Bedriftene kan også inngå direkte avtaler med fagforeningene: (i) for å lette arbeidstakernes deltakelse i utforming og implementering av

---

<sup>9</sup> Duplisering av leverandørvurderinger og programmer (f.eks. initiativ til opplæring) kan legge en unødvendig byrde på leverandører uten nødvendigvis å øke kvaliteten på informasjonen som er samlet inn eller spredt, eller leverandørens kapasitet. Samarbeidsinitiativ som fokuserer på å harmonisere vurderingsmetoder og støtte anerkjennelsen av slike harmoniserte vurderinger kan redusere byrden som legges på leverandørene og øke vurderingskvaliteten hvis harmoniserte vurderinger er i tråd med høye standarder.

aktsomhetsprosesser, (ii) å implementere standarder om arbeidstakernes rettigheter og la bedriftene ta ansvaret for dem, eller (iii) å klage på bedriftene med tanke på arbeidstakernes rettigheter. Samarbeid kan være juridisk bindende eller frivillig. Eksempler på direkte samarbeid med fagforeningene er blant annet globale rammeavtaler og protokollavtaler om organisasjonsfrihet. Disse eksemplene er imidlertid ikke altomfattende.

- Globale rammeavtaler (GFA-er) er avtaler som er fremforhandlet på globalt nivå mellom en bedrift og et globalt fagforbund. De tjener til å forsvare rettighetene til arbeidstakerne i alle deler av et selskap og dets leverandørkjede ved å implementere standarder for fagforeningsrettigheter, helse, miljø og sikkerhet og kvaliteten på arbeidsprinsippene, uansett hvilke standarder som gjelder i et spesielt land. GFA-er kan være juridisk bindende.
- Protokollavtaler om organisasjonsfrihet skaper en felles forståelse og forpliktelse mellom fagforeninger og bedrifter med tanke på å implementere organisasjonsfrihet i forholdet mellom partene i arbeidslivet i en spesifikk sammenheng. Avtaler kan opprettes lokalt mellom et enkelt varemerke, en leverandør og en fagforening eller på region- eller bransjenivå mellom en gruppe innkjøpere, leverandører og fagforeninger. Protokollavtaler kan være juridisk bindende. Se rute 13.
- Bransjeavtaler mellom bedrifter og fagforeninger på globalt nivå er avtaler som er inngått for å håndtere spesifikke bransjerisikoer i skog og klesbransjen via samarbeid mellom globale fagforeninger og bedrifter. Disse avtalene skaper et felles mål og rammeverk for tiltak som alle medlemmene samtykker i å implementere.

### ***Initiativ fra ulike interessenter***

Bedriftene kan også samarbeide gjennom initiativ som tas av en rekke ulike interessenter. Initiativ via ulike interessenter tas ofte for å lette samarbeidet mellom interessenter for å håndtere spesifikke bransjerisikoer eller implementere spesifikke steg i aktsomhetsprosessen. Mens initiativ med en rekke ulike interessenter per definisjon inkluderer deltakelse av interessenter, er det stor forskjell på medlemmer og mål.

### ***Potensielle utfordringer for samarbeid***

En av utfordringene for samarbeid er bedriftenes evne til å finne og dele leverandørinformasjon blant dem som deltar i samarbeidsinitiativet. For å lette samarbeidet blir bedriftene i bransjen oppfordret til å jobbe i retning av å dele informasjon og skape en felles holdning for å kartlegge leverandørene (f.eks. å ha felles sekretær eller ID-koder).

Om det er overensstemmelse mellom samarbeidsinitiativ og konkurranselover, er et spørsmål som ofte stilles i bransjen i forbindelse med samarbeid som gjelder aktsomhetsvurderinger. Men konkurranselovene forbyr ikke samarbeidsaktiviteter mellom selskapene hvis ikke de berører viktige konkurranseparametere. Se rute 1 for mer informasjon.

### Rute 1. Konkurranselov og ansvarlig næringsliv<sup>1</sup>

Konkurranselovene forbyr ikke samarbeid mellom ulike selskap hvis ikke det berører viktige konkurranseparametere.

Generelt sett vil lover og retningslinjer for fri konkurranse forby: (i) avtaler om markedsinndeling/direkte utbetalinger; (ii) andre konkurransehemmende avtaler; (iii) konkurransehemmende ensidig atferd som utnytter eller øker markedsdominansen eller -makten; og (iv) konkurransehemmende fusjoner og oppkjøp. Samarbeidsaktiviteter mellom uavhengige konkurrenter blir vanligvis vurdert under i og ii.

I mange tilfeller – og kanskje i de fleste tilfellene – kan bedriftene samarbeide om ansvarlig næringsliv og aktsomhetsvurderinger uten å bryte konkurranselovene. Hvis det oppstår bekymringer om dette, kan imidlertid bedriftene iverksette tiltak for å unngå å komme i konflikt med konkurranselovene. For eksempel blir bedriftene – eller samarbeidsinitiativene som de deltar i – oppfordret til å:

- Søke råd hos konkurransemyndighetene hvis de er i tvil om spesielle etiske punkter eller samarbeidsaktiviteter kan anses som brudd på konkurranselovene og derfor kan være lovstridige.
- Å være åpen med hensyn til samarbeidsinitiativ for å avbøte bekymringer vedrørende fri konkurranse. Konkurransemyndighetene er gjerne mer skeptiske til initiativ eller avtaler mellom konkurrenter hvis dette foregår i det helt private rom. Dessuten kan åpenhet bidra til å belyse potensielt problematiske spørsmål og dermed sikre at de raskt blir løst.
- Opprette programmer som skal hindre urettferdig konkurranse. Dokumenter som gir veiledning i hvordan man best utformer og håndhever etiske programmer, blir ofte utgitt av konkurransemyndighetene i spesifikke jurisdiksjoner. Det finnes generell veiledning om beste praksis.

1. For mer veiledning, se Capobianco, Gillard og Bijelic (2015): «Competition law and responsible business conduct», referansemateriale for plennumsmøtet om konkurranselov og ansvarlig næringsliv i Global Forum om ansvarlig næringsliv, OECD, Paris.

### *Ansvarlighet*

Som angitt over har bedriftene individuelt ansvar for egne aktsomhetsvalderinger og bør påse at alt felles arbeid på behørig måte tar i betraktning forhold som er spesifikke for den enkelte bedriften. I praksis betyr dette at bedriftene oppfordres til å tenke på hvordan de kan bidra til at samarbeidsinitiativ blir effektive. For eksempel ved:

- å rapportere tilfeller av skade og nye risikoer som den har oppdaget på egen hånd<sup>10</sup>
- å dele relevant informasjon om bedriftens egne aktiviteter eller leverandører (f.eks. dele en liste over leverandører som bare initiativet kjenner til)
- å gi teknisk bistand der det er egnet.

Når en bedrift engasjerer seg i et initiativ for å samarbeide om stegene i aktsomhetsprosessen, bør dessuten bedriften kartlegge hvilke aspekter av aktsomhetsvalderingen initiativet bidrar til å dekke, og hvilke komponenter bedriften trenger for å fortsette på egen hånd. Det anbefales også at initiativ som tar sikte på å lette samarbeid om aktsomhetsvalderinger:

- Klart uttaler hvilke deler av aktsomhetsvalderingene initiativet bidrar til å lette (f.eks. kartlegging av bransjerisikoer, prioritering av risikoer osv.).
- Viser at metodene er i tråd med anbefalingene i denne veilederen. I denne sammenhengen kan initiativet forsøke å bli gjennomgått av en rådgivende gruppe av sakkyndige og interessenter for å fastslå i hvilken grad initiativet støtter aktsomhetsvalderingen i tråd med denne veilederen.

### **Hensyn til kjønn ved bruk av aktsomhetsvalderinger**

Kvinner utgjør størstedelen av dem som arbeider i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen. Det er ofte forskjell på skaderisiko for menn og kvinner. For eksempel er det mer sannsynlig at kvinner får lavere lønn enn menn; kvinner blir oftere forbundet med farlig eller uformelt/irregulært

---

<sup>10</sup> For eksempel kan en interessant kunngjøre en endring i sammenhengen på grunnplan som kan øke risikoen for å påføre bedriften skade. Bedriften bør dele dette med deltakerne i initiativet.

arbeid; og kvinner med lav inntekt er særlig sårbare for trakassering på arbeidsplassen. Den unike stillingen kvinner har i en spesiell sammenheng, bør det derfor systematisk tas hensyn til på alle steg i aktsomhetsvurderingen. Bedriftene oppfordres til:

- å tenke på hvordan kvinner i disproporsjonal grad kan berøres av negative påvirkninger (f.eks. migrantarbeidere, minoriteter, unge kvinner osv.). For eksempel vil seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold berøre kvinner i overveiende grad i bransjen.
- å tenke på om et program eller noen retningslinjer kan ha utilsiktede negative følger for kvinner.
- å inkludere kvinner i utformingen av overvåknings- og evalueringstiltak.
- å vurdere om klagemekanismer er like tilgjengelige for alle berørte parter (f.eks. kvinner, menn, migrantarbeidere osv.).
- å påse at en person som tjener som kontaktpunkt for en klagemekanisme, kan kontaktes uansett klagerens kjønn, religion, osv. Det bør vies spesiell oppmerksomhet mot kvinner fra sårbare grupper.





*Kapittel I*

**Kjerneveileder  
for aktsomhetsvurderinger for sko-  
og klesbransjen**



## 1. Integrere ansvarlig næringsliv i bedriftenes retningslinjer og deres styringssystemer

### Forventninger i henhold til OECDs retningslinjer

OECDs retningslinjer anbefaler eksplisitt at bedriftene i sine retningslinjer skal ha forpliktelser om utlevering av opplysninger (II, 2d) og menneskerettigheter. (OECDs retningslinjer, IV, 4; OECDs retningslinjer, IV, kommentar 44).

OECDs retningslinjer anbefaler også at "bedriftene gir uttrykk for sine forpliktelser med hensyn til respekt for menneskerettighetene gjennom uttalelser i sine retningslinjer som: (i) er godkjent på høyeste nivå i bedriften; (ii) er formidlet av relevant intern og/eller ekstern ekspertise; (iii) stipulerer bedriftens forventninger til menneskerettigheter hos personale, forretningspartnere og

andre parter som er direkte forbundet med dens virksomhet, produkter eller tjenester; (iv) er offentlig tilgjengelig og kommunisert internt og eksternt til personale, forretningspartnere og andre relevante parter; (v) er avspeilet i retningslinjer og prosedyrer for driften som er nødvendige for å integrere dette i hele bedriften." (OECDs retningslinjer, IV, kommentar 44).

Mens OECDs retningslinjer ikke eksplisitt anbefaler at bedriftene skal etablere retningslinjer for forpliktelser for andre saker enn utlevering av opplysninger og menneskerettigheter, kan det anses som god praksis som kan anvendes på alle kapitlene i OECDs retningslinjer.

### 1.1 Vedta retningslinjer for ansvarlig næringsliv som uttrykker bedriftens engasjement for ansvarlig næringsliv i sin egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv:

- Bør inkludere forpliktelser om egne aktiviteter og bør uttrykke bedriftens forventninger til sine forretningspartnere – blant annet leverandører, lisensinnehavere og mellommenn – fra ende til annen i leverandørkjeden;
- bør dekke saker som omfattes av OECDs retningslinjer. Bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv bør også være en forpliktelse til å opprettholde internasjonale standarder om bransjerisikoer og risikoer i underbransjer som er relevante for bedriften, og ha eksplisitt henvisning til relevante internasjonale standarder.<sup>11</sup>
- Bør inneholde forpliktelser om å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av bedriftens betydeligste risikoer i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Se kapittel 2,1.
- (*Detaljister, merker og andre kjøpere*) bør inkludere en forpliktelse til ansvarlige innkjøpsmetoder, noe som betyr at bedriften forplikter seg til å prøve å hindre at den bidrar til negative påvirkninger gjennom sine innkjøpsmetoder. Se rute 4.

---

<sup>11</sup>. Bransjerisikoer i sko- og klesbransjen omfatter blant annet barnearbeid, diskriminering, tvangsarbeid, lang arbeidstid, arbeidsrelaterte skader og helseplager, retten til å danne eller å gå inn i fagforeninger og representative arbeiderorganisasjoner og rett til kollektive forhandlinger, erstatning, diskriminering, farlige kjemikalier, vannforbruk, vannforurensning, utslipp av klimagasser, bestikkelser og korrupsjon.

Eksempler på internasjonale standarder inkluderer OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap, FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter, menneskerettighetserklæringen og ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. I alle tilfeller og uavhengig av land og spesifikk sammenheng med bedriftens virksomhet bør det være henvisning til de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som kommer til uttrykk i Den internasjonale loven om menneskerettigheter. OECDs retningslinjer, IV, 39.

- Bør fastlegge bedriftens forventninger vedrørende bruken av underleverandører via direkte leverandører når det er relevant, inkludert en definisjon av "underkontrakt" og forskjellene fra bortsatt arbeid, hvis de finnes. Se rute 2.
- Bør fremsette bedriftens forventninger vedrørende bortsetting av arbeid til hjemmearbeidende og bruken av håndarbeid, der det er relevant for bedriftens forretningsmodeller. Se modul 12.
- Bør inneholde en forpliktelse om meningsfylt engasjement med berørte interessenter gjennom bruk av aktsomhetsvurderinger. Se Innledning om aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer.
- Oppfordres til å inkludere en forpliktelse om å høre og behandle alle klager vedrørende bedriftens virksomhet uansett hvordan de fremkommer; og inneholde en forpliktelse om å høre og behandle målrettede og underbygde klager som fremkommer gjennom legitime prosesser, og som gjelder at bedriften skal ha forårsaket eller bidratt til skader i sin leverandørkjede. Se kapittel 6.2.

#### **Rute 2. Retningslinjer for underleveranser og annen aktsomhetsprosess**

Underleveranser bestillinger til tredjeparter er en temmelig vanlig praksis på mange steg i leverandørkjeden i sko og klesbransjen. Underleveranser gjør det mulig for en bedrift å respondere raskt på korte leveringstider og endringer i bestillinger, å spesialisere seg på visse oppgaver, f.eks. design, eller sette bort spesialoppgaver som de selv ikke kan utføre, for eksempel silketrykk. Bortsetting kan imidlertid også redusere åpenheten i leverandørkjeden, og denne praksisen har vist seg å øke risikoen for brudd på menneskerettighetene, arbeidsrettighetene og miljøskader i kontekster med høy risiko. Så i kontekster med høy risiko der det er stor sannsynlighet for underleveranser, bør man øke tiltakene for aktsomhetsvurderinger for å avbøte denne risikoen.

Som en del av aktsomhetsvurderingene, bør bedriftene etablere klare forventninger til direkteleverandører i kontekster med høy risiko, f.eks. med tanke på om underleveranser er autorisert eller ikke og tilsvarende forventninger.

Rute 2. **Retningslinjer for underleveranser og annen aktsomhetsprosess** (forts.)

**Bedriften tillater underleveranser**

Hvis bedriften tillater underleveranser, bør den gjennomføre aktsomhetsvurderinger av underleverandørene i leverandørkjeden sin eller påse at leverandøren har gjort det. I praksis betyr dette at alle steg i aktsomhetsprosessen – inkludert tiltak som å utvikle og overvåke planer for korrigerende tiltak, etter behov – bør gjennomføres for underleverandørene. Samarbeidsinitiativ bidra til å tilrettelegge for aktsomhetsvurderinger for underleverandører.

I tillegg oppfordres bedriften til å ha tydelige krav til åpenhet og til valg av underleverandører. Eksempler på tiltak gis nedenfor.

- *Forhåndskvalifisering av underleverandører.* Underleverandører bør være forhåndskvalifisert gjennom lignende strenge prosesser som brukes for direkte kontrahenter. Se kapittel 3.2.2. Det anbefales at dette skal være en systematisk prosess der leverandørene søker om å komme med på en liste over forhåndsgodkjente underleverandører. Godkjente underleverandører kan gjennomgå på en delvis regelmessig basis (f.eks. årlig) for å opprettholde godkjenningen. Arbeidstakerne hos disse underleverandørene bør ha tilgang til klagemekanismer – på lignende måte som hos direkteleverandører.
- *Kontraktprosess:* Direkteleverandører kan sette ut underkontrakter til tidligere godkjente underleverandører. Imidlertid bør direkteleverandører være forberedt på å gi opplysninger om følgende:
  - hensikt om å sette bort arbeid
  - valg av forhåndsgodkjent underleverandør
  - oppdatert informasjon om underleverandøren
  - størrelsen på kontrakten som settes bort
- Der det er mulig, oppfordres produsentene til å opprette permanente forbindelser med underleverandørene sine og bli aktivt involvert i å opprette og overvåke korrigerende tiltak hvis relevant.

**Bedriften tillater ikke underleveranser**

Hvis en bedrift velger å forby underleveranser, bør bedriften ha ekstra tiltak for å avbøte risikoen for at underleveransen fortsetter på uautorisert måte til uautoriserte leverandører eller at ordreplasseringene ikke resulterer i tvungen overtid eller har andre uheldige følger for arbeidsstokken. For eksempel i tilfeller der bedriften endrer ordrespesifikasjonene, bør også leveringstidene endres for å redusere risikoen for uautoriserte underleveranser. Med andre ord bør bedriften redusere alle incentiver til å sette bort arbeid.

### ***Typen retningslinjer***

Bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv kan bestå av én enkelt retningslinje eller frittstående retningslinjer eller være integrert i bedriftens større styringsdokumenter – f.eks. etiske retningslinjer eller prinsipper for forretningsetikk. Bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv kan også bygge på eksisterende retningslinjer og forpliktelser.<sup>12</sup>

### ***Vedta og oppdatere retningslinjer***

Bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv bør utvikles sammen med og formidles av relevant intern og ekstern ekspertise og bør godkjennes på øverste nivå i bedriften.

Retningslinjene for ansvarlig næringsliv bør ikke være noe statisk dokument, men bør oppdateres via en iterativ prosess som bygger på økende kunnskap om risikoer for skade i bedriftens leverandørkjede og innspill fra interne og eksterne interessenter. Bedriften kan for eksempel finne et hull i retningslinjene etter å ha vurdert risikoene for skade i sin egen virksomhet og i leverandørkjeden. Se kapittel 2.1.

### ***Kommunisere retningslinjene***

Bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv bør være offentlig tilgjengelige og kommuniseres til alle ansatte, leverandører, øvrige forretningspartnere og andre relevante parter. Se kapittel 5.1.

#### **Samarbeid**

Sko- og klesbransjen inkluderer mange bransjeinitiativ, fagforeningsavtaler og initiativ fra en rekke ulike interessenter som har utviklet retningslinjer eller etiske regler for sine medlemmer. Bedriftene oppfordres til å vedta eller tilpasse retningslinjene sine i tråd med slike eksisterende forpliktelser for å lette bransjesamarbeidet ved vurdering mot disse retningslinjene. Retningslinjene som bedriften vedtar, bør imidlertid samsvare med anbefalingene i denne veilederen. Bransjeinitiativ, fagforeningsavtaler og initiativ fra ulike interessenter bør omfatte prosesser for gjennomgang og oppdatering av retningslinjer, slik at de avspeiler skiftende forhold og nye risikoer.

---

<sup>12</sup> En gapanalyse mot OECDs retningslinjer og denne veilederen for aktsomhetsvurderinger, særlig med hensyn til forventningene til aktsomhetsvurderinger, kan bidra til å identifisere områder med behov for oppdatering.

### **Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene**

Alle bedrifter, uansett størrelse, posisjon i leverandørkjeden og sted, bør ha retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Men bedriftens retningslinjer bør avspeile de spesifikke risikoene for skade som finnes i dens egen virksomhet og i leverandørkjeden – som i sin tur vil bli berørt av dens produkter, forretningsmodeller, innkjøpsmodeller og land den opererer i eller anskaffer varer fra. I tillegg oppfordres bedriftene til å ha retningslinjer som er beregnet på deres spesifikke forhold og innkjøpsmodeller. For eksempel oppfordres en bedrift som bruker tredjeparts rekrutterings- eller bemanningsforetak, til å etablere retningslinjer for ansvarlig rekruttering og innleie.

## **1.2 Styrke styringssystemene for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger på skaderisikoer i bedriftens egen virksomhet og i leverandørkjeden**

### ***Tilsyn***

Bedriften:

- oppfordres til å etablere eller styrke eierstyring og selskapsledelse for å føre tilsyn med og støtte ansvarlig forretningskikk, blant annet å tillegge styre og toppledelse ansvar for å styre bedriftens tilnærming til og implementering av ansvarlig næringsliv
- bør gi ansvaret til toppledere med den nødvendige kompetansen, kunnskapen og erfaringen for å ha tilsyn med implementering av retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- bør gi adekvat oppmerksomhet og støtte til aktsomhetsvurderinger av risikoer som berører menneskerettigheter, arbeidstakere, miljø og integritet og tildele ressurser deretter
- bør sikre adekvat personaltid og påse at de som arbeider med aktsomhetsvurderinger, har kompetanse til å utføre sine oppgaver.

### ***Ta beslutninger***

Bedriften bør integrere aktsomhetsvurderinger i beslutningsprosessene. Eksempler kan omfatte følgende:

- En bedrift vurderer å utvikle et nytt produkt som kan øke risikoen for bruk av farlige kjemikalier som følge av de anbefalte fargene



og materialene. Bedriften inkluderer kostnadene og mulighetene for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i beslutningsprosessene.

- En bedrift vurderer å utvide virksomheten til et land som er kjent for å bryte menneskerettighetene. I sin beslutningsprosess inkluderer bedriften kostnadene og mulighetene for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter for å finne ut om den kan operere på ansvarlig måte i landet.

### ***Funksjonsjustering***

Bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv vil etter sin type være relevante i flere interne avdelinger (f.eks. anskaffelse, design osv.). Som sådan oppfordres bedriften til å justere retningslinjene i team og forretningsenheter, særlig i tilfeller der incentivene i én forretningsenhet ikke er i tråd med retningslinjene for ansvarlig næringsliv. Her er noen eksempler på hvordan en bedrift kan gå frem for å sikre funksjonsjustering:

- Tilrettelegge for tilbakemeldinger og læring om aktsomhetsvurderinger og retningslinjer for ansvarlig næringsliv mellom forretningsenhetene.
- Påse at informasjonen som gjelder aktsomhetsvurderinger, gis til de relevante beslutningstakerne og er adekvat og egnet.
- Ta med flere forretningsenheter i beslutningsprosessen som kan øke risikoen for skade i bedriftens egen virksomhet (f.eks. anskaffelser fra et nytt land med høyere risiko).

For eksempel, i sko- og klesbransjen, kan incentivene til innkjøpsenhetene kanskje være i utakt med incentivene til forretningsenhetene som har tilsyn med menneskerettighetene til leverandører, arbeidsrettigheter og miljøvern. I lys av dette anbefales det at innkjøpsenheter har tilgang til kontinuerlig og oppdatert informasjon, f.eks. leverandører som er forhåndskvalifisert for anskaffelser; underleverandører som er forhåndskvalifisert for anskaffelser (hvis relevant); og ordrekapasiteten til leverandørene.

### ***Informasjonssystemer til støtte for aktsomhetsvurderinger***

Bedriften bør utvikle styringssystemer for informasjon som er nøyaktige og aktuelle og i stand til å lagre hele omfanget av den informasjonen som er nødvendig for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Det anbefales at informasjonen lagres i fem år. Gjennom hele denne veilederen henvises det til kartlegging av informasjon som er tatt med i tabell 2.1 i forbindelse med aktsomhetsvurderinger.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Det er lagt mye vekt på kartlegging av leverandørkjeden i sko- og klesbransjen. Det å kartlegge hvem bedriften anskaffer varer fra og hvorfra, er en viktig prosess som letter aspektene ved aktsomhetsvurderingen, særlig kartlegging av faktisk og potensiell skade (se kapittel 2) samt forebygging og avbøting av de negative påvirkningene (se kapittel 3). Bedriften bør kartlegge sine leverandører og andre forretningsforbindelser i den grad det er nødvendig å foreta aktsomhetsvurderinger i samsvar med denne veilederen. Det er viktig å forstå at mens denne veilederen ikke spesifiserer hvilket lag i leverandørkjeden bedriften bør kartlegge til, forventes det at bedriften skal forklare hvordan den foretar aktsomhetsvurderinger (se kapittel 5). Med andre ord bør en bedrift kunne forklare hvordan den kartla og håndterte risikoer i leverandørkjeden.

Tabell 1. **Informasjon som skal samles inn og lagres for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger**

<b>Informasjon</b>	<b>Referanse i veilederen</b>
Produkter som bedriften kjøper og lager, og de generelle skaderisikoene som er forbundet med produksjon og salg av de produktene	Kapittel 2.1
<i>(For detaljister)</i> Liste over merker som bedriften selger, samt tilknyttede produkter	Tabell 3
<i>(For detaljister)</i> Informasjon som viser om merkene som bedriften selger, gjennomfører aktsomhetsvurderinger	Tabell 3
Land som bedriften foretar anskaffelser fra, der skaderisikoen anses å være høyere. Dette omfatter land som kan være oppstrøms i en bedrifts leverandørkjede, f.eks. eksportører av råvarer	Kapittel 2.1
Bedriftens leverandører og andre forretningspartnere med virksomhet på steg eller i innkjøpsland der skaderisikoen anses for å være høyere	Kapittel 2.3
<i>(Valgfritt)</i> Flaskehalsen i leverandørkjeden for produkter som er forbundet med alvorlige skader oppstrøms i bedriftens leverandørkjede	Rute 3
Steg i leverandørkjeden (f.eks. påsynging av perler, broderi, skinnarbeid) med større sannsynlighet for bruk av hjemmearbeidende	Modul 12
Steg i leverandørkjeden med større sannsynlighet for bruk av underleverandører	Rute 2
Resultater etter vurdering av risikoer for bedriften	Kapittel 2.1
Resultater etter vurdering av individuelle leverandører	Kapittel 2.3
Leverandørforpliktelser i henhold til relevante planer for korrigerende tiltak	Kapittel 3.1
Liste over forhåndskvalifiserte leverandører og underleverandører	Kapittel 3.2.2

## 2. Kartlegge faktisk og potensiell skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede

### Forventninger i henhold til OECDs retningslinjer

OECDs retningslinjer fremsetter forventninger om at bedriftene "kartlegger faktiske og potensielle negative påvirkninger på saker som dekkes av OECDs retningslinjer". (OECDs retningslinjer, II, A10)

Dette omfatter påvirkninger fra bedriftens egen virksomhet (II, A11) og "de som bedriften ikke har bidratt til, men som likevel er direkte forbundet med dens aktiviteter, produkter eller tjenester via en forretningsforbindelse". (OECDs retningslinjer, II, A12)

I OECDs retningslinjer "inkluderer "forretningsforhold" forhold med forretningspartnere, enheter i leverandørkjeden og alle andre ikke-statlige eller statlige enheter som er forbundet med dens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester". (OECDs retningslinjer, IV, kommentar 43)

## 2.1 Kartlegge omfanget av skaderisikoene i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede

Bedriften bør gjennomføre en vurdering for å kartlegge de mest betydelige risikoene for skade i sin egen virksomhet og i sin leverandørkjede. Vurderingen bør baseres på kjente bransjerisikoer og se på relevante risikofaktorer. Den bør være periodisk, informert og dokumentert.

Bedriften oppfordres til å se på erfaringene fra kjente risikoer i bransjen og underbransjen for å fastslå sannsynligheten for risikoer og alvorlighetsgraden av skader i sin egen virksomhet og i leverandørkjeden basert på de landene som bedriften opererer i eller anskaffer varer fra, produktene som bedriften fremstiller eller selger, samt sine forretnings- og innkjøpsmetoder. Hver av disse risikofaktorene er beskrevet nedenfor. Bedriften bør vurdere generelle risikoområder fra råvarer til salg. På grunnlag av all kjent informasjon bør bedriften fastslå hvilke skaderisikoer som er (eller sannsynligvis vil bli) de mest betydelige risikoene i sin egen virksomhet og i leverandørkjeden. Faktorer som antall produktlinjer som bedriften har, antall land den anskaffer råvarer fra osv. kan påvirke hvordan bedriften vurderer skaderisikoene i leverandørkjeden. Se tabell 3.

### *Metode*

Bedriften kan stole på informasjon som finnes på internett og er offentlig tilgjengelig. Der det mangler informasjon, oppfordres bedriften å ta kontakt med interessenter og eksperter. Bedriften kan opprette en eksternt rådgivende gruppe av interessenter, som omfatter representanter for arbeidstakerne, for å få innspill i vurderingsprosessen og ta opp nye problemer når de dukker opp. Spørsmål som tas opp gjennom systemer for tidlig varsling eller klagemekanismer kan også gi informasjon om skademønstre.

Bedriften bør gjennomgå resultatene av vurderingene sine på en noenlunde regelmessig basis (f.eks. annethvert år). Aktsomhetsvurdering er imidlertid ikke noen statisk prosess. Som sådan bør bedriften kontinuerlig oppdatere informasjon og mate den inn i sin forståelse av skaderisikoen i sin egen virksomhet og leverandørkjeden, og den bør ta høyde for skiftende forhold på kontinuerlig basis – for eksempel endringer i landets lovverk – og være klar til å reagere på nye risikoer.

### *Bransjerisikoer*

Bransjerisikoer er risikoer som er fremtredende i sko- og klesbransjen globalt – i alle produkter og på alle steder. Typiske trekk ved sko- og klesbransjen – ufaglærte arbeidstakere og arbeidskraftintensiv og spredt produksjon, korte leveringstider – gjør den mer utsatt for risikoer for brudd på arbeids- og menneskerettigheter. Mange av disse risikoene finnes på

hvert steg i leverandørkjeden. På lignende måte vil råvarene i seg selv som brukes til i produkter og prosesser for å utvikle produkter, øke risikoen for enkelte miljøskader på forskjellige steg i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen. For eksempel vil våtbehandling innebære en høyere risiko for bruk av farlige kjemikalier enn prosessen med tilskjæring, produksjon og etterbehandling. De vanligste bransjerisikoene er veldokumentert og angitt nedenfor. Noen underbransjer (f.eks. luksusvarer, sportsklær, arbeidsklær osv.) kan ha unike risikoer som ikke er tatt med i tabell 2 (f.eks. dyrevelferd), men disse bør også vurderes hvis det er relevant.<sup>14</sup>

Tabell 2. **Bransjerisikoer i sko- og klesbransjen\***

Risikoer for menneskerettigheter og arbeidstakere	Miljørisikoer	Integritetsrisikoer
Barnearbeid Diskriminering Tvangsarbeid Arbeidsmiljø (f.eks. arbeidsrelaterte skader og dårlig helse) Brudd på arbeidstakernes rett til å danne eller gå inn en fagforening og drive kollektive forhandlinger Mangel på å følge lovene om minstelønn Lønningene er ikke nok til å dekke de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier	Farlige kjemikalier Vannforbruk Vannforurensning Utslipp av klimagasser	Bestikkelser og korrupsjon

\* Bransjerisikoene er ikke begrenset til det ovenstående

### ***Faktorer for produktrisikoer***

Noen produkter har en høyere skaderisiko enn andre som følge av de prosessene som brukes for å fremstille dem. For eksempel har bomullsprodukter en høyere risiko for

<sup>14</sup> Spesifikk veiledning om risikoer forbundet med dyrevelferd, jordbruk og landrettigheter er ikke tatt med i denne veilederen, men kan være relevant for noen aktører i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen. OECD gir veiledning i aktsomhetsvurdering om disse spørsmålene i OECD-FAOs veileder for ansvarlige leverandørkjeder i jordbruket.

bruk av farlige insektdrepende midler som Parathion, Aldicarb og Methamidopho, mens polyesterprodukter kan innebære en høyere risiko for å bidra til utslipp av klimagasser.<sup>15</sup>

### ***Risikofaktorer forbundet med land***

Risikofaktorer forbundet med land er forhold i et spesielt land eller en spesiell produksjonsklynge, eller i industrien i et spesielt land, som kan gjøre de ovennevnte bransjerisikoene mer sannsynlige. Generelt sett omfatter disse faktorer som gjelder styresett samt sosioøkonomiske og bransjerelaterte forhold. For eksempel er et stort antall migrantarbeidere en risikofaktor for barnarbeid, tvangsarbeid, brudd på lovene for minstelønn og seksuell trakassering.<sup>16</sup> Se modulene i kapittel II for risikoer på landsnivå på tvers av bransjerisikoer.

### ***Risikofaktorer forbundet med forretningsmodell***

Bedriftens forretningsmodell, for eksempel antall produktlinjer som den selger, og hvor ofte disse produktlinjene endres (f.eks. sesonger per år), kan påvirke skaderisikoen i bedriftens leverandørkjede. Dette er særlig relevant for detaljister og merker, men kan også gjelde produsenter som fremstiller et bredt utvalg av ferdigvarer. Noen eksempler på hvordan en bedrifts forretningsmodell kan berøre skaderisikoer i egen virksomhet og i leverandørkjeden er angitt nedenfor.

- Bedrifter med mange og svært forskjellige produktlinjer er vanligvis mer utsatt for en rekke skaderisikoer i leverandørkjeden som følge av variasjonen i råvarer, produksjonsprosesser osv.
- Bedrifter med mange produktsykluser eller -sesonger per år har vanligvis behov for at produktene går fra design til produksjon med kortere leveringstider. Korte responstider øker risikoen for endringer i ordrer, hastebestillinger og annen innkjøpspraksis som kan bidra til brudd på menneske- og arbeidsrettighetene, f.eks. for mye overtid, tvungen overtid og uautorisert bortsetting.

---

<sup>15</sup> Produksjonen av polyesterfiber er en energikrevende prosess (helt opptil 125 MJ/kg fiber) som resulterer i store utslipp av klimagasser. Muthu, S. (2014), *Assessing the Environmental Impact of Textiles and Clothing Supply Chain*, Series in Textiles, Woodhead Publishing, Cambridge.

<sup>16</sup> Mens et stort antall migrantarbeidere kan bety en økt risiko for enkelte brudd på menneske- og arbeidsrettigheter, er det ikke slik at bedriftene oppfordres til å kutte ut leverandører bare fordi det brukes migrantarbeidere. I stedet bør bedriftene skreddersy aktsomhetsvurderingene sine for å sikre at migrantarbeidere får gode arbeidsforhold.

- Et stort antall produktcykluser kan likeledes føre til økt bruk av råvarer og ressurser i bedriften og derfor til økt vannforbruk, høyere utslipp av karbondioksid og mer avfall.
- Omfanget av en bedrifts utenlandsvirksomhet og omfanget av dens styring av denne virksomheten kan gjøre den mer utsatt for integritetsrisikoer.

### ***Risikofaktorer forbundet med innkjøpsmodeller***

På lignende måte kan bedriftens innkjøpsmodeller – enten den anskaffer varer fra en lange rekke leverandører, typen av dens kontraktsforhold og om det er snakk om direkte eller indirekte anskaffelser – øke (eller redusere) skaderisikoen i leverandørkjeden. Noen eksempler er tatt med nedenfor, selv om denne listen ikke er uttømmende:

- Et stort antall leverandører kan gjøre at bedriften blir mer utsatt for skade i leverandørkjeden. Dessuten kan det være vanskeligere å kontrollere et stort antall leverandører i forhold til størrelsen på bedriften og de ressursene som er avsatt til aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden.
- Flyktigheten i bedriftens forbindelser med leverandørene kan påvirke dens evne til å kartlegge, forebygge eller avbøte skader i leverandørkjeden. For eksempel kan kortvarige forhold til en leverandør bety at en bedrift ikke har tid til i tilstrekkelig grad å forebygge eller avbøte risikoer som er kartlagt ved vurderingen av leverandøren. Det kan også bety at bedriften mangler påvirkningskraft på leverandøren til å forebygge eller avbøte negative påvirkninger som er funnet. På lignende måte kan den typiske lengden på en bedrifts kontrakter, enten det gjelder stående ordrer på lang eller kort sikt, redusere en bedrifts påvirkningskraft på leverandørene.
- Bedrifter som anskaffer varer direkte (f.eks. gjennom innkjøpsagenter) og ikke har adekvate prosesser for disse mellommennene, har begrenset innsyn i og kontroll med leverandørene.
- Bedrifter som opererer i eller anskaffer varer fra mange land, kan – avhengig av sin størrelse – være utsatt for økt skaderisiko og kan derfor oppdage at det er mer utfordrende å forebygge og avbøte skader.



### ***Kartlegg bedriftens mest betydelige skaderisikoer***

På grunnlag av all kjent informasjon bør bedriften fastslå hvilke skaderisikoer som er mest betydelige i sin egen virksomhet og i leverandørkjeden (med tanke på sannsynlighet og alvorlighetsgrad), og prioritere disse risikoene i handlingsprogrammet. Alvorlighetsgraden vurderes etter skala, omfang og mulighet for gjenoppretting.

- "Skala" viser til hvor alvorlig den negative påvirkningen er.
- "Omfang" gjelder antall personer som er eller vil bli berørt.
- "Mulighet for gjenoppretting" betyr eventuelle grenser for muligheten til å bringe dem som ble påvirket, tilbake til en situasjon som er minst den samme som, eller lik, den de hadde før skaden inntraff.

Med tanke på kompleksiteten av og de mange problemene i sko- og klesbransjen er det sannsynlig at hvis bedriften skal fastslå de mest betydelige skaderisikoene i sin egen virksomhet og i leverandørkjeden, vil det innebære et den må utøve en viss grad av skjønn. Bedriften oppfordres til å samarbeide med interessenter og sakkyndige i denne prosessen. I alle tilfeller bør bedriften være forberedt på å forklare hvordan den kom frem til og prioriterte risikoene. Se kapittel 5.

#### **Samarbeid**

Bedriftene oppfordres til å dele informasjon offentlig eller på bransjenivå om skaderisikoer forbundet med spesifikke produksjonsprosesser, land, innkjøpsmodeller osv. Å dele informasjon på bransjenivå er særlig viktig for å kartlegge nye skaderisikoer.

#### **Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene**

I den hensikt å vurdere generelle skaderisikoer på tvers av alle produktlinjer og innkjøpsland kan en bedrift bruke en risikobasert metode for å implementere den ovennevnte veilederen. Hvis bedriften imidlertid får vite (f.eks. via rapporter, interessentdialog, klagemekanismer osv.) at en produktlinje eller delkomponent er forbundet med spesielle risikoer, bør bedriften ikke forkaste denne informasjonen, men vurdere den sammen med annen informasjon som innhentes i vurderingsprosessen.

Tabell 3. Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene

Sammenheng	Anbefalinger
Bedriften har mange produktlinjer	Bedriften oppfordres til å undersøke skaderisikoene forbundet med produktlinjer som er kjernen i dens virksomhet først, eller produktlinjer som sannsynligvis representerer de mest alvorlige skaderisikoene. Når den har kartlagt og håndtert disse risikoene, bør den gå videre og kartlegge og håndtere risikoer forbundet med andre produktlinjer.
Bedriften selger komplekse produkter (f.eks. flere delkomponenter)	I den hensikt å vurdere skaderisikoene forbundet med alle delkomponenter kan bedriften først kartlegge skaderisikoene i tilknytning til den mest betydelige komponenten i et ferdig produkt. Hvis en bedrift selger skinnjakker med glidelåser og nagler, kan den for eksempel først fokusere på anskaffelsen av skinn, fargingen og sluttbehandlingsprosessen og produksjonen av ferdigproduktet.
Bedriften opererer i eller anskaffer varer fra mange land	Bedriftene oppfordres til å kartlegge land der skaderisikoen er mest betydelig, og på grunnlag av denne risikovurderingen prioritere innkjøpslandene som skal tas med i vurderingsprosessen.
Bedriften kjenner ikke opprinnelseslandene til varene den anskaffer (f.eks. råvarer)	Der det finnes informasjon, kan bedriften kartlegge handelen med råvarer for å finne det sannsynlige opprinnelseslandet for råvarene som selges til foredlerne i leverandørkjeden (f.eks. kartlegge hvor mesteparten av bomullen blir innkjøpt fra til spinnerier som opererer i et gitt land). For råvarer som forhandles av store flernasjonale selskaper, kan bedriftene prøve å ta kontakt med internasjonale råvareforhandlere (f.eks. bomullshandlere) og be om informasjon om hvor de anskaffer råvarene sine fra, som så blir solgt i det landet der bedriftens råvareforedlere holder til.
Detaljst	<p>Bedriften bør gjennomføre aktsomhetsvurderinger både av sine egne merker og av produkter fra andre som den selger. De spesifikke stegene som den tar, kan være forskjellige i hvert enkelt tilfelle.</p> <p>Bedriften bør følge denne veilederen for sine egne merker. For merkene som ikke er bedriftens egne, kan den innhente informasjon om disse merkene gjennomfører aktsomhetsvurderinger og omfanget av dem. Hvis bedriften selger mange merker, kan den prioritere de merkene som representerer den største prosentdelen av varene først, eller produkter som har de høyeste skaderisikoene.</p> <p>Over tid oppfordres bedriften til å iverksette systematiske tiltak for å avbøte skaderisikoen som er forbundet med de merkene den selger som ikke er dens egne. For eksempel kunne den etablere en prosess for forhåndskvalifisering for merker som bedriften selger, og som inkluderer en gjennomgang av aktsomhetsvurderingene deres.</p>

Sammenheng	Anbefalinger
Lisensgiver	<p>Hvis en bedrift gir lisens til bruk av varemerket sitt til andre bedrifter som skal bruke dette varemerket, har den fremdeles et ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av produkter som bærer varemerket, selv om de spesifikke stegene som tas, kan variere. For eksempel kan lisensgiveren kreve at lisensinnehaveren gjennomfører aktsomhetsvurderinger i samsvar med denne veilederen. Hvis lisensinnehaverne er små og mellomstore bedrifter, oppfordres bedriften til bidra med å bygge opp lisensinnehavernes kapasitet der det er nødvendig og egnet for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Bedriften kan også hjelpe lisensinnehaverne med å gjennomføre aktsomhetsvurderingene i samsvar med denne veilederen.</p> <p>Over tid oppfordres bedriften til å iverksette systematiske tiltak for å avbøte skaderisikoen som er forbundet med de produktene som bedriftens varemerke brukes på. For eksempel kunne den etablere en prosess for forhåndskvalifisering som omfatter en gjennomgang av aktsomhetsvurderingene deres.</p>

## 2.2 Gjennomføre en egenvurdering av bedriftens egen virksomhet

Hvis bedriften har kartlagt en skaderisiko i sin egen virksomhet, bør den gjennomføre en intern vurdering for å fastslå omfanget av risikoen og de faktiske påvirkningene på grunnplan.

### *Metode*

Der dette er tilgjengelig, oppfordres bedriften til å følge en eksisterende troverdig veileder for arbeidsgivere.<sup>17</sup> Modulene i kapittel II omfatter tilleggsråd for sektorrisikoer og en liste over enkelte ressurser fra myndigheter og interasjonale organisasjoner.

Bedriften bør ta kontakt med potensielt berørte interessenter – inkludert ansatte, arbeidstakere og fagforeninger og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg – ved kartlegging av potensielle og faktiske skader i egen virksomhet. Dette er et kritisk steg. I tillegg til å kontakte interessentene bør bedriften gjennomgå sine retningslinjer og systemer for å vurdere i hvilken grad risikoer forebygges eller avbøtes. Det som følger, er en liste, som ikke er uttømmende, over eksempler på retningslinjer, systemer og tiltak som bedriftene kan gjennomgå som del av sin egenvurdering.

- Retningslinjer og meldinger fra toppledelsen om kartlagte risikoer.

<sup>17</sup> For eksempel har ILO utviklet omfattende veiledning for arbeidsgivere om hvordan de skal kartlegge og avbøte arbeidsrisikoer.

- Innkjøpspraksis og prissetting. Se rute 4.
- Regler og prosedyrer for risikoer.
- Programmer for å støtte etiske regler.
- Ansatte og opplæring, ferdigheter og kunnskaper om risikoer i bedriftens virksomhet.
- Økonomistyring, f.eks. retningslinjer og prosedyrer for å spore, håndtere og rapportere om økonomiske ressurser og transaksjoner. Se modul 11 om bestikklser og korrupsjon.
- Overvåkningsprosedyrer inkludert varselsystemer for å kartlegge skaderisikoer før de oppstår.
- Kanaler for varslere og beskyttelse mot gjengjeldelse for dem som melder fra om misligheter.
- Prosesser for å muliggjøre avhjelpende tiltak for menneskerettigheter og negative virkninger for arbeidstakere (f.eks. klagemekanismer på driftsnivå).

Bedriften oppfordres til å søke ekstern støtte for å gjennomføre en egenvurdering:

- når negative påvirkninger kan forårsake alvorlige skader hvis ikke de forebygges på adekvat måte (f.eks. fjerning av farlige kjemikalier)
- når forebyggende tiltak krever teknisk ekspertise som bedriften ikke har (f.eks. brann-, bygnings- og elektrisk sikkerhet).

### 2.3 Vurdere leverandører forbundet med høyere skaderisikoer på stedsnivå

#### *Valg av leverandører (risikobasert metode)*

Bedriften bør vurdere leverandører som er forbundet med større risiko for skader, og prioritere disse i sin vurderingsprosess. Leverandører bør velges på grunnlag av skaderisikoen og ikke på grunnlag av hvor de befinner seg i bedriftens leverandørkjede (dvs. at vurdering av skader forårsaket av en fabrikk på nivå 1 ikke nødvendigvis bør prioriteres høyere enn vurdering av mer

betydelige risikoer på nivå 3).<sup>18</sup> Noen faktorer – for eksempel bedriftens påvirkningskraft på leverandørene, bedriftens størrelse, antall leverandører på nivå 1 – kan påvirke de spesifikke skrittene som bedriften kan ta for å vurdere sine leverandører. Se faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene under.

Noen viktige faktorer for å finne leverandører som representerer en høyere risiko, er blant annet:

- Leverandøren opererer i et land med et høyere risikonivå.
- Leverandøren er involvert i en produksjonsprosess som innebærer en høyere risiko (f.eks. er våtbehandling en prosess med høy risiko for bruk av farlige kjemikalier).
- Skader eller skaderisikoer ble kartlagt ved en tidligere vurdering av leverandøren.

### ***Innhold***

For de fleste skaderisikoer bør bedriften prøve å vurdere følgende når den skal vurdere leverandøren:

- tiltakene som leverandøren har iverksatt for å forebygge skade (f.eks. retningslinjer, opplæring, oppgradering av anlegg)
- faktisk skade på grunnplan eller skaderisikoer (f.eks. usikker håndtering av kjemikalier)
- i hvor stor grad arbeidstakerne er kjent med sine rettigheter med hensyn til menneske- og arbeidsrettigheter.

Om leverandøren har etablert en klagemekanisme på driftsnivå, og hvis det er gjort, i hvilken grad den oppfyller anbefalingene i tabell 8. Kjernekriterier for klagemekanismer på driftsnivå og anbefalinger.

### ***Vurderingstilnærming og -metode***

- *Typen vurdering (f.eks. inspeksjon, intervjuer, fokusgrupper) bør stå i forhold til risikoen.* Det finnes ikke én enkelt form for vurdering som

---

<sup>18</sup> Denne tilnærmingen er tenkt å få bransjen til ikke bare å fokusere på leverandører på nivå 1, men til å fokusere på bedriftens mest alvorlige risikoer der disse risikoene enn måtte ligge.

passer til alle slags risikoer. For eksempel er det påkrevd med en teknisk inspeksjon for å inspisere den konstruksjonsmessige integriteten samt brann- og bygningssikkerheten på et anlegg, mens fokusgrupper utenfor anlegget kan være egnet ved vurdering av risikoen for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Når det gjelder arbeids- og menneskerettighetsspørsmål, bør vurderingene i stor grad baseres på intervjuer med arbeidstakerne, og arbeidstakerne bør være involvert i utformingen av vurderingene – enten direkte eller gjennom fagforeninger og representative organisasjoner etter eget valg. I noen tilfeller er det ikke sikkert at tradisjonelle intervjuer er effektive nok til å innhente sensitiv informasjon på grunn av frykten for represalier eller at arbeidstakerne er opplært til å gi ferdiglagde svar. I disse tilfellene kan man overveie å ta i bruk deltakende metoder for vurdering.<sup>19</sup>

- *Vurderinger bør baseres på stor forståelse av den lokale konteksten.* En god forståelse av den lokale konteksten der virksomheten foregår, er et kritisk skritt i utformingen av vurderinger som kan sikre nødvendig informasjon. Mens en standardvurdering kan brukes som utgangspunkt, bør den være skreddersydd til de lokale forholdene. Vurderingsteamene bør se på sosial makt og kulturelle normer ved utforming og implementering av vurderinger. Se den nedenstående teksten om å *forstå den lokale konteksten.*
- *Stadfesting av informasjon:* Når det gjelder skaderisikoer som krever subjektiv vurdering – for eksempel de fleste menneskerettighets- og arbeidsrisikoer – bør det brukes flere datapunkter for å vurdere situasjonen. Triangulering, som omfatter konvergering av data innhentet fra flere kilder, bidrar til å sikre at resultatene er troverdige og forsvarlige.
- *Bedriften bør justere vurderingsmetodene sine når de faktiske resultatene ikke samsvarer med de forventede resultatene.* Hvis for eksempel en leverandør opererer i et miljø med stor risiko for altfor lange arbeidsdager, og hvis man ikke finner at det foreligger

---

<sup>19</sup>. Deltakende metoder for vurdering er tilretteleggingsteknikker som involverer aktiv deltaking av interessenten, f.eks. rollespill, visning av et bilde, et diagram eller et kart og deretter å stille spørsmål rundt det, be om en fortelling osv. Se SIMPOC (2005) *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology* (dvs. Håndbok om barnearbeid og raske vurderingsmetoder), ILO/UNICEF, Genève.

for lange arbeidsdager, bør bedriftene overveie vurderingsmetodene på nytt.

### ***Vurderingsteam***

De som foretar vurderingene bør være kvalifisert, noe som betyr at de viser følgende kompetanse:

- ekspertise med omfattende kunnskap om de relevante risikoene som bedriften vurderer (f.eks. barnarbeid, tvangsarbeid osv.), inkludert forståelse av den beste metoden for å identifisere faktiske og potensielle skader relatert til risikoen i den lokale konteksten.
- kunnskap om de internasjonale og nasjonale standardene som gjelder de negative påvirkningene.
- evne til å gjennomføre vurderingen innen rammen av den lokale konteksten (f.eks. språkkunnskaper).

Det er ikke sannsynlig at de som foretar vurderingen, har kompetanse på alle de ovennevnte risikoområdene og innen alle rammene. I lys av denne utfordringen kan de som foretar vurderingen, inkludere team som til sammen har alt som er nødvendig av den ovennevnte kompetansen.

I tillegg til den ovennevnte kompetansen og med tanke på kvinnedominansen i bransjen og følsomheten omkring noen av spørsmålene (f.eks. seksuell trakassering, tvangsarbeid osv.) bør bedriften være bevisst på om kjønn til den personen som foretar vurderingen, er viktig.

### ***Vurderingsfrekvens***

Vurderingstretthet er en bekymring i sko- og klesbransjen. Leverandørvurderinger bør foretas når det er hull i informasjonen eller når det er sannsynlig at forholdene har endret seg. Med andre ord bør vurderinger tilføre merverdi. I denne sammenhengen oppfordres bedriftene til å følge nedenstående veiledning.

- Nye leverandører bør vurderes før ordrer plasseres. Resultatene av leverandørvurderingen bør gi opplysning om bedriften er i stand til å engasjere seg på ansvarlig måte med leverandøren. Se kapittel 3.2.2 om forhåndskvalifisering.
- Leverandørvurderinger kan foretas av bedriften eller ved bruk av eksisterende og troverdige vurderinger hvis slike vurderinger er foretatt innen en rimelig tidsperiode (f.eks. i løpet av det siste

året). "Troverdig vurdering" gjelder vurderinger som er foretatt av legitime vurderingsteam som møter anbefalingene i denne veilederen med hensyn til prosesser for kartlegging av reell og potensiell skade. Hvis en troverdig vurdering allerede finnes, oppfordres bedriften til å gjennomgå resultatene og deretter å fokusere aktsomhetsvurderingene på å forebygge eller avbøte kartlagt skade og overvåke situasjonen på grunnplanet.<sup>20</sup>

- Når det gjelder eksisterende leverandører, er det slik at bedriftene bør vurdere sine leverandører (eller bruke eksisterende vurderinger), men vurderingene bør ikke gå på bekostning av kontinuerlig overvåkning. Overvåkning inkluderer kontinuerlig sporing av situasjonen på grunnplanet med henblikk på spesifikke risikoer med innspill fra interessenter. Når den er effektiv, kan overvåkning pågå hele tiden og derfor gi et mer komplett bilde enn enkeltstående vurderinger. Derfor bør det for eksisterende leverandører i de tilfellene der det er mulig, foregå en kontinuerlig overvåkning som kan vise hvor og når det er behov for ytterligere vurdering. En balanse mellom overvåkning og vurdering bør opprettholdes. Via kontinuerlig overvåkning kan arbeidstakerne for eksempel gi varsel om barnearbeid. Dette kan da utløse en leverandørvurdering. Dette er særlig relevant for menneskerettigheter og arbeidsrisikoer som raskt kan endre seg, og som det ikke er lett å vurdere ved hjelp av målbare størrelser som f.eks.: barnearbeid; tvangsarbeid; diskriminering; enkelte sider ved helse, miljø og sikkerhet; retten til å stifte og slutte seg til en fagforening, og retten til kollektive forhandlinger. Se kapittel 4 for å få mer informasjon om overvåkning.
- I noen tilfeller er skaderisikoene så fremtredende i den spesielle jurisdiksjonen at vurdering av enkeltstående leverandører ikke vil gi ny informasjon. En bedrift kan for eksempel få vite at seksuell trakassering er fremtredende i en frihandelssone gjennom sin interessentdialog. I det bedriften anerkjenner hvor vanskelig det er å identifisere spesifikke tilfeller av seksuell trakassering (dvs. uten at effektive klagemekanismer allerede er etablert og uten å

---

<sup>20</sup>. Det kan være situasjoner der det er nødvendig med en ny vurdering, for eksempel som følge av betydelige endringer i forholdene siden siste vurdering. Generelt sett oppfordres imidlertid bedriftene til å unngå å duplisere vurderingene og heller prioritere ressurser til forebygging og avbøting.



investere noe for å øke arbeidstakernes bevissthet), kan den velge ikke å vurdere leverandører først, men heller umiddelbart å samarbeide med leverandørene for å forebygge seksuell trakassering via opplæring og etablering av en effektiv klagemekanisme på driftsnivå. Se modul 2 om seksuell trakassering samt seksuell og kjønnsbasert vold.

### Samarbeid

Som angitt i kapittel 1.1 blir bransjen for å lette samarbeidet oppfordret til å arbeide mot en felles holdning for å kartlegge leverandører (f.eks. felles ID-koder for leverandører) for å gjøre det lettere å dele informasjon om felles leverandører under behørig hensyn til konkurranseloven.

Bedriftene oppfordres til å samarbeide for å harmonisere vurderingsmetodene og støtte anerkjennelse hvis vurderingene har en høy standard. I den grad det er mulig oppfordres bedriftene likeledes til å samarbeide om vurdering av leverandører når de anskaffer varer fra den samme regionen og leverandørbasen. Det krevende arbeidet med vurderinger bør imidlertid ikke gå på bekostning av støtte til økt opptak. For eksempel blir bedriftene gjennom hele kapittel II av denne veilederen sterkt oppfordret til å bruke intervjuer med arbeidstakerne, diskusjoner i fokusgrupper og noen ganger deltakende metoder for vurdering av menneskerettighets- og arbeidsrisikoer. Det er derfor viktig at en felles vurdering som kan deles av flere bedrifter omfatter viktig kvalitativ informasjon.

### Samarbeid

Bedriftene oppfordres til å samarbeide, for eksempel, via bransjeinitiativ eller initiativ fra en rekke ulike interessenter, for å implementere det ovennevnte. Dette er spesielt viktig når det gjelder små og mellomstore bedrifter. Det som følger, er eksempler på skritt som en bedrift eller et initiativ kan ta for å vurdere bedrifter som opererer i flaskehalsen i leverandørkjeden.

- kartlegging av faktiske eller sannsynlige flaskehalsen i leverandørkjeden
- sporing mot bedrifter som opererer i flaskehalsen
- verifisering (f.eks. gjennom ledelsesrevisjoner og uanmeldte kontroller på stedet) av at bedrifter som opererer i flaskehalsen, bruker aktsomhetsvurderinger av leverandørene oppstrøms i samsvar med anbefalingene i denne veilederen
- anskaffelse rettet mot bedrifter som opererer i flaskehalsen i leverandørkjeden, og som bruker aktsomhetsvurderinger i samsvar med denne veilederen.

### Rute 3. Mekanismer for å vurdere og håndtere skaderisikoer utover nivå 2 (f.eks. råvarer)

Det kan være vanskelig for en bedrift å kartlegge og vurdere enkeltstående leverandører som opererer oppstrøms – for eksempel i forbindelse med råvarer – som følge av mangel på åpenhet og påvirkningskraft. Dette reduserer ikke bedriftens ansvar for å kartlegge skadevirkninger oppstrøms. Bedriftene oppfordres til å etablere mekanismer som passer til formålet. Etablering av sporbarhet og/eller vurdering av "flaskehals" er to eksempelmechanismer som kan brukes til å vurdere om risikoer forbundet med skader oppstrøms i en bedrifts leverandørkjede kartlegges, forebygges eller avbøtes. Dette er et område der samarbeidsmetoder kan være godt egnet, noe som også tas i bruk i økende grad.

#### Sporing

Sporing er den prosessen som bedriftene bruker til å spore materialer og produkter og de forholdene de ble produsert under (når det gjelder saker som dekkes av OECDs retningslinjer), gjennom leverandørkjeden. Det er viktig å merke seg at sporing som et verktøy kan hjelpe en bedrift til å få informasjon om aktører oppstrøms. Imidlertid kan ikke en bedrift stoppe ved sporing. De nedenstående etterfølgende stegene i denne veilederen er kritiske – særlig for å forebygge og avbøte skader.

#### Håndtering av "flaskehals"

"Flaskehals" kan kartlegges ved å ta hensyn til flere faktorer, for eksempel:

- Viktige punkter for omdanning i leverandørkjeden
- Steg i leverandørkjeden som vanligvis omfatter relativt få aktører som foredler mesteparten av råvaren
- Steg i leverandørkjeden med synlighet og kontroll over produksjonsvilkårene og handelen oppstrøms

Per definisjon deler en bedrift noen av de samme leverandørene oppstrøms som den bedriften som opererer i en flaskehals i sin leverandørkjede. Men den bedriften som opererer i flaskehalsen, har sannsynligvis større synlighet eller påvirkningskraft overfor leverandørene oppstrøms. Hvis en bedrift med rimelighet kan si at bedrifter som opererer i flaskehals i leverandørkjeden, foretar aktsomhetsvurderinger av sine leverandører oppstrøms, da kan bedriften likeledes være rimelig sikker på at skaderisikoer forbundet med egne leverandører oppstrøms er kartlagt, forebygget og avbøtet.

**Rute 3. Mekanismer for å vurdere og håndtere skaderisikoer utover nivå 2 (f.eks. råvarer) (forts.)**

Bedriften kan:

- kartlegge leverandørene som opererer i flaskehalsene i leverandørkjeden for produkter som er forbundet med alvorlige skader oppstrøms (dvs. bak der bedriften har oversikt)
- verifisere at bedrifter som opererer i flaskehalsen, kartlegger, forebygger og avbøter skader forbundet med leverandørene sine.

Eksempler på flaskehalsen i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen kan omfatte:

- råvareforhandlere (f.eks. av bomull og gummi)
- eksportører, foredlere, grossister (f.eks. for fragmenterte leverandørkjeder)
- kjemiske fabrikker (f.eks. for syntetiske fibrer)
- smelteverk og foredlingsbedrifter (f.eks. for metaller)

**Kostnadsdeling**

Implementering av sporing og kontakt med flaskehalsen krever økonomiske ressurser. Denne veilederen anbefaler at bedriftene i sine leverandørkontrakter legger inn en forpliktelse til å støtte aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden forbundet med produksjon oppstrøms der dette er egnet (f.eks. forpliktelser til å styre anskaffelser mot flaskehalsen som har vist seg å ha effektive mekanismer for aktsomhetsvurderinger). Denne veilederen anbefaler imidlertid ikke at bedriftene skal kreve at leverandørene engasjerer seg i spesifikke initiativ hvis ikke bedriften er villig til å bidra med kostnadene til leverandørens deltaking og eventuelle tilknyttede tillegg. I stedet bør bedriftene anerkjenne en rekke samarbeidsinitiativ for aktsomhetsvurderinger, relaterte verktøy osv. som er i tråd med denne veilederen.

***Forstå konteksten der virksomheten foregår***

Bedriften bør prøve å forstå konteksten den opererer i, for å skreddersy leverandørvurderingene – for å stille de riktige spørsmålene på den rette måten – og å få nok informasjon til å forebygge eller avbøte skade på lang sikt. Bedriften oppfordres særlig til å:

- Forstå hvilke befolkningsgrupper som i størst grad berøres av skader, lokale risikofaktorer som kan forverre skadene, de

underliggende årsakene til skade og aktørene som er involvert i skaden. Når det skal fastslås hvilke befolkningsgrupper som kan være sterkest berørt av skader, kan bedriften vurdere følgende dynamikk:

- Ulikheter mellom kvinner og menn (de forskjellige rollene som samfunnet tildeler kvinner og menn, kan føre til utestengelse fra mulighetene til å fatte beslutninger og plassere kvinner, og særlig jenter, i en ugunstig stilling i familien og samfunnet).
  - Alder (i noen samfunn kan unge og eldre ses på som om de har lite å bidra med, slik at de ignoreres).
  - Etnisitet (med hensyn til mer dominante grupper eller med hensyn til vertssamfunnene).
  - Sosial klassifisering med hensyn til andre arbeidstakere eller ledere.
  - Religion (særlig når den praktiseres av en minoritet).
  - Helsestatus (gravide kvinner, kronisk sykdom osv.).
  - Prosentdel av arbeidstakerne som er migrantarbeidere.
  - Omfang av hjemmebasert arbeid.
  - Utdanningsnivå (lese- og skriveferdigheter, deriblant språkkunnskaper, mangel på skolegang).
- Kartlegge tilgjengeligheten til rettslige og ikke-rettslige klagemekanismer, i den grad dette er mulig.
  - Kartlegge og vurdere lokale og nasjonale initiativ som er fokusert på å forebygge og avbøte skader. Kartlegging av eksisterende initiativ, deres mål og generelle virkning (der det er tilgjengelig informasjon) vil hjelpe bedriften til å forstå om disse initiativene kan bidra til å kartlegge, forebygge, avbøte og ha ansvar for skader i leverandørkjeden.

Bedriften kan stole på eksisterende undersøkelser der slike er tilgjengelige. Den kan også søke informasjon fra internasjonale og lokale frivillige organisasjoner (f.eks. via intervjuer) og internasjonale

organisasjoner<sup>21</sup>, eller kontakte internasjonale fagforeninger som kan gi slike opplysninger.

Den ovenstående veiledningen kan være mest relevant når det gjelder menneskerettighets- og arbeidsrisikoer, som ofte er komplekse. Samtidig kan typen av disse variere stort fra ett miljø til et annet. Den ovenstående veiledningen er imidlertid også relevant for noen miljørisikoer, f.eks. bruken av vann. Ny informasjon bør hele tiden tilføres bedriften for å øke bedriftens forståelse av den konteksten som den opererer i eller anskaffer varer fra.

### Samarbeid

Bedrifter som anskaffer varer fra samme land og produksjonsklynger i land, oppfordres til å samarbeide om å kartlegge den ovennevnte informasjonen og dele all ny informasjon og spre den til så mange aktører i bransjen som mulig.

### Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene

I noen tilfeller kan det være vanskelig for en bedrift å vurdere leverandører som er forbundet med et høyere risikonivå – for eksempel som følge av en mangel på oversikt og påvirkningskraft. Dette reduserer ikke bedriftens ansvar for å kartlegge skadevirkninger i egen leverandørkjede, men det berører det en bedrift med rimelighet kan gjøre. Se tabell 4 for anbefalinger.

Tabell 4. Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderinger i tilknytning til leverandørvurderinger

Sammenheng	Anbefalinger
Mange høyrisikoleverandører	I den hensikt å arbeide for å vurdere alle eksisterende leverandører med høyt risikonivå kan bedriften prioritere å vurdere leverandører med et høyt risikonivå som er mest betydelige i forbindelse med størrelsen på bedriften, prosentandel av produktet som bedriften anskaffer (eller land når det gjelder prosentandel av anskaffelse); der alvorlighetsgraden av skadene antas å være størst; eller der skadene er uopprettelige. <sup>1</sup> Bedriften bør være forberedt på å forklare sine prioriteringer.
Bedriften mangler påvirkningskraft på en direkteleverandør	Det er mange tilfeller der en bedrift kan mangle påvirkningskraft på direkteleverandøren, for eksempel fordi (a) bedriften er mindre enn sin leverandør; eller fordi (b) mengden som bedriften anskaffer fra leverandøren, er begrenset. I slike tilfeller har bedriften vanskeligheter med å innhente informasjon fra leverandøren, få tilgang til leverandørens anlegg eller å overtale leverandøren til å delta i en vurdering av anlegget. Likevel har

<sup>21</sup> For eksempel OECD, FN, ILO og Verdensbanken.

I .2. KARTLEGGE FAKTISK OG POTENSIELL SKADE I BEDRIFTENS EGEN VIRKSOMHET

Sammenheng	Anbefalinger
	<p>bedriften et ansvar for å foreta aktsomhetsvurderinger. I dette tilfellet kan bedriften:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• øke sin påvirkningskraft på leverandøren, f.eks. ved å øke ordrene, gå over til langtidskontrakter, publisere leverandørens planer for korrigerende tiltak osv. (der det er mulig)</li> <li>• øke påvirkningskraften ved å forene krefter med andre kjøpere som anskaffer varer fra samme leverandør, for eksempel ved å samordne aktiviteter, tidslinjer og oppfølgings tiltak inkludert i leverandørens plan for korrigerende tiltak</li> <li>• over tid bare forhåndskvalifisere og bruke leverandører som er villige til å bli vurdert. Se kapittel 3.2.2 om forhåndskvalifisering. Bedriften kan også rette anskaffelsene mot leverandører som har vært blitt vurdert av troverdige aktører i bransjen eller på initiativ fra ulike interessenter.</li> </ul> <p>Hvis en leverandør med høy risiko for alvorlig skade er uvillig til å bli vurdert, bør bedriften overveie å bryte forbindelsen med denne leverandøren. Se kapittel 3.2.</p>
Bedriften anskaffer varer via en mellommann (f.eks. en innkjøpsagent)	<p>Bedriften har et ansvar for å foreta aktsomhetsvurderinger selv om den anskaffer sine varer gjennom en mellommann.</p> <p>Bedriften kan foreta aktsomhetsvurderinger i samsvar med denne veilederen, eller bedriften kan kreve at dens innkjøpsagent skal vurdere leverandørene de anskaffer varer fra. I dette tilfellet kan mellommannen inkludere kostnadene ved å vurdere leverandørene i sitt prisoverlag.</p> <p>Bedriften kan hjelpe sine innkjøpsagenter med å vurdere leverandører; for eksempel, ved å lette introduksjon til kontakter i hele bransjen eller til initiativ fra en rekke ulike interessenter som vurderer leverandører.</p> <p>Se rute 5 for informasjon om bruk av mellommenn.</p>
Bedriften prøver å vurdere en leverandør på nivå 2	<p>Bedriften kan mangle påvirkningskraft hos leverandører som den ikke har et kontraktfestet forhold til. I slike tilfeller kan bedriften ha vanskeligheter med å innhente informasjon fra leverandøren, få tilgang til leverandørens anlegg eller å overtale leverandøren til å delta i en vurdering av anlegget.</p> <p>Bedriften kan kreve at dens direkteleverandør (f.eks. på nivå 1) skal vurdere sine leverandører (f.eks. på nivå 2) og videreformidle resultatene. Bedriften oppfordres til å støtte denne prosessen. For eksempel kan et merke samarbeide med sin ferdigvareleverandør om å vurdere spinnerier.</p> <p>Bransjen kan også øke sin påvirkningskraft ved å forene krefter i en innkjøpsregion (f.eks. en frihandelssone eller en produksjonsklynge) for å vurdere leverandørene.</p>
Leverandører som befinner seg oppstrøms, etter anskaffelser på nivå 2 (f.eks. råvarer)	<p>Bedriften kan mangle innsyn i leverandører som opererer oppstrøms. Bedriften oppfordres til å etablere mekanismer som er tilpasset formålet for å fastslå om leverandører oppstrøms har høy risiko for alvorlig skade. Se rute 3 for eksempler på mekanismer.</p>

1 I begge disse eksemplene er prioriteringen et resultat av det som anses som mest skadelig. Prioritering av leverandører som er mest betydelige når det gjelder prosentandel av anskaffet produkt eller bedriftens størrelse, kan gå på "skadeomfanget", dvs. at større leverandører kan indikere større skadeomfang.

**Tabell 5. Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderinger med tanke på å forstå konteksten der virksomheten foregår**

Sammenheng	Anbefalinger
Bedriften har begrensede ressurser	<p>I de fleste tilfellene er eksisterende informasjon tilgjengelig via offentlige kilder.</p> <p>Der det ikke finnes informasjon, oppfordres bedriften til å samarbeide med andre bedrifter som anskaffer varer fra samme region, om å foreta en vurdering. Bedriften kan også oppfordre sin næringsorganisasjon til å bestille en vurdering. Hvis bedriften ikke kan innhente informasjon på noen av de ovennevnte måtene, oppfordres den til enten å redusere kostnadene ved å foreta aktsomhetsvurderinger (f.eks. ved å konsolidere sine leverandører) eller ved direkte anskaffelser fra land som har et lavere risikonivå til den er i stand til å innhente adekvat informasjon til å anskaffe varer på ansvarlig måte.</p>
Bedriften prøver å ekspandere og gå inn i et nytt marked	<p>Bedriften kan bestille eller foreta en vurdering på bakkenivå eller samarbeide med andre bedrifter som anskaffer varer fra den samme regionen, om å foreta en vurdering. Bedriften kan også oppfordre sin næringsorganisasjon til å bestille en vurdering.</p> <p>Hvis bedriften prøver å anskaffe varer fra et nytt marked med kjente brudd av alvorlig art på menneskerettigheter eller lover for arbeidslivet og miljøet, men der det foreligger utilstrekkelig informasjon om de lokale driftsforholdene, og der bedriften ikke klarer å finne slik informasjon, blir bedriften frarådet å gå inn i dette markedet.</p>

## 2.4 Vurdere bedriftens forhold til skadevirkninger

Via de ovennevnte prosessene har bedriften identifisert skadevirkningene i sin virksomhet og i leverandørkjeden. Som en del av sine aktsomhetsvurderinger, bør bedriften gjøre reelle forsøk på å forstå om den har forårsaket, bidratt til eller er forbundet med skadevirkningene som den har kartlagt. Det å kartlegge bedriftens forhold til skadevirkninger er en vanskelig og noen ganger en konseptuell oppgave. Det er imidlertid viktig når det gjelder forventningene om det svaret som skal gis (dvs. om bedriften forventes å iverksette avhjelpende tiltak).

Tabell 6. Forholdet til skade og egnet tiltak

Forhold	Egnet tiltak
Bedriften <b>forårsaket</b> skaden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stanse handlingen som forårsaker eller bidrar til skaden, og avbøte den gjenstående skaden. Se kapittel 3.</li> <li>• Avhjelpe skaden. Se kapittel 6.</li> <li>• Forebygge eller avbøte fremtidig skade. Se kapittel 3.</li> </ul>
Bedriften <b>bidro</b> til skaden (relevant for bedriftens egen virksomhet og leverandørkjeden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stanse handlingen som bidrar til skaden. Se kapittel 3.</li> <li>• Avhjelpe skaden. Se kapittel 6.</li> <li>• Forebygge eller avbøte risikoen for å bidra til skaden i fremtiden. Se kapittel 3.</li> <li>• Bruke påvirkningskraft til å påvirke enheten som forårsaket skaden for å forebygge eller avbøte skaden. Se kapittel 3.</li> </ul>
Bedriften er <b>forbundet</b> med skaden (dvs. at skaden er i bedriftens leverandørkjede)	Forebygge eller avbøte skaden i bedriftens leverandørkjede, for eksempel via interne tiltak og påvirkningskraft til å påvirke leverandører. Se kapittel 3.



### **Hvordan kan et selskap vurdere sitt forhold til skader (forårsake, bidra, direkte forbundet)?**

Bedriften bør prøve å fastslå sitt forhold til skader som den har kartlagt gjennom sin aktsomhetsprosess. Dette forholdet vil bestemme det tiltaket som bedriften bør iverksette som svar. I sko- og klesbransjen er det mest sannsynlig at en bedrift vil forårsake skade i sin egen virksomhet og bidra til skade i leverandørkjeden. Dessuten er det mest sannsynlig at en bedrift er forbundet med skader som forårsakes av leverandører i leverandørkjeden.

**Årsak** En bedrift "forårsaker" en skade hvis det er årsakssammenheng mellom virksomheten, produktene eller tjenestene til bedriftene og skaden.

Spørsmål å tenke på

**Sp.** Er en handling fra bedriften direkte ansvarlig for en skade?

**Sp.** Er bedriftens mangel på tiltak direkte ansvarlig for en skade?

**Bidrag** En bedrift "bidrar til" en skade hvis bedriftens handlinger forårsaker, gjør det lettere for eller er et incentiv for en annen enhet til å forårsake en skade. Bidraget må være vesentlig.<sup>1</sup>

Spørsmål å tenke på

**Sp.** "Hvis ikke det hadde vært for" bedriftens handling eller mangel på sådan, ville enheten ha forårsaket skaden?

**Sp.** Har bedriftens handling (eller mangel på handling) satt leverandøren i stand til, gjort det mulig eller lettere for ham å forårsake skade?

**Sp.** Har bedriftens handling (eller mangel på handling) tjener som en oppfordring eller motivert bedriften å forårsake en skade?

**SP.** Hvis svaret er ja på noen av de ovenstående spørsmålene, er det da en rimelig årsakssammenheng mellom bedriftens handling og det tiltaket som ble iverksatt, som førte til skaden (f.eks. av leverandøren)?

**Direkte forbundet** "Forbindelse" defineres ved forholdet mellom skaden og selskapets produkter, tjenester eller virksomhet via et annet selskap (dvs. forretningsforbindelse). "Direkte forbundet" defineres ikke av "direkte anskaffelser".

Spørsmål å tenke på

**Sp.** Er det en skade i bedriftens leverandørkjede som bedriften ikke selv forårsaket eller bidro til?

1. Som sådan er det også relevant å spørre seg i hvilken grad eller i hvilket omfang bedriften forårsaker, gjør det lettere for eller er et incentiv for den andre enheten til å forårsake skaden.

### 3. Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede

#### Forventninger i henhold til OECDs retningslinjer

"Når en bedrift forårsaker eller kan forårsake et brudd på menneskerettighetene, bør den iverksette de nødvendige tiltakene for å stanse eller forebygge bruddet." (OECDs retningslinjer, IV, kommentar 42)

"Når en bedrift i tilknytning til sin egen leverandørkjede, oppdager en risiko for å forårsake en skade, bør den iverksette de nødvendige tiltakene for å stanse eller forebygge skaden." (OECDs retningslinjer, II, kommentar 18)

"Bedriftene bør prøve å forebygge eller avbøte en skade der de ikke har bidratt til den skaden, når skaden likevel er direkte forbundet med deres virksomhet, produkter eller tjenester via et forretningsforhold. Dette er ikke ment å flytte ansvaret fra enheten som forårsaker en negativ påvirkning, til den bedriften som den har forretningsforbindelser med." (OECDs retningslinjer, II, A12)

### 3.1 Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet

Bedriften bør stanse alle handlinger som forårsaker eller bidrar til skade i egen virksomhet. Bedriften bør utvikle og iverksette en plan – ofte omtalt som en **plan for korrigerende tiltak (CAP)** i sko- og klesbransjen – for å forebygge eller avbøte fremtidig skade i egen virksomhet. Denne planen bør fortelle detaljert hvilke tiltak som skal iverksettes og ha klare tidslinjer for oppfølging. Tiltakene som iverksettes bør stå i forhold til hvor alvorlig skaden er.

#### *Kortsiktige mål i CAP*

På kort sikt bør tiltakene iverksettes straks for å stanse eksisterende skader og forebygge en eventuell umiddelbar og kritisk fare. I tilfeller der det er umiddelbar og kritisk fare for arbeidstakernes liv og helse, bør bedriften påse at arbeidstakerne straks fjernes fra faren. Se for eksempel modul 5, Arbeidsmiljø. Hvis det på lignende måte er umiddelbar og kritisk fare for miljøet, bør bedriften stanse de av aktivitetene som forårsaker (eller som kan forårsake) skaden til faren kan avverges.

#### *Mer langsiktige og resultatorienterte løsninger i en CAP*

På lengre sikt bør bedriften prøve å utvikle resultatorienterte løsninger, noe som betyr at respons fører til forebygging av skade. I de fleste tilfellene oppfyller resultatorientert respons følgende kriterier: ressurser blir prioritert der de er mest effektive, responsen står i forhold til skaderisikoen, responsen er bærekraftig, og responsen bygger på eksisterende bevis. Se figur 1.

#### **VIKTIGE UTTRYKK**

**Forebygging** – Denne veilederen bruker uttrykket "forebygge" i omfattende betydning for å inkludere alle tiltak som er beregnet på å hindre en skade i å skje. Med andre ord er ikke å "forebygge" nødvendigvis det samme som å unngå risiko. Dessuten kan forebygging vise til tiltak en bedrift iverksetter for å forebygge skade i sin egen virksomhet, eller de tiltakene den iverksetter for å forebygge skader som er forbundet med leverandørkjeden (f.eks. oppbygning av leverandørens kapasitet osv.).

**Avbøting** – Viser til handlinger som foretas for å redusere eller fjerne skaden hvis det oppstår en negativ hendelse. Avbøtende tiltak kan iverksettes før en hendelse skjer, mens den pågår eller etter at den har skjedd, i den hensikt å redusere skaden. For eksempel tar en tekstilfabrikk i bruk de beste teknologiene som finnes for å redusere vannforurensning.

Figur 1. **Kriterier for resultatorienterte løsninger**

<b>Anbefalinger</b>	<b>Eksempler</b>
<p><b>Prioriter ressursene der de er mest effektive</b></p> <p>Ressurser bør først fordeles dit tiltaket har størst effekt.</p>	<p><i>Risiko:</i> Brann</p> <p><i>Eksempel:</i> Bedriften bør først prioritere å gjøre arbeidsplassen sikker og deretter fokusere på å gi opplæring arbeidstakerne i brannsikkerhet.</p>
<p><b>Proporsjonalt med skaderisikoen</b></p> <p>De fleste risikoer i sko- og klesbransjen er komplekse, noe som betyr at flere tiltak er påkrevd for å forebygge eller avbøte skade på adekvat måte.</p>	<p><i>Risiko:</i> Avvik fra loven om minstelønn</p> <p><i>Eksempel:</i> Bedriften kan gi automatiske utbetalinger til arbeidstakerne. Dette kan ledsages av opplæring for arbeidstakerne om deres lovlige rettigheter når det gjelder lønninger og ytelser og hvordan de skal lese en lønnslipp.</p>
<p><b>Vær bærekraftig</b></p> <p>Langsiktige løsninger bør føre til langsiktige resultater. I mange tilfeller betyr dette at prosessene bør integreres i styringssystemene.</p>	<p><i>Risiko:</i> Håndtering og fjerning av farlige kjemikalier</p> <p><i>Eksempel:</i> Opplæring for arbeidstakere i hvordan de skal håndtere og fjerne kjemikalier på en sikker måte er integrert i informasjonen til arbeidstakerne og i kontinuerlige oppfriskningskurs.</p>
<p><b>Bygg på eksisterende bevis</b></p> <p>Der det finnes løsninger, bør bedriften vurdere å ta i bruk eller å bygge på de løsningene</p>	<p><i>Risiko:</i> Bruk av vann</p> <p><i>Eksempel:</i> Bedriften tar i bruk de beste teknikkene som finnes for bransjen.</p>

### ***Komponenter i en CAP for bedriftens egen virksomhet***

Planer for korrigerende tiltak bør ha klare tidslinjer for implementering og oppfølging. De består vanligvis av en kombinasjon av retningslinjer, opplæring, oppgradering og styrking av styringssystemer.

- *Retningslinjer:* Retningslinjene viser bedriftens forpliktelser til å følge internasjonale standarder og er grunnlaget for ytterligere tiltak, f.eks. opplæring, oppgradering av anlegget osv.

- *Opplæring:* Mens målene, menneskene og innholdet i opplæringen bør være tilpasset hensikten, er opplæring en kritisk komponent i de fleste planer for korrigerende tiltak. I de fleste tilfeller bør opplæring dekke informasjon om risikoer, arbeidstakernes rettigheter og rollen til lærlingen for å forebygge eller avbøte skader.
- *Oppgradering av anlegg:* Noen skader kan forebygges ved å investere i forbedring av anlegg og utstyr. Slike investeringer kan omfatte belysning, ventilasjon, tilgang til nødutganger, nye maskiner osv.
- *Styringssystemer:* Styringssystemer kan styrkes for (i) bedre å spore informasjon og varsle risikoer før det oppstår skader eller (ii) iverksette systematiske tiltak for helt å avbøte risikoer. For eksempel kan et spinneri styrke forhåndskvalifiseringen av private bemanningsforetak for å hindre tvangsarbeid og barnarbeid. For eksempel kan en fabrikk gå over til automatiske utbetalinger for å forebygge urettferdige trekk i lønnen.
- *Arbeidstakernes rettigheter:* Med tanke på arbeidsrisikoer bør bedriften integrere aktsomhetsvurderinger av arbeidstakernes rettigheter til å danne og gå inn i en fagforening og til å føre kollektive forhandlinger i planen for korrigerende tiltak. Fagforeninger og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg spiller en viktig rolle for å forebygge skadevirkninger på stedet gjennom kollektive tarifforhandlinger, kontinuerlig overvåkning og hjelp til å gi arbeidstakerne tilgang til klagemekanismer, eller selv å gi en form for klagemekanismer. Derfor anses disse rettighetene som fullmaktsrettigheter.

### ***Interessentdialog og ekspertrådgivning***

Arbeidstakere og fagforeninger samt organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg bør kontaktes ved utvikling av planer for korrigerende tiltak, inkludert utforming av retningslinjer og programmer. Arbeidstakerne bør få fullstendig og nøyaktig informasjon og gis anledning til å komme med bekymringsmeldinger og innspill. Bedriftene kan også samarbeide direkte med fagforeningene for å lette innspill fra arbeidstakerne, se innledningen. Bedriften bør vurdere om det er behov for ekspertråd for å utvikle planer for korrigerende tiltak. Jo mer kompleks risikoen er, desto større grunn er det for bedriften til å benytte eksperter til å utforme en respons.

### **Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene**

Alle bedrifter, uansett størrelse, underbransje, plass i leverandørkjeden og driftsforhold bør stanse, forebygge eller avbøte skadevirkninger som kan oppstå som følge av deres aktiviteter. Bedriften kan imidlertid bruke en stegvis metode der den håndterer de alvorligste skadene først.

## **3.2 Prøve å forebygge eller avbøte skade i bedriftens leverandørkjede**

Bedriften bør utvikle og implementere sin egen plan for å prøve å forebygge eller avbøte fremtidig skade i leverandørkjeden. Denne planen bør fortelle detaljert hvilke tiltak bedriften selv skal iverksette med klare tidslinjer for oppfølging. Tiltakene som iverksettes bør stå i forhold til hvor alvorlig skaden er.

Bedriftens plan kan omfatte følgende tiltak, som utdypes nedenfor:

- Forebygge bidrag til skade i bedriftens leverandørkjede. Se kapittel 3.2.
- Implementere interne tiltak for å avbøte risikoer i bedriftens leverandørkjede. Se kapittel 3.2.
- Bruke påvirkningskraft til å påvirke leverandøren til å forebygge eller avbøte skaden. Se kapittel 3.2.
- Støtte leverandøren for å forebygge eller avbøte skade. Se kapittel 3.2.
- Bryte forbindelsen med leverandøren. Se kapittel 3.2.
- Bruke myndighetene. Se kapittel 3.2.

### **3.2.1 Forebygge bidrag til skade i bedriftens leverandørkjede**

Hvis bedriften oppdager at den har bidratt til skade, bør den sørge for eller samarbeide om å avhjelpe skaden. Se kapittel 6.

Hvis bedriften oppdager en risiko for å bidra til skade i leverandørkjeden, bør den utvikle og iverksette en plan for å forebygge slike bidrag. Se Bedriftens forhold til skade for veiledning for å fastslå om bedriften har bidratt til skader i leverandørkjeden. Tiltakene som iverksettes

bør stå i forhold til hvor alvorlig skaden er. I de fleste tilfeller bør planen inneholde følgende elementer:

- *Leverandørdialog*: Få leverandørens innspill på hvordan bedriften bidro til skade og potensielle løsninger.
- *Kontrolltiltak*: Iverksett tiltak som avbøter risikoen for skade. Effektive retningslinjer, opplæring av arbeidstakere og ledelse er eksempler på kontrolltiltak som bedriften kan iverksette.
- *Varselsystemer*: Kartlegg røde flagg eller indikatorer for risikoer, og inkluder prosedyrer som bedriften skal følge hvis det oppdages en risiko for å bidra til skade.

#### Rute 4. Forebygge bidrag til skade ved ansvarlig innkjøpspraksis

Anbefalinger for detaljister, merker og innkjøpere som er mellommenn

Innkjøpspraksisen til detaljister, merker og innkjøpere som er mellommenn, har vist seg å bidra til skadevirkninger – for eksempel i form av mye og tvungen bruk av overtid og lave lønninger – i noen tilfeller. Dette er først og fremst tilfellet når ordrer endres, avbestilles, plasseres sent, haster (særlig når det er travelt eller i ferier) eller når leveringstidene er så korte at de er umulige å overholde). Sen eller forsinket betaling for produkter kan også bidra til at leverandørene forsinket utbetaling av lønn til sine arbeidstakere. Prisforhandlingene til en bedrift kan bidra til kostnadskutt og derfor ha negative virkninger på arbeidstakere, menneskerettigheter eller miljø. Bedriften bør styrke sine styringssystemer for å forebygge at den bidrar til skade gjennom sin innkjøpspraksis. Bedriften oppfordres spesifikt til å vurdere om dens innkjøpspraksis bidrar til skade og implementere kontrolltiltak og spore varsler for skaderisiko.

##### Vurdere om innkjøpspraksis bidrar til skade

- Bedriften oppfordres til å kontakte leverandøren for å få vite om og hvordan dens innkjøpspraksis kan bidra til skade. Noen ganger kan leverandørene være uvillige til å gi slik tilbakemelding helt åpent, og da kan bedriften prøve å innhente informasjon fra leverandørene anonymt (f.eks. årsoversikter) eller samarbeide med en tredjepart som samler inn dataene og legger frem resultatene.
- Bedriften bør spore relevante indikatorer for tiltak som fører til skade. Eksempler omfatter: prosentandelen ordrer som er plassert sent, prosentandelen ordrer som er endret etter at ordrer er plassert; antall dager mellom siste endring og sending. Det bør lages systemer for å spore slik informasjon på kontinuerlig basis.<sup>1</sup>
- Hvis bedriften gjennom sin sporing oppdager at den ovennevnte praksisen (f.eks. endring av ordrer) er vanlig, bør den prøve å finne ut hvorfor. Teammedlemmer som har ansvar for plassering av ordrer, bør tas med på analysen.

#### Rute 4. Forebygge bidrag til skade ved ansvarlig innkjøpspraksis (forts.)

##### Kontrolltiltak for å forebygge bidrag til skade

- Bedriften oppfordres til å implementere kontrolltiltak for å hindre at den bidrar til skade gjennom sin innkjøpspraksis uansett om den har oppdaget spesifikke bidrag til skade.
- Bedriften bør utvikle prismodeller som i beregningen tar med kostnader til lønninger, godtgjørelser og investeringer i ærlig arbeid. De ovennevnte hensynene bør gjenspeiles i priser for fritt om bord (FOB) sammen med tradisjonelle prishensyn som innkjøpte mengder, kostnaden for varene, ferdighetskrav osv.
- Andre kontrolltiltak kan omfatte:
  - Bestemme datoer for siste ordreplassering hos leverandøren.
  - Kommunisere tidsfristene til alle medlemmene i innkjøpsteamene.
  - Dele innkjøpsplanen med leverandørene og kommunisere oppdateringer i god tid.
  - Forbedre justering av varslinger, noe som innebærer koordinering på tvers av geografiske områder, kategorier og produktutforminger for å få riktig informasjon og tatt beslutninger på riktig tidspunkt.
  - Optimalisere innkjøpsbasen for å håndtere svingninger i kapasitet og ta i bruk og implementere de teknologiene som kreves for å svare på etterspørselen etter nye stiler og produkter.<sup>1</sup>

##### Varselsystemer

Bedriften bør utvikle prosedyrer for innkjøpsteam som disse skal følge i tilfeller der praksis kan føre til skade. For eksempel i tilfeller der ordre endres etter ordreplassering eller der ordre plasseres sent, kan bedriften avbøte risikoer ved a) å betale for levering av hasteordrer b) å endre leveringsdato eller c) å fremlegge en liste over forhåndskvalifiserte underleverandører som kan overta en del av ordren.

1. Anbefalingene er basert på (2014) "*Suppliers Speak Up, How Responsible Purchasing Practices Can Improve Working Conditions in Global Supply Chains*", IEH - Ethical Trading Initiative Norway and Sustainable Trade (dvs. leverandører sier fra, hvordan ansvarlig innkjøpspraksis kan bedre arbeidsforholdene i globale leverandørkjeder, initiativ for etisk handel, Norge og Sustainable Trade)



### ***3.2.2 Implementere interne tiltak for å avbøte risikoer i bedriftens leverandørkjede***

Bedriftene kan implementere interne tiltak for enten å unngå skader (f.eks. ved å kontakte leverandører som allerede har tiltak på plass for å forebygge skader) eller å forebygge faktiske og potensielle skader (f.eks. ved å støtte leverandører som iverksetter forebyggende og avbøtende tiltak). Eksempler på interne tiltak er angitt nedenfor. Ekstra veiledning gis også i rute 5 for bedrifter som anskaffer varer gjennom mellommenn.

#### *Forhåndskvalifisere leverandører*

Bedriften vurderer en leverandør før ordrer plasseres. Hensikten med vurderingen er å finne ut om bedriften kan anskaffe varer fra leverandøren samtidig som det også unngås skader i leverandørkjeden. Bedriften bør bare plassere ordrer hvis den med rimelig grad av sikkerhet kan si at risikoen for skade er lav (f.eks. på grunn av leverandørens egne tiltak for å forebygge eller avbøte skade) og/eller bedriften er villig til å samarbeide på tilfredsstillende måte med leverandøren for å forebygge skader (f.eks. via kapasitetsbygging osv.). Omfanget av vurderingen kan være risikobasert, noe som betyr at grundigheten av vurderingen bør stå i forhold til risikoen.

#### *Konsolidere leverandørene*

En bedrift med et svært stort antall leverandører kan finne det vanskelig å forebygge skader hos så mange aktører. Det å konsolidere det totale antallet leverandører kan bidra til å øke en bedrifts kontroll over leverandørkjeden og derfor konsentrere ressursene for å forebygge skader med et begrenset antall leverandører. Dette tiltaket er særlig relevant for små og mellomstore bedrifter med begrensede ressurser.

#### *Kjenn dine leverandører*

Bedrifter som har mer langsiktige forbindelser med sine leverandører og forstår de lokale driftsforholdene, vil sannsynligvis være bedre i stand til å forstå risikoene i leverandørkjeden og til å støtte leverandørene i arbeidet med å finne resultatorienterte løsninger. Det å ha lokale innkjøpskontorer og besøkende leverandører bidrar til det ovennevnte.

#### *Etablere forretningsincentiver*

Det anbefales at kontrolltiltak som er implementert av bedriften, fungerer som incentiver for leverandører til å følge bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Bedriften kan for eksempel:

- integrere forventninger til leverandørene i tråd med bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv i leverandørkontraktene
- bygge opp påvirkningskraft hos direkteleverandører ved å øke ordrene eller ved å gi fremtidige ordrer til leverandører som gjør det bra med tanke på kvalitet i produksjonen og ansvarlig forretningsatferd.

#### **Rute 5. Implementere kontrolltiltak ved indirekte anskaffelser**

Følgende anbefalinger er relevante i tilfeller der bedriften bruker mellommenn som oppkjøpere til å vurdere og forebygge skader forbundet med leverandørene. For eksempel kan et merke bruke en innkjøper som mellommann til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av de produsentene som innkjøperen anskaffer varer fra på vegne av merket. I slike tilfeller bør bedriften vurdere hvor godt egent mellommannen er til å foreta aktsomhetsvurderinger i henhold til denne veilederen.

#### **Forhåndskvalifisering av innkjøpsagenter**

Bedriften oppfordres til å etablere eller implementere en prosess for å forhåndskvalifisere sine innkjøpsagenter. I denne prosessen kan bedriften vurdere mellommannens egnethet til å foreta aktsomhetsvurderinger av leverandørene. Bedriften kan prøve å forstå følgende ved en prosess for forhåndskvalifisering:

- om mellommannen er et lovlig selskap med en ordentlig lisens
- om mellommannen oppfyller kontrakten eller om han setter bort arbeid til et annet selskap
- det totale antall leverandører som mellommannen anskaffer varer fra og de geografiske tilholdsstedene til leverandørene
- hvor ofte mellommannen besøker leverandørene og stillingene til de ansatte hos mellommannen som besøker leverandørene
- hvor lenge i gjennomsnitt mellommannen opprettholder forbindelser med leverandørene
- tiltak som mellommannen har på plass for å forhåndskvalifisere leverandørene som han anskaffer varer fra
- mellommannens oppnådde resultater når det gjelder risikostyring, deriblant kundereferanser
- informasjon om familierelasjoner med noen av leverandørene.

#### Rute 5. Implementere kontrolltiltak ved indirekte anskaffelser (forts.)

Andre kontrolltiltak. Følgende kontrolltiltak kan brukes for forhåndskvalifiserte mellommenn.

- Integre forventninger til mellommennene i tråd med bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv i leverandørkontraktene. Mellommenn bør bruke en prosess for å forhåndskvalifisere sine direkteleverandører og mellommenn.<sup>1</sup>
- Bedriften bør når som helst kunne vite hvor ordrene dens befinner seg. Mellommenn bør være forberedt på å gi opplysninger om følgende:
  - valg av forhåndsgodkjent underleverandør
  - oppdatert informasjon om leverandører
  - resultater av den siste leverandørvurderingen og tilsvarende forebyggende tiltak.

Og viktigst av alt,

- Mellommennene bør varsle bedriften umiddelbart når det oppdages faktiske eller potensielt alvorlige skader.
- Der det er mulig, bør mellommennene etablere langsiktige forbindelser med direkteleverandørene for å støtte den kontinuerlige kartleggingen og på effektiv måte forebygge eller avbøte skader.
- Bedriften foretar vurdering av et tilfeldig utvalg av forhåndsgodkjente leverandører.

1. Bedriften kan forhåndskvalifisere en leverandør gjennom de samme prosessene som den bruker for sine direkteleverandører, eller mellommannen kan forhåndskvalifisere leverandørene. I tilfeller der mellommannen selv foretar gjennomfører prosessen med forhåndskvalifisering av leverandørene, bør bedriftene påse at prosessen for å forhåndskvalifisere leverandøren er i tråd med denne veilederen og bedriftens forventninger.

#### ***3.2.3. Bruke påvirkningskraft til å påvirke leverandøren til å forebygge eller avbøte skaden***

Bedriften kan bruke sin påvirkningskraft til å påvirke leverandøren til å forebygge eller avbøte skaden. Påvirkning anses å eksistere der bedriften har evnen til å påvirke endring i urettmessig praksis hos enheten som har forårsaket skaden. Bedriften kan bruke sin påvirkningskraft til å oppfordre leverandøren til å iverksette den planen han har for korrigerende tiltak.

I sko- og klesbransjen har bedriftene ofte påvirkningskraft på sine direkteleverandører. For eksempel vil et merke ofte ha påvirkningskraft på en klesprodusent, og dermed vil klesprodusenten kunne påvirke sine spinnerier og veverier. Hvor sterk påvirkningskraften er, bestemmes av flere faktorer – for eksempel andelen av virksomheten som bedriften representerer for leverandøren; om bedriften anskaffer varer direkte fra leverandøren eller om dette går via en innkjøpsagent og om innkjøpsavtalene er kort- eller langsiktige. Bedriftens omdømme og skaden på leverandørens omdømme hvis bedriftene skulle bryte forbindelsen, kan også bidra til påvirkningen. En bedrifts påvirkningskraft styrkes når den forplikter seg til å bruke leverandører som viser ansvarlig forretningsetikk og følger opp sine etiske regler.

Hvis en bedrift ikke har påvirkningskraft på sin leverandør, bør den prøve å øke påvirkningskraften. Det kan imidlertid være tilfeller der bedriften ikke vil være i stand til å øke påvirkningskraften på en leverandør på egen hånd. Eksempler på dette er som følger:

- Bedriften er betraktelig mindre enn leverandøren og kan derfor ikke øke ordremengden i et slikt omfang at det ville påvirke avgjørelsene til leverandøren;
- Bedriftene er flere nivåer nedstrøms fra bedriften og mangler derfor enhver form for direkte kommersiell påvirkningskraft på leverandøren oppstrøms. For eksempel er det ikke sannsynlig at en enkelt klesprodusent kan påvirke en bomullsprodusent.

I de ovennevnte tilfellene oppfordres bedriftene til å utøve sin påvirkningskraft i fellesskap. For eksempel kan en gruppe bedrifter som anskaffer varer fra den samme leverandøren, bruke sin kombinerte påvirkningskraft til oppfordre leverandøren til å forebygge skader. Bedriftene kan gå sammen om å bruke sin påvirkningskraft ved å sette felles tidsfrister for planer for korrigerende tiltak i samarbeid med felles leverandører. Bedriftene kan også velge å gå sammen om å offentliggjøre leverandørvurderinger, planer for korrigerende tiltak og fremdriften i slike planer. Alt dette kan likeledes øke påvirkningskraften. Bransjen kan også arbeide på et bredere bransjenivå, enten på globalt eller regionalt nivå, for å legge press på leverandører som er større enn individuelle leverandører og/eller å legge press på leverandører som opererer i felles flaskehals i bransjens leverandørkjede. For eksempel kan bedrifter i bransjen gå sammen om å bruke sin påvirkningskraft på råvareforhandlere til å håndtere risikoer forbundet med råvareproduksjon oppstrøms.

### **3.2.4. Støtte leverandøren for å forebygge eller avbøte skade**

Bedriften oppfordres til å støtte leverandørene i arbeidet med å forebygge eller avbøte skader når det er mulig. Det kan være flere typer av støtte, for eksempel:

- Samarbeide med leverandører for å utvikle planer for korrigerende tiltak som er resultatorienterte.
- Gi teknisk veiledning – for eksempel i form av oppgradering av opplærings- og styringssystemer osv.
- Gjøre det lettere å delta i bransjeomfattende initiativ eller regionale initiativ for å forebygge skader.
- Gjøre det lettere å opprette forbindelser med lokale tjenesteleverandører.
- Gjøre det lettere å få tilgang til finansiering, for eksempel gjennom direkte finansiering, lån med lav rente, garantier for fortsatte anskaffelser og hjelp til å sikre finansiering.

### **3.2.5. Bryte forbindelsen med leverandøren**

Ansvarlig brudd er en mulighet. Bedriftene kan bryte forbindelsen:

- Etter mislykkede forsøk på å forebygge eller avbøte skader via de ovennevnte tiltakene, for eksempel når leverandørene ikke har iverksatt korrigerende tiltak innen avtalte tidsrammer.
- Der bedriften mener det er umulig å forebygge eller avbøte skader.
- Når bedriften har oppdaget alvorlige skader. Bedriften bør for eksempel med tanke på risikoer i arbeidsmiljøet eller når det er avdekket umiddelbar og kritisk fare, påse at produksjon ikke finner sted på det berørte produksjonsstedet før den umiddelbare og kritiske faren er håndtert på adekvat måte. Se modul 5, Arbeidsmiljø.

Hvis en bedrift fastslår at det er behov for å bryte forbindelsen, bør den prøve å gjøre det på en ansvarlig måte. Bedriften bør spesifikt:

- følge nasjonale lover, internasjonale arbeidsstandarder og vilkårene for kollektive forhandlinger
- gi detaljert informasjon som støtter bedriftens beslutning, til ledelsen og til fagforeningen, der en slik finnes
- gi leverandøren tilstrekkelig varsel om avslutning av forretningsforholdet.

### **3.2.6. Bruke myndighetene**

Det er myndighetenes plikt å beskytte mot misbruk av tredjeparter, inkludert bedrifter, gjennom forskrifter, retningslinjer, undersøkelser og håndheving. Hvis myndighetene ikke overholder plikten til å gi beskyttelse, og der risikoer ikke håndteres på en effektiv eller bærekraftig måte bare ved leverandørens eget engasjement, kan bedriftene bruke sin påvirkningskraft hos lokale eller nasjonale myndigheter til å oppfordre myndighetene til å få i stand endringer. Eksempler på bransjerisikoer som kan nødvendiggjøre inngripen av myndighetene for å drive effektiv forebygging og avbøting, er blant annet lønninger som er for lave til å dekke behovet til arbeidstakerne og deres familier, barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering samt belastning på vannressurser og forurensning. Bedriftene bør tenke på følgende når de skal avgjøre om de skal bruke sin påvirkningskraft hos myndighetene for å avbøte risikoer:

- Er skaden systemisk for landet eller regionen?
- Kan skaden avbøtes via bedre forskrifter eller kontroller fra myndighetenes side?
- Har internasjonale standarder (f.eks. grunnleggende eller andre ILO-konvensjoner) som gjelder risikoen, blitt ratifisert?
- Viser myndighetene politisk vilje til å etablere kontrollmekanismer for å forebygge skader?
- Har bedriften påvirkningskraft hos myndighetene, enten alene eller sammen med andre bedrifter og interessenter?
- Deltar myndighetene i relevante initiativ eller fora (f.eks. internasjonalt eller sammen med en rekke ulike interessenter) der disse spørsmålene kan tas opp og kanskje håndteres?

Et samarbeid med myndighetene kan omfatte flere tiltak, for eksempel åpne brev til myndighetene, deling av informasjon, engasjement gjennom initiativ fra ulike interessenter, deltakelse i dialoger osv. Engasjement tar ofte lang tid før bedriften ser konkrete resultater, f.eks. i form av endringer i forskrifter eller økt håndheving av regelverket. Mens bedriftene oppfordres til å samarbeide med myndighetene, forventes det likevel at bedriftene skal redegjøre for hvordan de arbeider for å unngå å bli forbundet med skader. I de fleste tilfellene vil dette bety at det tas skritt for å forebygge eller avbøte skader i det mellomlange perspektiv – for eksempel i samarbeid med bedriftens leverandører – til myndighetene tar ansvar. I tilfeller der det er alvorlige skader, bør imidlertid bedriftene avvente anskaffelser til skadene kan forebygges.

**Tabell 7. Faktorer som kan berøre typen og omfanget av aktsomhetsvurderinger med tanke på å forebygge og avbøte skader i bedriftens leverandørkjede**

Sammenheng	Anbefalinger
Små og mellomstore bedrifter (SMB-er)	Små og mellomstore bedrifter har et ansvar for å foreta aktsomhetsvurderinger. Til forskjell fra større bedrifter kan imidlertid SMB-er ha begrensede ressurser til å støtte leverandørene i å implementere planer for korrigerende tiltak og kan mangle påvirkningskraft hos leverandørene. Likevel står flere muligheter åpne for SMB-er. For eksempel kan en SMB primært fokusere på en robust prosess for å forhåndskvalifisere leverandører slik at det kreves færre ressurser for å forebygge skader når en leverandør er engasjert. Over tid kan SMB-en også velge å konsolidere antall leverandører som den benytter.
Indirekte anskaffelser	Se rute 5 for informasjon om bruk av mellommenn.
Påvirkningskraft	En bedrifts påvirkningskraft hos leverandørene vil påvirke den holdningen som bedriften inntar. Se rute 6.
Alvorlige skadevirkninger	Jo mer alvorlige skadevirkningene er, desto raskere må bedriften se endringer før den bestemmer seg for om den skal avslutte forretningsforholdet. (FNs veiledende prinsipper, veiledende prinsipp 19, kommentar)
Leverandørens kapasitet til å implementere en plan for korrigerende tiltak	Bedriften og leverandøren bør tenke på kostnadene og ressursene som er nødvendige for å forebygge eller avbøte fremtidige skader på en effektiv måte. I tilfeller der leverandørene ikke har ressurser til å forebygge eller avbøte skader på en adekvat måte, bør bedriften vurdere om den skal bidra med finansiering. Hvis ikke det finnes finansiering, bør bedriften vurdere hvor alvorlig skaden er, og om den skal fortsette forholdet. Men så lenge de negative påvirkningene fortsetter og bedriften opprettholder forretningsforholdet, bør den kunne vise til eget kontinuerlig arbeid for å avbøte skaden og være forberedt på å akseptere følgene dette kan ha – når det gjelder omdømme, økonomi eller juridiske aspekter – ved å fortsette forholdet.

### Rute 6. Type aktsomhetsvurderinger i lys av påvirkningskraft

Alle bedrifter har et ansvar for å foreta aktsomhetsvurderinger uansett grad av påvirkningskraft overfor leverandørene. Imidlertid kan de spesifikke skrittene som en bedrift tar for å foreta aktsomhetsvurderinger, variere i henhold til påvirkningskraften.

#### Bedriftens påvirkningskraft på leverandøren

	Stor	Middels-liten	Liten-ingen
Eksempler	<p>Bedriften:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har direkte kontroll over forretningsforholdet (f.eks. delvis eierskap)</li> <li>• har et langsiktig forretningsforhold med leverandøren</li> <li>• representerer en betydelig andel av leverandørens virksomhet</li> </ul>	<p>Bedriften:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• har ikke direkte kontrakt med leverandøren</li> <li>• har et kortsiktig forretningsforhold med leverandøren</li> <li>• utgjør ikke noen betydelig andel av leverandørens virksomhet</li> </ul>	<p>Leverandøren fjernes fra bedriftens egne aktiviteter eller operasjoner (f.eks. leverandører som opererer etter nivå 2)</p>
Aktsomhetsvurderinger	<p><b>Forebygge og avbøte</b></p> <p>Bedriftene kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integre forventninger om ansvarlig forretningskikk i kontraktene.</li> <li>• Bruke påvirkningskraft hos forretningsforbindelser for å forebygge og avbøte skader.</li> <li>• Støtte opplæring og kapasitetsbygging, oppgradering av anlegg og styrke styringssystemer, alt etter det som er relevant.</li> <li>• Bruke påvirkningskraften hos myndighetene der det er relevant, for å håndtere systemiske risikoer.</li> <li>• Inngå samarbeid for å forebygge eller avbøte skader på bransjenivå der det er mulig og effektivt.</li> <li>• Arbeide for å oppnå kontinuerlige forbedringer av det ovenstående og redegjøre for fremgangen i arbeidet.</li> </ul>	<p><b>Forebygge og avbøte</b></p> <p>Bedriftene kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Øke påvirkningskraften hos leverandører og andre forretningsforbindelser.</li> <li>• Ved indirekte anskaffelser integrere forventninger om aktsomhetsvurderinger i leverandørkontraktene (f.eks. mellommenn). I dette tilfellet påse at mellommennene foretar aktsomhetsvurderingen.</li> <li>• Støtte opplæring og kapasitetsbygging, oppgradering av anlegg og styrke styringssystemer, alt etter det som er relevant.</li> <li>• Inngå samarbeid for å forebygge eller avbøte skader der påvirkningskraften ikke er stor nok</li> <li>• Bruke påvirkningskraften hos myndighetene der det er relevant, for å håndtere systemiske risikoer.</li> <li>• Arbeide for å oppnå kontinuerlige forbedringer av det ovenstående og redegjøre for fremgangen i arbeidet.</li> <li>• Vurdere å bryte forbindelsen.</li> </ul>	<p><b>Forebygge og avbøte</b></p> <p>Bedriftene kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruke påvirkningskraften i flaskehalsen i leverandørkjeden for å oppfordre bedriftene der til å foreta aktsomhetsvurderinger av leverandører oppstrøms.</li> <li>• Etablere sporing.</li> <li>• Arbeide for å oppnå kontinuerlige forbedringer og redegjøre for fremgangen i arbeidet.</li> <li>• Vurdere å bryte forbindelsen.</li> </ul>



## 4. Spore

### Forventninger i henhold til OECDs retningslinjer

OECDs retningslinjer sier at bedriftene skal redegjøre for hvordan skader håndteres (OECDs retningslinjer, II, A10). Det å redegjøre for skader betyr både å påse at de iverksatte tiltakene har vært effektive og kommunisere hvilke skritt en bedrift har tatt og hvorfor.

#### 4.1 Verifisere, overvåke og validere fremdriften i aktsomhetsvurderingen og dens effektivitet på bedriftens egne aktiviteter

I den grad det er mulig og rimelig bør bedriften prøve å få forsikringer om at tiltakene som den har iverksatt eller iverksetter, forebygger og avbøter skade i egen virksomhet.<sup>22</sup>

Bedriften bør:

- verifisere internt at bedriften har iverksatt de tiltakene den har forpliktet seg til (for eksempel i henhold til planen for korrigerende tiltak) i den avtalte tidsperioden.
- Overvåke kvalitative og/eller kvantitative indikatorer for å spore fremdriften opp mot målene.
- Indikatorer kan være direkte (f.eks. at % migrantarbeidere skal få passet konfiskert; vann som forbrukes; antall timer som arbeides) eller indirekte (f.eks. % av migrantarbeidere som forstår rettighetene sine).

##### VIKTIGE UTTRYKK

**Verifisering** – Bekreftelse på at kravene er oppfylt. "Krav" kan være avtalte tiltak i en plan for korrigerende tiltak og/eller lovfestede forskrifter.

For eksempel kan en bygningsinspektør verifisere at nødutgangene oppfyller reglene for brannsikkerhet.

**Overvåking** – Den kontinuerlige sporingen av situasjonen på bakkenivå med tanke på spesifikke risikoer og måling og sporing av indikatorer på suksess. Indikatorer kan være direkte eller indirekte. Overvåking generelt gir et mer omfattende bilde av situasjonen på stedsnivå enn en engangsvurdering.

For eksempel kan en fabrikk spore antall timer som arbeidstakerne har jobbet i sy- og ferdigstillingsavdelingene i de travleste periodene.

**Validering** – Bestemmelse av om tiltakene som iverksettes for å forebygge skader, virkelig er effektive for å forebygge skader. Data om verifisering og overvåking går inn i valideringen. For eksempel kan en bedrift prøve å validere om den nåværende opplæringen av arbeidstakerne forebygger seksuell trakassering på lengre sikt.

---

<sup>22</sup> Jo mer alvorlig risikoen er, desto større er behovet de har for å forsikre seg om at skadene har blitt eller er i ferd med å bli forebygget.

- 
- Mens resultatene, for eksempel i form av antall arbeidstakere som har fått opplæring, kan være den enkleste indikatoren på overvåkning, blir bedriftene likeledes oppfordret til å overvåke: kunnskapsnivået til arbeidstakerne (f.eks. at HR-sjefen vet hvordan lønningene skal regnes ut), holdning (f.eks. at arbeidstakerne føler at klagemekanismer er legitime og tilgjengelige), forholdene på arbeidsplassen (f.eks. tilgang til drikkevann) og implementering av systemer (f.eks. retningslinjer, forhåndskvalifisering av leverandører) for å få et mer komplett bilde av om skader forebygges.
  - Bedriften oppfordres til å overvåke varsler som kan indikere en høyere risiko for skade (f.eks. endringer av ordrer i høysesongen).
  - Arbeidstakerne bør spille en integrert rolle med tanke på å overvåke fremdriften opp mot målet. Dette gjelder menneskerettigheter og arbeidsrisikoer, men det er også relevant for miljøskader og integritetsrisikoer i mange tilfeller.
  - Bruk all kjent informasjon inkludert data fra kontinuerlig overvåkning, interne periodiske vurderinger, spørsmål som kommer opp i forbindelse med klagemekanismer osv., for å validere om de tiltakene bedriften har iverksatt, forebygger eller avbøter skader.<sup>23</sup>

Bedriften kan gjøre alt det ovenstående internt. Imidlertid oppfordres bedriften til å søke ekstern støtte til å validere om de negative påvirkningene er hindret når:

- den negative påvirkningen kan forårsake alvorlig skade hvis den ikke forebygges på adekvat måte (f.eks. håndtering og fjerning av farlige kjemikalier, brannsikkerhet, elektrisk sikkerhet, bygningsintegritet osv.)
- forebyggende tiltak krever teknisk ekspertise som bedriften ikke har.

Bedriften kan velge å kommunisere offentlig hvordan fremdriften er med tanke på planene for korrigerende tiltak.

I tillegg til det ovenstående oppfordres bedriftene til å overvåke effektiviteten av prosessene for avhjelpende tiltak (f.eks. klagemekanismer

---

<sup>23</sup> Se FN's veiledende prinsipp 20.

på driftsnivå). Se kapittel 6 for mer informasjon om prosesser for å aktivere avhjelpende tiltak.

### ***Svar på negative funn***

I tilfeller der skadevirkninger ikke er forebygget eller avbøtet, bør bedriften prøve å forstå hvorfor det er slik. Det er flere grunner til at en skade ikke har blitt effektivt forebygget eller avbøtet, blant annet at tiltakene som ble iverksatt for å forebygge skaden, ikke var effektive nok i seg selv, at det ikke var avsatt tid nok til se fremgang, eller at utilstrekkelige ressurser ble fordelt til å implementere planen for korrigerende tiltak. Bedriften bør oppdatere og implementere planen for korrigerende tiltak. Hvis bedriften ikke kan avgjøre hvorfor en skade ikke er forebygget eller avbøtet, bør den søke eksternt veiledning.

## **4.2 Verifisere, overvåke og validere fremdriften i aktsomhetsvurderingen og dens effektivitet i bedriftens leverandørkjede**

Bedriftene bør overvåke og vurdere sin egen og leverandørens fremdrift. Bedriftene bør også vurdere om tiltakene de har iverksatt, er effektive for å forebygge eller avbøte skade.

Revisjonstretthet er en utfordring i sko- og klesbransjen. Samtidig er det nødvendig å ha en form for validering for å gjøre bedriften sikker på at den forebygger skader i leverandørkjeden. Bedriftene bør derfor søke en balanse mellom å vurdere leverandører og støtte kontinuerlig overvåkning. Bedriftene kan følge det generelle prinsippet om at jo mer alvorlig skaden er, desto større er behovet de har for å forsikre seg om at skadene har blitt eller er i ferd med å bli forebygget. Følgende omfatter veiledning på høyt nivå om graden av forsikring som må brukes – verifisering, overvåkning eller validering – i ulike sammenhenger.

- Tidspunktet for verifisering, overvåkning eller validering bør stå i forhold til hvor alvorlig skaden er og hvilken type skade det er. Bedriftene bør også vurdere hvor lenge det er nødvendig å implementere planer for korrigerende tiltak.
- Som over (5.1), der det finnes internasjonale eller nasjonale standarder for hvordan skader skal forebygges eller avbøtes, er det

---

nok med verifisering av at slike standarder er fulgt for å anta at skaden også er forebygget.<sup>24</sup>

- Når det er mulig, bør bedriften overvåke indikatorer – enten direkte eller indirekte – over tid for å validere om skader har blitt forebygget eller er i ferd med å bli det. Der skaderisikoen berører mer enn én bransje i en spesiell region, oppfordres bedriften til å koordinere og samarbeide på tvers av bransjene for å harmonisere de sporede indikatorene. Deling av data vil gi dem som har virksomhet i regionen, et mer fullstendig bilde og derfor sette bedriften i stand til bedre å målrette de forebyggende tiltakene.
- Arbeidstakerne eller deres representanter bør levere innspill til den kontinuerlige overvåkingen. Dette gjelder særlig risikoer som berører arbeidsliv og menneskerettigheter, men det er også relevant for miljøskader og integritetsrisikoer.
- Hvis bedriften via overvåkning avgjør at skadene ikke blir håndtert, oppfordres bedriften til å verifisere at tiltakene faktisk ble iverksatt.
- Som over (5.1) oppfordres bedriften til å kontakte eksterne eksperter for å verifisere at korrigerende tiltak ble iverksatt eller for å validere at skadene er forebygget når:
  - den negative påvirkningen kan forårsake alvorlig skade hvis den ikke forebygges på adekvat måte (f.eks. håndtering og fjerning av farlige kjemikalier, brannsikkerhet, elektrisk sikkerhet, bygningsintegritet osv.)
  - forebyggende tiltak krever teknisk ekspertise som bedriften ikke har.
- Hvis bedriften bruker leverandører midtstrøms som opererer i flaskehals, for å foreta aktsomhetsvurderinger av risikoer for alvorlig skade oppstrøms, oppfordres bedriftene til å foreta en revisjon av leverandørene midtstrøms for å finne ut om de sistnevntes aktsomhetsprosess er i tråd med denne veilederen. Bedriftene oppfordres til å samarbeide på bransjenivå om revisjon av kontrollpunktene.

---

<sup>24</sup> Se kapittel II, Moduler for bransjerisikoer for et utvalg internasjonale standarder for bransjerisikoer.

### **Samarbeid**

Bedriftene oppfordres til å samarbeide for å støtte anerkjennelsen av verifisering, overvåkning og validering hvis vurderingene har en høy standard. I den grad det er mulig oppfordres bedriftene likeledes til å samarbeide om verifisering, overvåkning og validering av leverandører når de anskaffer varer fra den samme regionen og leverandørbasen.

Når bedriftene samarbeider om å foreta aktsomhetsvurderinger (for eksempel gjennom en næringslivsorganisasjon eller et initiativ fra en rekke ulike interessenter), bør de påse at aktsomhetsprosessene og resultatene gjennomgår for å se om alt er i overensstemmelse med denne veilederen.

### **Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene**

**Kontekst** – Mange høyrisikoleverandører

**Anbefalinger** – I tilfeller der bedriften kartlegger risikoer hos en lang rekke leverandører (f.eks. under leverandørvurderingen), bør den prioritere oppfølgingsdialogen med leverandøren – enten det gjelder verifisering, overvåkning eller validering – der skaderisikoen er mest alvorlig.

## 5. Kommunisere

### Forventninger i henhold til OECDs retningslinjer

Bedriftene bør bruke de spesifikke anbefalingene om åpenhet og kommunikasjon under hvert kapittel i OECDs retningslinjer i tillegg til de generelle anbefalingene som finnes i dette kapitlet.

Bedriftene oppfordres til å kommunisere tilleggsinformasjon som kan omfatte:

- a. verdierklæringer eller erklæringer om forretningsetikk beregnet for offentliggjøring inkludert – avhengig av relevans for bedriftens aktiviteter – informasjon om bedriftens retningslinjer om saker som dekkes av retningslinjene;

- b. retningslinjer og andre etiske regler som bedriften har tilsluttet seg, datoen de ble vedtatt, og landene og de juridiske personene som slike erklæringer gjelder;
- c. resultatene med hensyn til disse erklæringene og reglene;
- d. informasjon om intern revisjon, risikostyring og systemer som sikrer at loven følges;
- e. informasjon om forhold hos arbeidstakere og andre interessenter.

Bedriftene anbefales å "foreta aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter. Prosessen innebærer å vurdere faktiske og potensielle risikoer for menneskerettigheter, integrere og reagere på funnene, spore svar og kommunisere hvordan skadene håndteres."

*Kilde:* OECDs retningslinjer, III, 3 og IV, 45.

## 5.1 Kommunisere offentlig om bedriftens aktsomhetsprosess, deriblant om hvordan bedriften har håndtert potensiell og faktisk skade

### *Innhold*

Bedriften bør offentlig kommunisere følgende:<sup>25</sup>

- Bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Bedriften bør likeledes kommunisere eventuelle ekstra verdierklæringer som selskapet har tilsluttet seg (f.eks. gjennom deltakelse i bransjeinitiativ, avtaler med fagforeninger eller initiativ fra ulike interessenter).
- Bedriftens styringssystemer for aktsomhetsvurderinger, inkludert hvordan aktsomhetsvurderingene er integrert i beslutningsprosessene og systemene for informasjonsledelse for å støtte aktsomhetsvurderingene.
- De mest betydelige risikoene for skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede. Bedriften bør likeledes forklare prosessene for å vurdere disse risikoene. Der bedriften har prioritert noen skaderisikoer som trenger umiddelbar oppmerksomhet, bør den rettferdiggjøre prioriteringsprosessen sin.
- Komponentene i bedriftens plan for å forebygge eller avbøte skader i sin egen virksomhet og i leverandørkjeden og effektiviteten av disse tiltakene.<sup>26</sup>
- Der det er relevant, bedriftens formål i engasjement for retningslinjer samt resultatene av selve engasjementet.
- Bedriftens systemer for å gi tilgang til avhjelpende tiltak i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Bedriftene kan også velge å formidle saker som er anlagt mot bedriften, og hvordan de ble løst.

---

<sup>25</sup> Bedriftene bør kommunisere, men samtidig bevare bedriftshemmeligheter og ta andre konkurranserelaterte hensyn. Se rute 1 for mer informasjon.

<sup>26</sup> Effektiviteten av aktsomhetsvurderingene måles i den grad som faktisk og potensiell skade forebygges og avbøtes i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.



- Hvordan bedriften har meningsfylt dialog med sine interessenter.
- Hvis bedriften samarbeider med andre bedrifter i bransjer eller ulike interessenter i forbindelse med aktsomhetsvurderingene og hvilke spesifikke komponenter bedriftene samarbeider om (f.eks. samarbeid om kartlegging av risikoer, leverandørvurderinger osv.).

Bedriften bør offentlig kommunisere informasjon årlig som et minimum. Kommunikasjon kan inneha mange former. Men i alle tilfeller bør informasjonen opprettholdes og kommuniseres på en måte som er relevant, nøyaktig, aktuell, klar og brukervennlig og gi tiltenkte brukere tilgang til informasjonen. Bedriften oppfordres også til å gjøre informasjonen tilgjengelig i et klart språk.

I økende grad velger bedriftene – særlig de som deltar i samarbeidsprosjekter – å offentliggjøre:

- en liste over sine direkteleverandører
- vurderingsresultatene for leverandører
- leverandørens planer for korrigerende tiltak
- klagen som er rettet mot bedriften, og hvordan disse klagen ble håndtert.

### ***Forventninger til lovfestet offentliggjøring av ikke-økonomisk karakter***

Bedriften kan også måtte svare på lovfestede forpliktelser til offentliggjøring av ikke-økonomisk art. For eksempel er rapportering av ansvarlig forretningsskikk som følge av lovkrav stadig mer vanlig (f.eks. EU-direktiv 2014/95/EU om ikke-økonomisk rapportering; den britiske loven om moderne slaveri fra 2016; artikkel 173 av den franske loven om energiovergang og grønn vekst).

### ***Eksempler på fortielse***

Det kan være legitime grunner til fortielse av informasjon, særlig potensielle risikoer for berørte interessenter eller medarbeidere (som blant fremkommer som følge av offentliggjøring av personopplysninger). I noen tilfeller, der det ikke passer å kommunisere informasjon umiddelbart, kan en bedrift kommunisere informasjon etter en tid, for eksempel etter at en klage eller risiko er håndtert.

Hensyn til bedriftshemmeligheter kan også være en grunn til fortielse. Se rute 1 for mer informasjon. Der en bedrift anser det som vanskelig å dele informasjon, kan den gi forsikring med andre metoder, for eksempel ved at man inviterer en uavhengig tredjepart til å gjennomgå bedriftens aktsomhetsprosess

og formidler sine resultater til offentligheten eller til en relevant samarbeidsbedrift.

## 5.2 Kommunisere med berørte interessenter

Om menneskerettighetene sier FNs veiledende prinsipper: "For å redegjøre for hvordan de håndterer brudd på menneskerettighetene, bør bedriftene være forberedt på å kommunisere dette eksternt, særlig når det stilles spørsmål av eller på vegne av berørte interessenter. Bedriftene som har virksomhet eller aktiviteter som utgjør en risiko for alvorlige menneskerettighetsbrudd, bør rapportere formelt om hvordan de håndterer dem. I alle tilfeller bør kommunikasjonen:

- ha en form og frekvens som avspeiler en bedrifts brudd på menneskerettighetene og som er tilgjengelig for det tiltenkte publikumet
- gi informasjon som er tilstrekkelig til å vurdere hvordan bedriften responderer på de spesielle menneskerettighetsbruddene det gjelder
- i sin tur ikke utgjøre noen risiko for berørte interessenter, personell eller for legitime krav til bedriftshemmeligheter."<sup>27</sup>

Når det gjelder arbeidsrettigheter, bør bedriften kommunisere med sine arbeidstakere og fagforeninger og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg. Bedriften bør føre dialog med interessentene for å forstå hva de mener er viktig informasjon.

### **Faktorer som kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingene**

Alle bedrifter uansett størrelse, innkjøpsforhold eller plassering i leverandørkjeden, bør kommunisere sin praksis for aktsomhetsvurderinger. Imidlertid må omfanget og typen av bedriftens kommunikasjon stå i forhold til skaderisikoen i egen virksomhet og i leverandørkjeden. For eksempel vil kommunikasjonen til en bedrift som foretar anskaffelser fra land med høyere risiko for alvorlige brudd på menneskerettighetene være mer omfattende enn kommunikasjonen til en bedrift som ikke gjør det.

---

<sup>27</sup>. Se FNs veiledende prinsipp 21.

## 6. Sørge for eller samarbeide om forbedringer når det passer

### Forventninger i henhold til OECDs retningslinjer

Som understreket gjennom hele denne veilederen, er hovedhensikten med aktsomhetsvurderinger å unngå skade. Bedriften bør imidlertid "sørge for eller samarbeide gjennom legitime prosesser for å avhjelpe brudd på menneskerettighetene der de oppdager at de har forårsaket eller bidratt til disse bruddene." (OECDs retningslinjer, IV, A6)

Mens noen situasjoner krever samarbeid med rettslige eller myndighetsbaserte utenrettslige institusjoner, bør konseptene i dette kapittelet brukes for å fremme ansvarlig næringsliv ut over rettslige forpliktelser.<sup>28</sup>

### 6.1 Etablere prosesser for å muliggjøre forbedringer i bedriftens egen virksomhet

OECDs retningslinjer fastslår at bedriftene bør ha prosesser på plass for å muliggjøre avhjelpende tiltak ved brudd på menneskerettighetene. Det anbefales at bedriften også etablerer prosesser for å iverksette avhjelpende tiltak for arbeids- og miljørisikoer. Klagemekanismer på driftsnivå som oppfyller kjernekrteriene for legitimitet, tilgang, forutsigbarhet, rettferdighet, samsvar med OECDs retningslinjer og åpenhet kan være et middel for å skape slike prosesser.<sup>29</sup>

#### Rute 7. Statens rolle for å sikre tilgang til effektive avhjelpende tiltak

Som del av plikten til å beskytte mot forretningsrelaterte brudd på menneskerettighetene, må statene iverksette egnede tiltak slik – ved hjelp av rettslige administrative, juridiske eller andre egnede midler – at når det forekommer slike brudd på deres landområde og innen deres jurisdiksjon, har de berørte tilgang til effektive, avhjelpende tiltak.<sup>1</sup> Hvis bedriftene imidlertid velger å drive virksomhet i land der staten ikke oppfyller sin plikt til å beskytte, vil ikke dette fri bedriften for ansvaret til å sørge for avhjelpende tiltak.

1. Verken OECDs retningslinjer eller UNGP er ment for å etablere rettslige konsepter med hensyn til ansvar, heller ikke for bedriftene. Nasjonale domstoler vil bruke sine egne konsepter og tester i vurderingen av ansvar for skader og egnede avhjelpende tiltak.

#### *Klagemekanismer på driftsnivå*

En klagemekanisme på driftsnivå er en formalisert måte som kan benyttes av enkeltpersoner eller grupper til å fremlegge bekymringsmeldinger om de negative påvirkninger en bedrift har på dem –

---

<sup>28</sup> Verken OECDs retningslinjer eller UNGP er ment for å etablere rettslige konsepter med hensyn til ansvar, heller ikke for bedriftene. Nasjonale domstoler vil bruke sine egne konsepter og tester i vurderingen av ansvar for skader og egnede avhjelpende tiltak.

<sup>29</sup> OECDs retningslinjer, IV, 46.

blant annet på menneskerettighetene – og til å søke avhjelpende tiltak. Klagemekanismer på driftsnivå fungerer på firma- eller stedsnivå og er derfor ofte der en arbeidstaker eller et samfunnsmedlem først kan fremlegge sine bekymringer. I tillegg til å sørge for prosesser som kan brukes av arbeidstakere og samfunnsmedlemmer til å søke avhjelpende tiltak hvis de har vært utsatt for skader, fungerer klagemekanisme på driftsnivå også som et system for tidlig varsling av bekymringer, og dermed kan de forebygge opptrapping av problemene.

Klagemekanismer på driftsnivå kan ta mange former, deriblant interne klagemekanismer fra arbeidstakere, samarbeidsorganisasjoner i næringslivet og tredjeparter. I alle tilfeller bør man oppfylle kjernekrteriene for legitimitet, tilgang, forutsigbarhet, rettferdighet, samsvar med OECDs retningslinjer, åpenhet og dialog med tanke på å finne felles løsninger.<sup>30</sup> Tabell 8 gir eksempler på hvordan disse kriteriene kan oppfylles i sko- og klesbransjen. Imidlertid kan faktorer som grupper som benytter disse mekanismene i tillegg til sammenhengen de benyttes i, berøre de spesifikke implementeringsprosedyrene, og derfor er disse eksemplene ikke ment å være retningsgivende eller uttømmende.

Bedriftene bør tilrettelegge for, men ikke blande seg inn i sivil- eller strafferettslig etterforskning eller undersøkelser rundt menneskerettigheter, og rettslig avkall som utelukker tilgang til rettslige skritt for ofre for grove brudd på menneskerettighetene bør ikke brukes i forbindelse med klagemekanismer på bedriftsnivå. Bedriftene oppfordres til å publisere klager og integrere erfaringer i sine interne retningslinjer og overvåkningssystemer. Bedriftene oppfordres til å rådføre seg med den omfattende veiledningen som finnes om å etablere klagemekanismer på driftsnivå i samsvar med OECDs retningslinjer og FNs veiledende prinsipper.

---

<sup>30</sup> OECDs retningslinjer, IV, kommentar 46.

Tabell 8. **Kjernekrterier for klagemekanismer på driftsnivå og eksempelkomponenter**

Kriterier	Eksempelkomponenter
<p><b>Legitimt</b> Skaper tillit fra interessentgrupper som bruken av dem er beregnet for, og er ansvarlig for rettferdig gjennomføring av klageprosesser</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hevn forebygges mot dem som klager ved å garantere frihet fra represalier.</li> <li>• Berørte interessenter er involvert i utformingen av mekanismen. I sko og klesbransjen betyr dette generelt sett at arbeidstakerne og fagforeningene og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg deltar i utformingen av mekanismen.</li> <li>• Den enkeltpersonen som tjener som inngangsport for klagemekanismen, er pålitelig, skolert, kunnskapsrik og samarbeidsvillig uansett klagerens kjønn, religion osv. <i>Dette er særlig viktig i kles- og skobransjen der opptil 85 % av arbeidstakerne er kvinner, og internasjonale og nasjonale migrantarbeidere utgjør en betydelig andel av arbeidstakerne i mange tilfeller. Migrantarbeidere er særlig sårbare for trusler og represalier.</i></li> <li>• Mekanismen kan gi mulighet for at klagerne skal forbli anonyme, for eksempel ved å ta kontakt med legitime representanter. <i>Dette gjelder særlig i kles- og skobransjen der offeret kan frykte represalier (f.eks. seksuell trakassering).</i></li> <li>• Mekanismen gir rom for en form for opptrapping (f.eks. i tilfeller der klagerne ikke er fornøyd). Opptrapping til lokale mekanismer, der de finnes og er pålitelige, kan være best egnet. Der dette ikke virker eller er tilgjengelig, kan initiativ fra ulike interessenter eller nasjonale kontaktpunkter for OECDs retningslinjer fungere som opptrappingspunkter. Se kapittel 6.2 for informasjon om nasjonale kontaktpunkter.</li> </ul>
<p><b>Tilgjengelig</b> Kjent for alle interessentgrupper som bruken er tenkt for, og gir adekvat hjelp for de som kan stå overfor spesielle hindringer for tilgang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eksistensen av mekanismen er godt kjent og kunngjort.</li> <li>• Skjemaene som brukes til å registrere klager, er klare og enkle.</li> <li>• Hjelp til å rapportere en klage gis lokalt.</li> <li>• Det tas behørig hensyn til utdanningsnivå, særlig lese- og skriveferdigheter. Dette gjelder særlig i sko- og klesbransjen i miljøer der det er svake lese- og skriveferdigheter.</li> <li>• Det må tas hensyn til språkbarrierer. <i>Dette er særlig relevant i sko- og klesbransjen når det ansettes migrantarbeidere eller når arbeidstakere som representerer minoritetsgrupper, snakker et annet språk.</i></li> <li>• Det gis flere tilgangspunkter til mekanismen. Selskapets representanter er ikke det eneste kontaktpunktet, og det finnes minst ett uavhengig tilgangspunkt for klagerne. Hvis en fagforening er et tilgangspunkt, er prosessen åpen for ikke-medlemmer, eller det finnes andre måter å klage på. <i>Dette er særlig relevant i sko- og klesbransjen der det er stor ubalanse mellom den makten arbeidstakerne og ledelsen har.</i></li> </ul>

Kriterier	Eksempelkomponenter
<b>Forutsigbar</b> Gir en klar og kjent prosedyre med en indikerende tidsramme for hvert steg, og klarhet om hvilke typer behandling og resultater som finnes, samt midler til å overvåke implementeringen av dem.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setter opp en indikerende tidsramme til å begynne med.</li> <li>• Holde klagerne informert på hvert steg av prosessen.</li> <li>• Behandle hver klage seriøst.</li> <li>• Bli enige om hvordan omforente resultater skal implementeres.</li> </ul>
<b>Rettferdig</b> Prøve å sikre at fornærmede parter har rimelig tilgang til informasjonskilder, råd og ekspertise som er nødvendig for å gå inn i en klageprosess på rettferdige, informerte og ærbødige vilkår.	Påser at de involverte har tilgang til relevant informasjon og er på vakt overfor ubalanse i tilgangen til informasjon eller ekspertise mellom partene. <i>Dette er særlig relevant i sko- og klesbransjen der det er stor ubalanse mellom den makten arbeidstakerne og ledelsen har.</i>
<b>Åpent</b> Holde partene i en klagesak informert om fremdriften og gi tilstrekkelig informasjon om hvor effektiv mekanismen er til å bygge opp tillit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Holde klagerne informert på hvert steg av prosessen.</li> <li>• Behandle hver klage seriøst.</li> <li>• Bli enige om hvordan omforente resultater skal implementeres.</li> </ul>
<b>Dialog</b>	Prøver å løse klagesaken gjennom dialog mellom bedriften og den berørte parten eller dennes representanter.

## 6.2 Forplikte seg til å høre og behandle klager som har kommet gjennom legitime prosesser

Bedriftene forventes å sørge for eller å samarbeide om avhjelpende tiltak for negative påvirkninger der dette har forårsaket eller bidratt til de negative påvirkningene.<sup>31</sup>

For å lette denne prosessen overfor leverandørkjeden oppfordres bedriften til å forplikte seg til å høre og behandle – blant annet ved å sørge for avhjelpende tiltak – klager som fremsettes gjennom legitime prosesser, og som gjelder at den skal ha forårsaket eller bidratt til skader i leverandørkjeden. Klagene bør være konkrete og underbygget og hevde at bedriften forårsaket eller bidro til negative påvirkninger i leverandørkjeden (til forskjell fra klager som sier at bedriften er forbundet med skader i sin leverandørkjede).

<sup>31</sup> OECDs retningslinjer, IV, 6.

"Legitime prosesser" omfatter prosesser som:

- gjør at berørte interessenter eller representanter for interessentene kan fremsette en klage mot en bedrift
- ikke undergraver rollen til lokale klagemekanismer, deriblant rettslige og utenrettslige mekanismer og rollen til fagforeningene ved håndtering av arbeidskonflikter
- styres av parter som har tillit.

Nedenfor gis det noen eksempler på hvordan en bedrift kan gjøre dette i praksis:

- Etablere en klagemekanisme for bedriften der fagforeninger, det sivile samfunn og berørte parter kan fremsette klager, og der bedriften selv ser på sine handlinger i leverandørkjeden.
- Samarbeide med en rekke ulike interessenter som sørger for klagemekanismer i leverandørkjeden (f.eks. som medlem) eller avtaler å gå inn i mekling med enhver MSI som fremsetter en legitim klage mot bedriften (se under for mer informasjon om initiativ fra ulike interessenter).
- Inngå avtaler med fagforeninger, for eksempel via globale rammeavtaler, for å etablere en prosess der fagforeningene kan fremsette klager mot bedriften om at dens praksis har forårsaket eller bidratt til skader i leverandørkjeden, i den hensikt å sørge for avhjelpende tiltak.
- Avtale å gå inn i mekling med OECDs nasjonale kontaktpunkter der kontaktpunktet har avgjort at problemet er reelt i henhold til prosedyrene til OECDs retningslinjer. Se under for mer informasjon.

**Rute 8. Skille mellom systemer for tidlig varsling og prosesser for å muliggjøre avhjelpende tiltak**

Det er viktig å skille mellom systemer for tidlig varsling og prosesser for å muliggjøre avhjelpende tiltak.

- Hensikten med et system for tidlig varsling er å kartlegge risikoer (eller faktiske skader) i en bedrifts egen virksomhet eller i leverandørkjeden. For eksempel kan en bedrift etablere en direkte telefonlinje for arbeidstakerne slik at de kan melde fra om mulige problemer med bygningens sikkerhet.
- Målet med en prosess for å muliggjøre avhjelpende tiltak er å hjelpe



mennesker som har blitt utsatt for skade. For eksempel kan en arbeidstaker fremsette en klage mot ledelsen for urettferdig oppsigelse. Arbeidstakeren og bedriften kommer sammen for å finne et egnet avhjelpende tiltak (f.eks. gjeninnsettelse, erstatning osv.).

Et enkelt system – f.eks. en klagemekanisme – kan fungere både som system for tidlig varsling og sørge for prosesser for å muliggjøre avhjelpende tiltak. Når det skal avgjøres om et system bare fungerer som et system for tidlig varsling eller om det også er en prosess for å iverksette avhjelpende tiltak, bør bedriften vurdere om den parten som er skadet bringes sammen med den parten som forårsaket eller bidro til skaden, i den hensikt å sørge for avhjelpende tiltak.

### ***Mekling***

Hensikten med mekling er å hjelpe bedriften og interessenten med å løse en konflikt. Megleren spiller en aktiv, men nøytral, rolle for å hjelpe partene med å kartlegge og vurdere muligheter for løsning og forlik. Mekling kan foretas på ad hoc-basis, for eksempel når begge parter ber om mekling, eller det kan fungere som en slags opptrapping når partene ikke kan komme frem til en avtale, eller der klagerne ikke er fornøyd med resultatet av klagen. Mekling bør være gjensidig akseptert av begge parter, legitimt, uavhengig og fortrolig. Det er viktig at medlemmene av de organene som er tildelt slike funksjoner er upartiske og blir ansett for å være upartiske.

### ***Klagemekanismer hos ulike interessenter***

Bedriften kan bruke klagemekanismer for ulike interessenter som en måte å ta ansvar på når det gjelder å høre og behandle klager som gjelder at den skal ha forårsaket eller bidratt til skader i leverandørkjeden, og sørge for avhjelpende tiltak.

Initiativ fra en rekke interessenter som etablerer klagemekanismer i leverandørkjeden blir stadig vanligere i sko- og klesbransjen. Slike initiativ er ofte basert på medlemskap der medlemmene er bedrifter, fagforeninger og/eller det sivile samfunn. Klagemekanismer for ulike interessenter kan føre til mekling mellom interessenten som har kommet med klagen, og bedriften. Klagemekanismer for ulike interessenter bør likeledes oppfylle kriteriene for legitimitet, tilgang, rettferdighet, forutsigbarhet, åpenhet og være dialogbasert.

Det er viktig å merke seg at noen initiativ fra ulike interessenter sørger for systemer for tidlig varsling. Mens systemer for tidlig varsling kan være nyttige som overvåkningsmekanismer for å kartlegge skadevirkninger i en bedrifts leverandørkjede, bør slike systemer ikke forveksles med klagemekanismer. Se rute 8 for mer informasjon.

### Rute 9. **Organisering av klagemekanismer for ulike interessenter**

Organiseringen av klagemekanismer for ulike interessenter kan begrense hvordan det er mulig å oppfylle kjernekriteriene for legitimitet, tilgang, forutsigbarhet, rettferdighet, åpenhet og dialog. Bedriftene og klagemekanismene for ulike interessenter bør være oppmerksomme på disse potensielle begrensningene og ta ansvar for dem i den grad det er mulig.

- Tilgang til klagemekanismene kan være begrenset i saker der bare interessenter som er medlemmer av initiativet, kan rette klager mot en medlemsbedrift. Slike begrensninger kan finnes for å sikre at ulike interessenter har adekvate ressurser til å høre og behandle klager. Bedriftene kan ta høyde for denne begrensningen ved å være villige til å ta i bruk (eller høre klager fra) en rekke klagemekanismer.
- Tilgang kan være begrenset i saker der bare den direkte berørte interessenten (dvs. arbeidstakere, samfunnsmedlemmer osv.) kan fremsette en klage og dennes representanter. Berørte interessenter kan være for langt vekk fra initiativet til både å vite at mekanismen finnes og forstå hvordan den skal brukes. Lokale kontaktpunkter kan bidra til å øke tilgangen.
- Effektiviteten av en klagemekanisme kan begrenses i saker der det er åpent for alle som klager på enhver risiko og mot enhver bedrift. Med tanke på det store omfanget til mekanismen kan ressursene være begrenset når det gjelder å kommunisere informasjon, gjøre klagemekanismen kjent og følge opp klager.

### *Nasjonale kontaktpunkter for OECDs retningslinjer*

OECDs retningslinjer har en innebygd ikke-rettslig klagemekanisme via nasjonale kontaktpunkter. Nasjonale kontaktpunkter etableres av de som har underskrevet OECDs investeringserklæring. De har mandat til å fremme effektiviteten av retningslinjene gjennom å:

- drive informasjonsaktiviteter og ta seg av forespørslar
- bidra til å løse problemer som oppstår i forbindelse med implementering av retningslinjene i enkeltsaker<sup>32</sup>

I henhold til beslutningen i rådet for OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, er det et krav at de som har underskrevet avtalen, skal opprette et nasjonal kontaktpunkt.<sup>33</sup> Veilederen til OECDs retningslinjer sier at nasjonale kontaktpunkter skal operere i henhold til følgende kjernekriterier: synlighet, tilgjengelighet, åpenhet, og ansvarlighet. I tillegg bør "enkeltsaker" (saker) håndteres på en måte som er upartisk, forutsigbar, rettferdig og kompatibel med OECDs retningslinjer. En enkeltperson eller organisasjon kan bringe en enkeltsak mot en bedrift inn for et nasjonalt kontaktpunkt i forbindelse med selskapets virksomhet hvor som helst i verden.

Det kreves at nasjonale kontaktpunkter skal komme med en slutterklæring ved avslutning av prosesser som gjelder enkeltsaker. Nasjonale kontaktpunkter kan også komme med anbefalinger basert på forhold rundt saken og følge opp disse anbefalingene. Praksisen med å komme med anbefalinger kan påvirke omdømmet til bedriftene og kan være en oppfordring til bedriftene om å delta i prosessen.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> «Enkeltsaker» er det uttrykket som brukes i retningslinjene for å beskrive de praktiske problemene som kan oppstå ved implementering av retningslinjene.

<sup>33</sup> Beslutning i rådet for OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, som endret i 2011.

<sup>34</sup> For mer informasjon, se OECD (2016), *Implementering av OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap: De nasjonale kontaktpunktene fra 2000 til 2015*, Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, Paris.

### 6.3 Bestemme den egnede formen for avhjelpende tiltak

Avhjelpende tiltak kan ta en rekke former, og det er viktig å forstå hva de berørte partene vil se som et effektivt tiltak, i tillegg til det bedriften selv mener. Dette kan være en unnskyldning, rehabilitering, restitusjon, bestemmelser som skal sikre at skaden ikke gjentar seg, kompensasjon (økonomisk eller annen) for skaden, straffetiltak, opphør av spesielle aktiviteter eller forhold eller et annet slags tiltak avtalt mellom partene.<sup>35</sup> Det følgende er generelle prinsipper for å finne egnet avhjelpende tiltak:

- Tiltaket bør prøve å gjenopprette situasjonen for de(n) berørte personen(e) som de(n) ville være i, hvis ikke skaden hadde oppstått (der det er mulig) og stå i forhold til betydningene og omfanget av skaden;
- Tiltaket bør være i tråd med nasjonale lover og internasjonale retningslinjer for avhjelpende tiltak der disse finnes; der slik standarder ikke finnes, er tiltaket på linje med det som er vedtatt i lignende tilfeller.
- Bedriften bør samarbeide med berørte interessenter for å bestemme tiltaket.
- Bedriften bør vurdere hvor tilfreds klagerne er med prosessen som har funnet sted samt resultatet av den.

#### Samarbeid

I tilfeller der er mange parter som har forårsaket eller bidratt til en skade, bør bedriften prøve å samarbeide med andre parter. Samarbeid med andre parter ikke bedriften for ansvar, og bedriften bør selv sørge for, muliggjøre eller støtte avhjelpende tiltak i den grad den har bidratt til skadene.

---

<sup>35</sup> FNs høykommissær for menneskerettigheter (2012), *Samfunnets ansvar for å respektere menneskerettighetene, en veiledning med tolkning*, FN, New York og Genève.

## *Kapittel II.*

### **Moduler om bransjerisikoer**

Modul 1. Barnearbeid

Modul 2. Seksuell trakassering samt seksuell og kjønnsbasert vold på arbeidsplassen

Modul 3. Tvangsarbeid

Modul 4. Arbeidstid

Modul 5. Arbeidsmiljø

Modul 6. Fagforeninger og kollektive forhandlinger

Modul 7. Lønninger

Innledning om miljømodulene

Modul 8. Farlige kjemikalier

Modul 9. Vann

Modul 10. Utslipp av klimagasser

Modul 11. Bestikkelser og korrupsjon

Modul 12. Ansvarlig anskaffelse fra hjemmearbeidende

Det er ikke tenkt at anbefalingene i disse modulene skal fungere som en frittstående veileder, men heller supplere kjerneveilederen og gi bedriftene informasjon om hvordan de skal skreddersy sin metode for aktsomhetsvurdering når de håndterer spesifikke bransjerisikoer. Dessuten er det ikke tenkt at de nedenstående modulene skal gi teknisk veiledning. Bedriftene oppfordres til å stole på eksisterende veiledning fra troverdige organisasjoner der slik veiledning er i tråd med anbefalingene i disse modulene.



## Modul 1. Barnearbeid

### Integrere ansvarlig næringsliv i bedriftenes retningslinjer og deres styringssystemer

#### *Retningslinjer*

Når bedriften vedtar retningslinjer med forpliktelse om barnearbeid, bør den gi uttrykk for sin forpliktelse om ikke å tolerere barnearbeid, basert på ILO-konvensjon 138 og 182, i egen og leverandørens virksomhet. Bedriften bør uttale at retningslinjene for barnearbeid gjelder hele leverandørkjeden, inkludert råvarer.

- Retningslinjene for barnearbeid bør følge nasjonale og internasjonale lover og ha beskrivelser av typer av arbeid som anses som farlig.<sup>36</sup>
- I tilfeller der nasjonale lover er mindre strenge enn internasjonale standarder, bør bedriften bruke internasjonale standarder (for eksempel om farlig barnearbeid, verste former for barnearbeid og minstealder).<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> I mange land blir farlig barnearbeid definert i henhold til nasjonale lover eller gjennom sosial dialog som involverer arbeidstakernes og -givers organisasjoner samt myndighetene. Der det ikke finnes noen liste over farlige aktiviteter, oppfordres bedriften til å rådføre seg med ILO, medisinsk personell eller HMS-eksperter.

<sup>37</sup> Men i land der nasjonale lover og forskrifter er i strid med prinsipper og standarder i retningslinjene, bør selskapene prøve å finne løsninger som i størst mulig grad tar hensyn til slike prinsipper og standarder uten at de bryter de nasjonale lovene. Det er svært usannsynlig at selskapene kommer i en stilling der det er motstridende krav når de følger standarder for minstealder som går lenger enn nasjonale rettslige krav.

- I tilfeller der nasjonal lov setter en høyere standard enn internasjonale konvensjoner, bør bedriftene rette seg etter nasjonal lov.
- Alle standarder bør være like relevante for jenter og gutter.<sup>38</sup>

### Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

#### Vurderingsprosess

Se tabell 9 for eksempler på risikofaktorer for barnearbeid og deres relevans i bransjen.

Tabell 9. **Risikofaktorer for barnearbeid i sko- og klesbransjen\***

Risikofaktorer	Forklaring	Bransjehensyn
<p>Politisk styring</p> <p>Lovene i et land er ikke samsvar med ILOs standarder for minstealder og verste former for barnearbeid.</p>	<p>Myndighetene indikerer at de akter å følge ILO-standardene for barnearbeid ved å samordne de nasjonale lovene med ILOs konvensjoner. Dette er en minsteforsikring om at myndighetene akter å beskytte barn mot barnearbeid.</p>	
<p>Politisk styring</p> <p>Regjeringen håndhever ikke lovene om barnearbeid.</p>	<p>Lovene om barnearbeid er bare så effektive som håndhevingen av dem. Indikatorer for håndheving av lover om barnearbeid er kanskje det viktigste for å fastslå om barnearbeid er en høy risiko i en jurisdiksjon. Indikatorer for de ressursene som brukes på håndheving av lovene om barnearbeid og undersøkelsene av bruk, straffesaker mot overtrederne og håndheving av rettsavgjørelser kan være nyttige for å fastslå det ovenstående.<sup>1</sup> Rapporter fra det sivile samfunn, fagforeninger og internasjonale organisasjoner kan likeledes være en nyttig ressurs.</p>	<p>Det fortsetter å være betydelig avstand i det juridiske rammeverket og kapasiteten til å håndheve lovene for å bekjempe barnearbeid i mange land som produserer og eksportere sko og klær.</p>

<sup>38</sup> For eksempel i tilfeller der nasjonale lover er mindre strenge enn internasjonale standarder, bør bedriftene følge internasjonale standarder for minstealder. I tilfeller der nasjonal lov setter en høyere minstealder enn internasjonale standarder, bør bedriftene rette seg etter nasjonal lov.



Risikofaktorer	Forklaring	Bransjehensyn
<p>Politisk styring</p> <p>Liten tilgang til og/eller dårlig kvalitet på utdanningen</p>	<p>Risikoen for barnearbeid øker når barn ikke får anledning til å gå på skolen. Dette kan skyldes mangel på skoler i nærheten eller andre barrierer, f.eks. for høye skolepenger eller administrative hindre, f.eks. krav til fødselsattester. Skolesystemene kan også mangle retningslinjer for at barn som tidligere arbeidet, skal re-integreres på skolen. Barn av migrantarbeidere kan ha store vansker med å få tilgang til utdanning. Det kan for eksempel være at de ikke kan snakke det lokale språket.</p> <p>Når det er dårlig kvalitet på utdanningen, kan foreldrene satse mer på å sende barnet på jobb enn å sende det på skolen.<sup>2</sup></p>	<p>Mange av de landene der det foregår produksjon, ferdigstilling og råvareproduksjon i sko- og klesbransjen, har fortsatt betydelige problemer med å tilby allmenn utdanning.</p> <p>I noen land der det finnes leverandørkjeder for klær, er alderen for obligatorisk utdanning under minstealderen for arbeid.</p>
<p>Politisk styring</p> <p>Myndighetene har ikke adekvate lover for diskriminering i utdanningen og/eller håndhever dem ikke på tilfredsstillende måte.</p>	<p>Diskriminering og utestengelse av visse grupper (minoriteter), f.eks. fra å få tilgang til utdanning, kan øke risikoen for barnearbeid.</p>	<p>I sko- og klesbransjen er det mindre sannsynlig at barn av minoritetsgrupper eller arbeidstakere fra minoritetsgrupper, for eksempel migranter, går på skolen og derfor ender som barnearbeidere i noen sammenhenger.</p>
<p>Bransje</p> <p>Uformell sysselsetting</p>	<p>Barnearbeid er mest fremtredende i uformelle bransjer av økonomien, og formelle bransjer kan sette bort barnearbeid til uformelle og uregulerte enheter.</p>	<p>Uformelt arbeid er vanlig på de fleste steg i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen.</p> <p>Innhøsting av bomull blir i stor grad utført av sesongarbeidere i uformell sektor.</p> <p>Uformelt arbeid er særlig fremtredende i skinnsøm og intrikat håndarbeid, f.eks. broderi og påsying av perler.</p>
<p>Bransje</p> <p>Det anses at oppgavene kan utføres bedre av barn.</p>	<p>I noen bransjer er det en myte at barn er dyktigere til å utføre visse oppgaver.</p>	<p>I noen sammenhenger er det en myte at barn er dyktigere til intrikat sying, skinnsøm, påsying av perler, broderi osv.</p>

II. 1. BARNEARBEID

Risikofaktorer	Forklaring	Bransjehensyn
Bransje Migrantarbeidere	Barn av sesongarbeidere som også er migranter, migrerer sammen med foreldrene sine, og de er særlig sårbare for barnearbeid. Steder for sesongarbeid ligger ofte langt unna skoler og andre tjenestetilbud, og skolegang på sesongbasis kan være problematisk.  Barnemigranter er ofte utsatt for mishandling – blant annet kan de oppleve isolasjon, vold, arbeidsforhold under standard, manglende utbetaling av lønn og trusler om å bli meldt til myndighetene.	Innhøsting av bomull blir i stor grad utført av sesongarbeidere i uformell sektor, og arbeiderne er ofte migranter.  I noen tilfeller utgjør internasjonale migrantarbeidere 75 % av arbeidsstyrken. Migrasjon fra land til by er likeledes vanlig i de fleste eksportland.
Bransje Lønningene er ikke høye nok til å dekke de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier.	Lave lønninger og mangel på tilgang til ordentlig arbeid for andre familiemedlemmer reduserer husstandens inntekt og gir økonomisk incentiv for at barn skal begynne å arbeide.	Det at lønningene ikke følger avtalen, er en risiko på alle stadier i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen, som er arbeidskraftintensiv og sysselsetter lavlønnte arbeidstakere.
Bransje Bruk av lærlingeordninger	Barn som anses å være lærlinger, vil kanskje ikke få adekvat betaling og kan komme til å jobbe lange arbeidsdager, noe som kommer i veien for deres utdanning.	Lærlingeordninger brukes i mange sammenhenger i bransjen.
Bransje Underleveranser	Bruk av underleverandører reduserer innsynet i arbeidsstandarder og øker dermed risikoen for barnearbeid.	<i>Produksjon (inkludert spinning)</i> Underleveranser er vanlig praksis i tilskjæring, produksjon, etterbehandling og ferdigstilling (f.eks. å sette bort arbeid til trykkere) globalt.
Bransje Bruk av private rekrutterings- eller bemanningsbyråer	Bruken av rekrutteringsbyråer og agenter for disse kan skape avstand mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiverne kan være ukjente med hvordan arbeidstakerne ansettes i de virksomhetene de driver, slik at arbeidstakerne kan bli utnyttet. <sup>4</sup>	<i>Produksjon (inkludert spinning)</i> Private rekrutterings- og bemanningsbyråer brukes ofte for å ansette både nasjonale og internasjonale migrantarbeidere.

Risikofaktorer	Forklaring	Bransjehensyn
Bransje Forekomsten av kredittordninger og gjeld	Bruken av kredittordninger eller ordninger med forhåndsbetaling når dette gjelder barn, gjør at barn blir mer utsatt for tvangsarbeid, gjeldsslaveri, usikkert arbeid og mangel på adekvat betaling.	Kredittordninger bli noen ganger integrert i lærlingeordninger. Bruk av kreditt kan forekomme hos migrantarbeidere som ansettes via et privat rekrutterings- eller bemanningsbyrå.

1. Basert på Monitoring International Labor Standards, National Research Council of the National Academies, *Monitoring International Standards (dvs. komiteen for overvåkning av internasjonale arbeidsstandarder, det nasjonale forskningsrådet til forlaget National Academies, overvåkning av internasjonale standarder: Techniques and Sources of Information*, the National Academies Press, Washington, D.C.
2. Se Jensen, (2000), *Development of Indicators on Child Labor*, A Report to the International Program on the Elimination of Child Labor, ILO, Geneva (dvs. *utvikling av indikatorer på barnearbeid*, en rapport om det internasjonale programmet om fjerning av barnearbeid hos Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO i Genève).
3. Nettsiden til International Programme on the Elimination of Child Labour, Migration and Child Labour.
4. Se USAs utenriksdepartement (2015)

### **Leverandørvurdering**

- Leverandørvurderinger bør i stor grad finne sted på grunnlag av intervjuer med arbeidstakere (uten at ledelsen er til stede), ledelse og andre interessenter.
- Bedriftene oppfordres til å rådføre seg med arbeidstakere og andre interessenter for å avgjøre om vurderinger bør finne sted bare på arbeidsplassen eller også utenfor arbeidsplassen.
- Det er ofte slik at tradisjonelle intervjuer ikke alltid klarer å engasjere barn, og at barn kan være instruert til å gi bestemte svar, og derfor blir bedriftene oppfordret til å integrere deltakende metoder for vurdering der det kan være varsel om stor risiko for barnearbeid.<sup>39</sup>

<sup>39</sup>. Eksempler på deltakende metoder for vurdering inkluderer rollespill; å be barnet om å tegne et bilde og beskrive det; å vise barnet fotografier for å få frem kommentarer; å be et barn som kan skrive, om å dele en fortelling eller beretning; og å vise barnet et diagram eller kart og stille spørsmål om det (og alltid huske at det å lese et diagram og et kart også er ferdigheter som er lært). Se SIMPOC (2005).

- Der det varsles om verste former for barnearbeid, bør det tas kontakt med kvalifiserte eksperter for å få en vurdering på stedet for å beskytte barna.

### ***Forstå den lokale konteksten***

Eliminering av barnearbeid i en spesiell region krever samarbeid mellom en rekke interessenter inkludert myndigheter, industri og det sivile samfunn. Det er nedlagt stor oppmerksomhet og betydelige ressurser i forsøkene på å håndtere barnearbeid globalt (både på nasjonalt og internasjonalt nivå), for eksempel ved å lage programmer for å overføre barn til formell utdanning eller å utvikle overvåkning av barnearbeid via samfunnet. Med tanke på dette oppfordres bedriften til å koble sin plan for korrigerende tiltak sammen med eksisterende strategier på bakkenivå for å forebygge barnearbeid der det er relevant og mulig. Og ved at bedriften innser at barnearbeid ofte forekommer i mange bransjer i en region (dvs. at det ikke er unikt for leverandørkjeden til sko- og klesbransjen), oppfordres bedriften til å kartlegge andre bransjer der det likeledes er en risiko for barnearbeid i regionen for å lette samarbeidet der dette er egnet.

### ***Stanse, forebygge eller avbøte barnearbeid i bedriftens egen virksomhet***

Hvis et barn er engasjert i farlig arbeid, skal barnet straks fjernes fra de farlige oppgavene. Bedriftene oppfordres til å implementere eksisterende veiledning om hvordan man kan stanse og forebygge barnearbeid i egen virksomhet. Eksempler på komponenter som en plan for forebyggende tiltak bør inneholde:

- Øke bevisstheten hos arbeidstakere og ledelse – for eksempel gjennom opplæring, tildeling av ressurser (f.eks. bøker), seminarer og kontinuerlig støtte. Opplæring og informasjon som gis til arbeidstakerne kan dekke:
  - bedriftens retningslinjer mot barnearbeid
  - definisjoner på barnearbeid
  - definisjoner på farlig arbeid (bare relevant for barn over den lovlige minstealderen for arbeid; barn under denne alderen bør ikke arbeide i det hele tatt)
  - internasjonale og nasjonale normer og lover
  - skadene av barnearbeid på barnet
  - hvor og hvordan arbeidstakerne kan rapportere tilfeller av barnearbeid (f.eks. til en komité for overvåkning av barnearbeid eller andre klagemekanismer på driftsnivå)

- bedriftens systemer for å forebygge barnearbeid og den rollen arbeidstakere, arbeidsledere og ledelsen kan spille for å forebygge barnearbeid.
- Opprette styringssystemer for å avbøte risikoen for ikke å følge reglene, for eksempel ved å formalisere arbeidstakernes kontrakter og etablere en prosess for forhåndskvalifisering av private rekrutterings- og bemanningsbyråer.<sup>40</sup> Gi opplæring til dem som kontrollerer rekruttering og ansettelse når det gjelder bedriftens retningslinjer mot barnearbeid og systemer for å redusere risikoen for barnearbeid.
- Eliminere farlig barnearbeid ved å kartlegge, forebygge og avbøte risikoer i arbeidsmiljøet, særlig som del av omfattende forsøk på å fjerne alt barnearbeid.<sup>41</sup> Se modul 5.
- I forståelse av at de mest effektive forebyggende tiltakene ofte krever håndtering av systemiske årsaker og grunnårsaker til barnearbeid (f.eks. mangel på tilgang til utdanning), oppfordres bedriftene til å samarbeide med eksisterende initiativ som har vist at de kan gjøre noe med barnearbeid (f.eks. initiativ fra myndighetene, på tvers av interessentgrupper, det sivile samfunn). Slike initiativ kan gi opplæring, tilgang til klagemekanismer utenfor bedriften osv.<sup>42</sup>

### **Forebygge bedriftens bidrag til skade (for detaljister, merker og deres mellommenn som driver innkjøp)**

- Bedriften bør vurdere og forebygge sitt bidrag til skade gjennom sine prisforhandlinger og innkjøpspraksis.

<sup>40</sup>. Se Shift og IHRB (2012), *Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, European Commission, Brussels (dvs. bemannings- og rekrutteringsbyråer, bransjeveileder om implementering av FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter, Europakommisjonen, Brussel).

<sup>41</sup>. Se preambel iii i Netherlands Ministry of Social Affairs and Employment (2016).

<sup>42</sup>. Se “Hard Question 5” i ILO-IOE (2015) (dvs. vanskelig spørsmål 5 i ILO-IOE (2015)) for praktiske spørsmål som bør overveies ved vurdering av rollen som et initiativ som tas av en rekke ulike interessenter (MSI), er tiltenkt og kan spille for å forebygge og avbøte barnearbeid.

- Bedriften oppfordres til å støtte sine leverandører for å forebygge barnearbeid der dette er mulig, for eksempel ved å øke leverandørens bevissthet om hva som er barnearbeid (der det er relevant) og forenkle forbindelsene til lokal tjenesteleverandører.
- Uansett om det er oppdaget spesifikke tilfeller av barnearbeid, bør bedriften bruke sin påvirkningskraft til å oppfordre leverandørene til å iverksette tiltak for å forebygge barnearbeid hvis det er kartlagt risikofaktorer for barnearbeid i anskaffelsesregionen og leverandøren ikke har iverksatt adekvate kontrolltiltak for å avbøte risikoen.
- I forståelse av det er forbindelser mellom lønninger og barnearbeid, oppfordres bedriften til å foreta aktsomhetsvurderinger av lønninger. Se modul 7.
- I forståelse av at barnearbeid sjelden er unikt for en spesiell leverandør, oppfordres bedriften til å støtte et fremstøt i hele bransjen på et spesielt geografisk sted (f.eks. produksjonsklynge) og samarbeide med andre regionale samfunnsbaserte initiativ mot barnearbeid. I praksis betyr det at bedrifter med aktivitet i bransjen har en harmonisert strategi for opplæring, kapasitetsbygging, sporing av resultater og interessentdialog med mange leverandører.
- Ved at bedriftene forstår at barnearbeid sjelden er unikt for én bransje i et spesielt geografisk område, men forekommer i mange bransjer, og at å fjerne barn fra én bransje kan øke risikoen for at barnet rett og slett finner seg arbeid i en annen, oppfordres bedriften til å koordinere og samarbeide med andre bransjer som har virksomhet i samme geografiske region. I praksis kan dette for eksempel bety at regionale dialoger på tvers av bransjene etableres for å håndtere spesifikke risikoer for barnearbeid i en spesiell geografisk region. Det kan også bety å dele opplæringsressurser, indikatorer og resultater i flere bransjer.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Se nettsiden til IOE og ITUCs plattform for barnearbeid.

## Sporing

### ***Verifisere, overvåke og validere fremdriften i aktsomhetsvurderingen og dens effektivitet i egen virksomhet***

Komiteer på arbeidsplassen for overvåkning av barn kan være en effektiv metode for overvåkning av barnearbeid. Slike komiteer kan spille en rolle i opplæring av arbeidstakere for å kartlegge risikoer for barnearbeid; de kan være et første punkt for klagemekanismer på stedet; og de kan overvåke for å sikre at barn ikke blir satt til farlig arbeid.

Der det er relevant og mulig, kan arbeidsplassbaserte komiteer for overvåkning av barn koordinere sitt arbeid med programmer for overvåkning av barn på samfunnsnivå samt prosesser for å muliggjøre avhjelpende tiltak (der slike programmer er aktive og effektive).

## Sikre eller samarbeide om forbedringer der det passer

### ***Klagemekanismer på driftsnivå***

Det er ikke sikkert at barn kan få tilgang til klagemekanismer alene. Klagemekanismer bør derfor også være tilgjengelige for dem som kan komme med bekymringsmeldinger på vegne av barnet, for eksempel komiteer som har i oppgave å overvåke barnearbeid, fagforeninger, samfunnsborgere, innkjøpsmedarbeidere, det lokale sivile samfunn og representanter for myndighetene.<sup>44</sup>

Bedriftene bør ha (eller få på plass) en mekanisme for å rapportere straffbare handlinger som berører de verste formene for barnearbeid, til de relevante myndighetene.

### ***Bestemme den egnede formen for avhjelpende tiltak***

- Når barnet er under lovens minstealder for arbeid, bør målet for avhjelpende tiltak være å fjerne barnet fra arbeidsplassen og påse at det finnes alternativer, fortrinnsvis formell heltidsbasert skolegang. Prosessen for avhjelpende tiltak bør inkludere en dialog med barnets omsorgspersoner på skolen uten at det går på bekostning av barnets eller familiens velferd. For eksempel:

---

<sup>44</sup> Se IDH (2012); Stop Child Labour (2015)

- Barnet fjernes fra arbeidsplassen, og arbeidsgiveren betaler skolepengene for barnet mens barnet går på skolen (til minstealder for skolegang).
- Barnet fjernes fra arbeidsplassen, og et medlem i barnets familie ansettes i stedet for barnet og får en lønn som dekker de grunnleggende behovene til arbeidstakeren og dennes familie
- Barnet fjernes fra arbeidsplassen og begynner på en overgangsskole for barn som har sakket akterut i forhold til sin egen aldersgruppe.
- Barnet fjernes fra arbeidsplassen og barnets familie går på et kurs som skal bidra å håndtere grunnårsakene til barnearbeid (f.eks. inntektsforskjeller).
- Der de finnes, oppfordres bedriften til å kontakte troverdige initiativ i samfunnet for å hjelpe barn med overgangen fra arbeid til skole.
- Hvis et barn er engasjert i farlig arbeid, skal barnet straks fjernes fra de farlige oppgavene. Situasjoner med de verste formene for barnearbeid kan være straffbare handlinger som må meldes til de relevante myndighetene. Arbeidsgiveren bør rådføre seg med eksterne eksperter (f.eks. leger) for å kartlegge eventuelle fysiske skader (f.eks. helseskader) som skyldes at barnet har arbeidet med farlige oppgaver, og skader skal avhjelpes på egnet måte.
- I tilfeller der barnet er på eller over den lovlige arbeidialderen ifølge nasjonale lover eller internasjonale standarder (det som er høyest), bør barnet ha valget mellom å fortsette sitt arbeidsforhold med egnede oppgaver (dvs. barnet kan fortsette å arbeide, men bør fjernes fra det farlige arbeidet umiddelbart).
- Bedriften oppfordres til å passe på at den tidligere barnarbeideren blir godt beskyttet og ikke har begynt å arbeide igjen eller blitt plassert i en mer usikker situasjon.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Se *5x5 Stepping Stones for Creating Child Labour Free Zones*, (dvs. 5 x 5 springbrett for å skape soner uten barnearbeid), Stop Child Labour, Amsterdam.



**Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder**

- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, kapittel IV, menneskerettigheter, og kapittel V, forhold og samarbeidsforhold i arbeidslivet
- ILO-konvensjon om minstealder for adgang til arbeidslivet 1973 (nr. 138),
- ILOs konvensjon om de verste formene for barnearbeid, 1999 (nr. 182)
- FNs konvensjon om barns rettigheter, 1989

**Ressurser**

- Annual United States Department of State, *Trafficking in Persons Report*, Washington, D.C.
- United States Department of Labor, *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, Washington, D.C.
- SIMPOC (2005), *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*, ILO/UNICEF, Genève,
- Shift og IHRB (2012), *Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, European Commission, Brussels (dvs. bemannings- og rekrutteringsbyråer, bransjeveileder om implementering av FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter, Europakommisjonen, Brussel)
- IDH (2012), *Report 2010-2011 Business practices and lessons learned on addressing child labour*, UN Global Compact Labour Working Group
- ILO (2007), *veileder nr. to: How Employers Can Eliminate Child Labour (Hvordan arbeidsgivere kan eliminere barnearbeid)*, Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, Genève
- ILO-IOE (2015), *Veiledningsverktøy for næringslivet om barnearbeid*, ILO, Genève
- ILO-IPEC (2005), *Retningslinjer for utvikling av prosesser for overvåkning av barn*, ILO, Genève
- Nettsiden til IOE og ITUCs plattform for barnearbeid
- Nederlands sosial- og arbeidsdepartement (2016), «Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016» (Veikart for å fjerne de verste formene for barnearbeid innen 2016), sluttdokument fra Verdenskonferansen mot barnearbeid i Haag 2010: *Towards a World without Child Labour Mapping the Road to 2016*, Haag
- For informasjon om relevante ILO-standarder, se ILO Helpdesk.
- UNICEF, *Barns rettigheter og forretningsprinsipper*.
- United States Department of State (2015), *Trafficking in Persons Report 2015*, Washington, D.C.

## Modul 2. Seksuell trakassering samt seksuell og kjønnsbasert vold (SGBV) på arbeidsplassen

### Integrere ansvarlig næringsliv i bedriftenes retningslinjer og deres styringssystemer

#### *Retningslinjer*

Bedriften oppfordres til å vedta en nulltoleransepolitikk om seksuell og kjønnsbasert vold og strenge tiltak mot seksuell trakassering i sin egen virksomhet. Bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv bør uttrykke forventninger til leverandører og andre forretningspartnere om likeledes å vedta retningslinjer om seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold (etter det som er relevant).

Bedriftene oppfordres til å inkludere følgende i sine interne retningslinjer:

- en forpliktelse til å fremme et miljø på arbeidet som er fritt for trakassering, mobbing og vold

#### **VIKTIGE BEGREPER**

**Seksuell trakassering** – Seksuell trakassering omfatter slik uønsket seksuelt betinget atferd som fysisk kontakt og tilnærmelser, bemerkninger med et seksuelt tilsnitt, visning av pornografi og seksuelt krav, i ord eller gjerninger. Det er diskriminerende når offeret har rimelig grunn til å anta at hans eller hennes avvisning ville bringe ham eller henne i en ugunstig situasjon i forbindelse med arbeidet, inkludert ansettelse eller forfremmelse, eller når det skaper et uvennlig arbeidsmiljø. Menn, kvinner, gutter og jenter kan bli offer for seksuell trakassering.

**Vold mot kvinner** – Alle handlinger med kjønnsbasert vold som fører til eller sannsynligvis vil føre til fysisk, seksuell eller psykologisk skade eller lidelse for kvinner og jenter, deriblant trusler om slike handlinger, tvang eller vilkårlig frihetsberøvelse, enten det skjer i det offentlige rom eller den private sfære.

- klare konsekvenser ved å bryte bedriftens standarder
- en forpliktelse til å høre klager, å sørge for "represaliefrie" klagemekanismer (f.eks. klagemekanisme på driftsnivå) og til å bevare fortroligheten til de arbeidstakerne eller ansatte som fremsetter klagen.

### **Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.**

#### ***Vurderingsprosess***

Kvinner utgjør størstedelen av dem som arbeider på de mange stadiene i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen. Kvinner som er lavtlønte arbeidstakere, migrantarbeidere og/eller er ansatt uformelt, er særlig utsatt for risiko for seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold på arbeidsplassen.<sup>46</sup>

Under vurderingen oppfordres bedriften til å prøve å forstå omfanget av den seksuelle trakasseringen og den seksuelle og kjønnsbaserte volden i de landene der den har virksomhet eller anskaffer varer fra på bred basis (dvs. utenfor arbeidsplassen). Men den seksuelle trakasseringen og den seksuelle og kjønnsbaserte volden kan være spesielt vanskelig å kartlegge på grunn av mangel på pålitelige data på lands- og bransjenivå. I denne sammenhengen er det kanskje ikke nok å gjennomgå dokumenter. Bedriften oppfordres derfor til å gjøre oppriktige forsøk på å kartlegge innkjøpsland med høy risiko for seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold. Der det mangler informasjon, oppfordres bedriften å rådføre seg med interessenter og/eller eksperter på bakkenivå. Bedriftene kan for eksempel samarbeide med det sivile samfunn eller fagforeninger for å gjennomføre en rekke fokusgruppediskusjoner med arbeidstakere og konsultasjoner med fagforeninger og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg, det sivile samfunn, myndighetene osv. Bedriftene bør være oppmerksomme på at i mange miljøer kan kulturelle normer hindre kvinner og menn i å diskutere eller rapportere sine opplevelser knyttet til seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold. Derfor oppfordres bedriftene til å samarbeide med opplærte eksperter for å kontakte arbeidstakere og/eller folk i samfunnet for å diskutere disse spørsmålene.

---

<sup>46</sup> Cruz, A. og Klinger, A. (2011)

Når det gjelder seksuell trakassering, bør bedriften anta at hvis seksuell trakassering er en høy risiko i et spesielt innkjøpsområde, er det en høy risiko på arbeidsplassen.

Tabell 10. **Seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold**

Risikofaktor	Bransjehensyn
<p>Lavinnteksarbeid</p> <p>Arbeidstakere i lavinnteksjobber er mer sårbare for seksuelle tjenester i bytte mot jobbmuligheter.</p>	<p>Arbeidstakere på mange steg i sko- og klesbransjen er i overveiende grad kvinner og jenter med lav inntekt.</p>
<p>Usikkert arbeid</p> <p>Arbeidstakere i usikkert arbeid er mer sårbare for krav om seksuelle tjenester i bytte mot jobbmuligheter.</p>	<p>Kortsiktige arbeidskontrakter er vanlig praksis i mange innkjøpsregioner. Dette gjelder særlig for fabrikkproduksjon og jordbruk (dvs. råvarer).</p>
<p>Barn og ungdom på arbeidsplassen</p> <p>Barn og unge på arbeidsplassen er mer sårbare for seksuell trakassering samt seksuell og kjønnsbasert vold.</p>	<p>Barn og unge blir ofte ansatt i sko- og klesbransjen.</p>
<p>Begrenset mobilitet oppover</p> <p><b>Kvinner er mer sårbare for seksuell trakassering på arbeidsplasser der kvinner utgjør majoriteten av arbeidstakerne, men har svært få jobber med faktisk beslutningsmyndighet.</b></p> <p>På lignende måte er arbeidstakere mer sårbare i miljøer der linjelederne i overveiende grad er menn, og der disse har ansvar for å rapportere hver arbeidstakers produktivitet. Samtidig er det også de som rapporterer om arbeidstakerne har begrunnet eller ubegrunnet fravær, om de er raske eller sene og deres atferd. I denne sammenhengen har linjelederne makt til å kreve seksuelle tjenester.</p>	<p>Det er vanlig at kvinner utgjør majoriteten av ufaglærte arbeidstakere i fabrikkene i sko- og klesbransjen, og at de har svært få jobber på ledernivå eller som arbeidsledere.</p>
<p>Stor utskiftning av arbeidstakere</p> <p>Arbeidsplasser med stor utskiftning av unge kvinnelige arbeidstakere kan ha høyere risiko for at arbeidstakerne ikke har et nettverk av kollegaer som de kjenner og stoler på.</p>	<p>Fabrikker i sko- og klesbransjen har ofte svært stor utskiftning av arbeidstakere.</p>

Risikofaktor	Bransjehensyn
<p>Plassering av arbeidsplassen i forhold hjemmet</p> <p>Arbeidsplasser som befinner seg langt vekk fra der arbeidstakerne bor, kan øke risikoen for at arbeidstakerne utsettes for seksuell trakassering og vold på veien hjem fra arbeidet.</p>	<p>Frihandelssoner ligger ofte langt vekk fra der arbeidstakerne bor.</p>
<p>Bolig på arbeidsstedet</p> <p>Unge ugifte kvinner bor ofte på sovesaler på arbeidsstedet som kontrolleres og inspiseres av mannlige ledere. Unge arbeidstakere er særlig utsatt for seksuell trakassering og vold under disse forholdene.</p>	<p>Bruken av sovesaler for å huse arbeidstakere er vanlig praksis i tekstil- og klesindustrien i mange land.</p>
<p>Sårbare minoriteter, deriblant migrantarbeidere</p> <p>Minoriteter, blant annet etniske, religiøse og kasteminoriteter, er ofte mye mer sårbare for trakassering og vold på grunn av sin "lavere status". Minoriteter kan også ha vanskeligere for å få tilgang til klagemekanismer.</p> <p>Migrantarbeidere mangler ofte et nettverk av personer som de stoler på og kan få hjelp av. De mangler likeledes informasjon om hvor de skal henvende seg hvis de blir utsatt for trakassering eller vold.</p>	<p>Minoritetskvinner er sårbare på alle steg i sko- og klesproduksjonen.</p> <p>Migrantarbeidere blir ofte ansatt i produksjon og innhøsting av bomull.</p> <p>I mange land er sko- og klesproduksjon svært avhengig av interne og internasjonale migrantarbeidere. I noen tilfeller utgjør internasjonale migrantarbeidere 75 % av arbeidsstyrken.</p>

### ***Leverandørvurderinger***

I en vurdering kan det være vanskelig å finne konkrete tilfeller av seksuell trakassering på arbeidsplassen. Arbeidstakerne kan frykte represalier, eller de forstår kanskje ikke hva som er seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold. Bedriften kan prøve å forstå følgende ved vurdering av leverandøren:

- I hvilken grad arbeidstakerne forstår hva som utgjør trakassering og vold.
- Tiltakene som leverandøren har iverksatt for å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.
- Om leverandøren har etablert en klagemekanisme på driftsnivå, og hvis det er gjort, i hvilken grad den oppfyller kjernekravene. Se tabell 8. Muligheten for å være anonym, muligheten for å komme

med en klage på flere måter (der minst én av dem ikke går gjennom ledelsen) og prinsippet om fortrolighet er relevant for seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold der frykten for represalier kan være stor.<sup>47</sup>

Intervjuer med arbeidstakerne og diskusjoner i fokusgrupper er kritiske komponenter i en leverandørvurdering. Bedriftene oppfordres til å få innspill fra fagforeninger og representative organisasjoner for arbeidstakerne.

I mange kulturer er ikke kvinner og menn komfortable med å diskutere seksuell trakassering eller seksuell og kjønnsbasert vold. Bedriftene blir derfor oppfordret til å samarbeide med lokale eksperter (f.eks. samfunnsorganisasjoner) for å skreddersy vurderinger slik at de passer til den konteksten de skal brukes i. Bedriftene bør også tenke på om det passer best at det er kvinner som skal foreta vurderingen. I tilfeller der det er stor risiko for at barn har blitt seksuelt trakassert eller misbrukt, bør de som skal foreta vurderingen, få opplæring i å kommunisere med barn på en måte som forårsaker skader.

### ***Forstå konteksten der virksomheten foregår***

Som en del av arbeidet med å forstå konteksten der virksomheten foregår (se kapittel 3.3), oppfordres bedriftene til å kartlegge rettslige og utenrettslige klagemekanismer som ligger utenfor bedriftens klagemekanismer på driftsnivå, og som er tilgjengelige for arbeidstakerne.

## **Forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede**

### ***Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet***

Opplæring og etablering av klagemekanismer på driftsnivå, er kjernekomponenter i enhver plan for korrigerende tiltak. Arbeidstakerne er ofte ikke klar over hva som er seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold.<sup>48</sup> Opplæring bør derfor heve bevissthetsnivået blant

---

<sup>47</sup>. De som er ansvarlige for å beskytte arbeidstakerne, er noen ganger de som begynner trakasseringen. Dette kan være arbeidsledere, kollegaer eller til og med fagforeningsmedlemmer.

<sup>48</sup>. I en studie som ble gjennomført i Den dominikanske republikk, ble respondentene overrasket over å få vite at noe av den atferden som de alltid hadde hatt på arbeidsplassen, ble ansett for å være trakassering, og at de kunne iverksette tiltak mot den. Selv de som er kjent med uttrykket, har ulike oppfatninger av hva det innebærer, og hva de er rettslig beskyttet mot.

arbeidstakerne om hva som er trakassering og vold, og bør informere arbeidstakerne om prosesser som er tilgjengelige for dem for fremsetting av klager både på og utenfor arbeidsplassen (der det finnes slike kanaler). Opplæring bør målrettes mot kvinner og menn, arbeidstakere, arbeidsledere, ledelse og andre som har en stilling som medfører myndighet. Det er viktig med deltakelse av arbeidstakere og fagforeninger samt representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg for å implementere løsninger som er skreddersydd til den lokale konteksten.

Andre komponenter i en plan for korrigerende tiltak kan blant annet inneholde følgende:

- etablering av samarbeidsgrupper på arbeidsplassen for å hjelpe kvinner med å få tilgang til egnede ressurser og/eller klagemekanismer
- transport til og fra arbeidsplassen i miljøer der kvinner opplever å bli utsatt for vold på vei til og fra arbeidet
- samarbeid med lokale organisasjoner som jobber for å forebygge seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold i samfunnet, for å sørge for opplæring, ressurser osv.
- integrering av opplæringstiltak i informasjon til nyansatte arbeidstakere og arbeidsledere.

Bedriftene oppfordres til å støtte leverandørene med å iverksette tiltak for å forebygge seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold på arbeidsplassen i miljøer med høy risiko.

## Spore

### ***Verifisere, overvåke og validere fremdriften i aktsomhetsvurderingen og dens effektivitet i bedriftens egen virksomhet***

Mens bedriftene må opprettholde fortroligheten, bør de sammenligne opplysninger om type, mønster og forekomst av alle former for trakassering og vold på arbeidsplassen i sin egen virksomhet. Det anbefales at det

---

Se Pantaleón, L. og Laboral Dominicana, F. (2003), Kampanje for rettigheter for arbeidende kvinner, seksuell trakassering i frihandelssoner i Den dominikanske republikk, det internasjonale fondet for arbeidsrettigheter.

innhentes data om alle hendelser, også både mindre og potensielle hendelser, og at dataene brytes ned på alder og kjønn.

I den grad det er mulig, bør bedriften prøve å få forsikringer om at tiltakene som den har iverksatt eller iverksetter, forebygger trakassering i egen virksomhet. Bedriften kan prøve å foreta overvåkning, for eksempel via enkle undersøkelser, diskusjoner med fagfeller, eller bruke andre former for engasjement blant arbeidstakerne, for å kartlegge:

- i hvilken grad arbeidstakerne vet hva som er seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold, og konsekvensene av å bryte bedriftens retningslinjer ved slik atferd
- i hvilken grad arbeidstakerne vet hvordan og hvor de skal rapportere seksuell trakassering, vold eller trusler om vold, og føle at de kan gjøre det uten frykt for represalier (dvs. inkludert alternative måter for fremsetting av klager)
- i hvilken grad arbeidstakerne tror at ledelsen vil svare eller svarte på en tilfredsstillende måte hvis de anmelder en hendelse.

### ***Verifisere, overvåke og validere fremdriften i aktsomhetsvurderingen og dens effektivitet i bedriftens leverandørkjede***

Det å validere at seksuell trakassering forebygges i leverandørkjeden til en bedrift er en utfordrende oppgave. Bedriften bør følge opp sine leverandører for å verifisere at planer for korrigerende tiltak implementeres, og at de er integrert i relevante systemer. I tillegg til slik verifisering oppfordres bedriftene til å samarbeide med sine leverandører, arbeidstakere og fagforeninger og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg for å vurdere om de korrigerende tiltakene er effektive. For eksempel kan bedriftene gjennomgå de samlede resultatene av medarbeiderundersøkelser med leverandørene, eller den kan sette i gang diskusjoner i fokusgrupper med bestemte intervaller blant arbeidstakere hos ulike leverandører i et innkjøpsmiljø for å finne ut om forebyggende tiltak (f.eks. opplæring) forebygger trakassering på arbeidsplassen eller om det kreves ytterligere innsats.

### **Sikre eller samarbeide om forbedringer der det passer**

Seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold er i noen sammenhenger straffbare handlinger som må anmeldes til relevante myndigheter.



Som nevnt over er det viktig at klagemekanismer på driftsnivå kan sette en arbeidstaker i stand til å anmelde trakassering, vold og trusler om vold:

- uten frykt for represalier eller kritikk
- til kontaktpunkter som ikke representerer bedriften eller fagforeningen
- anonymt og fortrolig.

Siden barn kan være offer for seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold, bør også klagemekanismer være tilgjengelige for dem som kan fremsette klager på vegne av barn i sammenhenger der disse ansettes på arbeidsplassen.

#### Rute 10. Diskriminering og kjønnsbasert diskriminering

**Diskriminering** defineres i henhold til ILO-konvensjon nr. 111 som enhver form for forskjellsbehandling, utestengelse eller preferanse på grunnlag av rase, hudfarge, kjønn, religion, politiske meninger, nasjonal eller sosial opprinnelse (blant andre egenskaper), "som har den virkningen at den opphever eller skader prinsippet om like muligheter og lik behandling i jobb eller yrke".

**Kjønnsbasert diskriminering** defineres av konvensjonen for avskaffelse av alle former for diskriminering mot kvinner som enhver form for forskjellsbehandling, utestengelse eller begrensning på grunnlag av kjønn som har den virkningen eller det formålet at den skader eller opphever anerkjennelsen, gleden eller utførelsen ved kvinner uten hensyn til deres ekteskapelige status, på grunnlag av likestilling mellom menn og kvinner, av menneskerettigheter og grunnleggende friheter. Dette gjelder også scenarioer der diskriminering ikke var tiltenkt. Lik eller nøytral behandling av kvinner og menn kan utgjøre diskriminering av kvinner hvis slik behandling ville resultere i eller ha den virkningen at kvinner ble nektet å utøve en rettighet fordi det ikke var anerkjennelse for den tidligere kjønnsbaserte ulempen og ulikheten som kvinner står overfor.

Denne modulen inkluderer anbefalinger om å foreta aktsomhetsvurderinger av seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold på arbeidsplassen. Begge disse er former for diskriminering. Imidlertid er diskriminering mye mer enn trakassering og vold. Denne veilederen gir ingen altomfattende anbefalinger om hvordan man skal foreta aktsomhetsvurderinger av diskriminerende retningslinjer eller metoder. Imidlertid er diskriminering ofte forbundet med lønninger, arbeidsmiljø og arbeidstid, og derfor er noen betraktninger om hvordan man skal kartlegge, forebygge og avbøte diskriminering i disse sammenhengene integrert i de relevante modulene. Bedriftene vet at det er høy forekomst av diskriminering i bransjen, og derfor bør de forplikte seg til ikke å diskriminere på grunnlag av rase,

farge, kjønn, religion, politisk oppfatning, nasjonal opprinnelse eller sosial opprinnelse (blant mye annet) i egen virksomhet og egne aktiviteter. Bedriftene bør likeledes prøve å kartlegge, forebygge og avbøte diskriminerende retningslinjer og diskriminerende praksis i sin egen virksomhet og i sine leverandørkjeder.

Eksempler på diskriminerende retningslinjer og diskriminerende praksis inkluderer:

- Gravide arbeidstakere får korttidskontrakter som avsluttes før de får rett til svangerskapsstønad i henhold til lokale lover.
- Svangerskapstester er en forutsetning for å få arbeid.
- Migrantarbeidere får andre tariffer enn landets egne arbeidstakere.
- Arbeidstakerne blir direkte eller indirekte spurt om sin HIV-status.

### ***Bestemme den egnede formen for avhjelpende tiltak***

Generelt sett bør arbeidsgiverne sørge for eller bidra til at det iverksettes avhjelpende tiltak for offer for seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold.<sup>49</sup> I noen sammenhenger kan også arbeidsgiverne bli pålagt av loven å sørge for slike tiltak ved at de har ansvar for andres handlinger.

For hendelser relatert til seksuell trakassering og seksuell og kjønnsbasert vold anbefales det generelt at rådgivning integreres som en mulighet for respons i etterkant av en hendelse. Noen ofre, særlig der det gjelder voldshendelser, kan behøve støtte over lengre tid. Avhengig av den konkrete situasjonen kan slik støtte omfatte utvidet faglig rådgivning.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Hvis en arbeidsgiver i noen tilfeller kan vise at han har tatt rimelige skritt for å forebygge seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, kan dennes bidrag til avhjelpende tiltak bli redusert.

<sup>50</sup> Se Chappell, D. og Di Martino, V. (2006).

### Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder

- Equal Remuneration Convention, 1951 (nr. 100) (dvs. konvensjonen om lik betaling)
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (nr. 111) (dvs. konvensjonen om diskriminering (ansettelse og yrke))
- 1998 Declaration on Fundamental Rights and Principles at Work (ILO) (dvs. erklæring om grunnleggende rettigheter og prinsipper)
- Declaration on the Elimination of Violence against Women, adopted by the United Nations General Assembly (A/ RES/48/104), New York, 20 December 1993 (dvs. erklæring om avskaffelse av vold mot kvinner, vedtatt av FNs generalforsamling (A/RES/48/104))
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation 19, Violence against women (Eleventh session, 1992), U.N. (dvs. komiteen for avskaffelse av diskriminering mot kvinner, generell anbefaling 19, vold mot kvinner (11. sesjon, 1992), FN. Dok. A/47/38 at 1 (1993), *reprinted in Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies*, U.N. (A/47/38 på 1 (1993), opptrykk i samling av generelle kommentarer og generelle anbefalinger vedtatt av FNs organer for menneskerettigheter) Dok. HRI/GEN/1/Rev.6 at 243 (2003) (A/47/38 på 1 (1993), opptrykk i samling av generelle kommentarer og generelle anbefalinger vedtatt av FNs organer for menneskerettigheter)
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, New York, 18 December 1979, United Nations (dvs. konvensjonen om avskaffelse av alle former for diskriminering mot kvinner)
- Equal Remuneration Convention, 1951 (nr. 100) (dvs. konvensjonen om lik betaling)
- Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and its Recommendation, 2000 (No. 191) (dvs. konvensjonen om beskyttelse av mødre, 2000 (nr. 183) og dens anbefaling, 2000 (nr. 191)).

### Ressurser

- Chappell, D. og Di Martino, V. (2006): *Violence at Work*, 3. utgave, ILO, Genève.
- Cruz, A. og Klinger, A. (2011), «Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography», Working Paper 3, ILO, Genève.
- For informasjon om relevante ILO-standarder, se ILO Helpdesk.

## Modul 3. Tvangsarbeid

### Integrere ansvarlig næringsliv i bedriftenes retningslinjer og deres styringssystemer

#### *Retningslinjer*

Bedriftene oppmuntres til å vedta en nulltoleransepolitikk for tvangsarbeid i sin egen virksomhet og i sin leverandørkjede. Bedriftene oppfordres til å vedta flere retningslinjer som er relevante for risikotypen. Bedriften kan for eksempel vedta retningslinjer for bruk av private rekrutteringsbyråer og underleveranser hvis dette er relevant. Se rute 2 for informasjon om retningslinjer for underleveranser.

#### VIKTIGE BEGREPER

**Tvangsarbeid** – Den internasjonalt anerkjente definisjonen på tvangsarbeid er definert i ILO-konvensjon 139 (nr. 29) som "alt arbeid og alle tjenester som kreves av en person under trussel om straff, og som den nevnte personen ikke har tilbudt seg å gjøre frivillig".

### Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

#### *Vurderingsprosess*

Tvangsarbeid er komplisert, antar mange former og er i sin natur skjult. Derfor bør bedriftene tenke på følgende veiledning når de foretar sin vurdering.

- Arbeidstakere som har i oppgave å vurdere risikoer for tvangsarbeid i bedriftens virksomhet og i dens leverandørkjede, bør forstå hva som er tvangsarbeid, vanlige former for tvangsarbeid, sårbare arbeidstakere og internasjonale standarder.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup>. Se ILO (2015).

- Bedriftene oppfordres til å se på eksisterende rapporter fra myndigheter, internasjonale organisasjoner og troverdige institusjoner, inkludert organisasjoner i det sivile samfunn, for å kartlegge varer og produksjonsprosesser som er forbundet med tvangsarbeid, samt innkjøpsområder som har blitt karakterisert som områder med høyere risiko for tvangsarbeid.
- Bedriftene oppfordres til å søke informasjon fra interessenter, internasjonale organisasjoner, organisasjoner i det sivile samfunn og eksperter på land med høyere risiko for tvangsarbeid.
- Bedriftene oppfordres likeledes til å samarbeide på bransjenivå med myndigheter, arbeidstakere, internasjonale organisasjoner, interessenter og organisasjoner i det sivile samfunn som er aktive på bakkenivå (det som passer) for å kartlegge aktiviteter med høyere risiko og områder for tvangsarbeid.
- Utilstrekkelige og nøyaktige data er en utfordring for å forstå type, skala og omfang av tvangsarbeid i bransjen. Bedriftene i bransjen oppfordres til å kartlegge mangler i datainnsamlingen og arbeide for å forbedre koordinering og innhenting av informasjon.

Se tabell 11 for eksempler på risikofaktorer for tvangsarbeid i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen.

Tabell 11. Risikofaktorer for tvangsarbeid i sko- og klesbransjen

Risikofaktor	Relevans i bransjen
<p><b>Statsorganisert tvangsarbeid</b></p> <p>Statsorganisert tvangsarbeid er når myndighetene selv tvinger sine borgere til å arbeide i en spesiell bransje.</p>	<p><i>Bomull</i></p> <p>I noen land er tvangsarbeid i bomullproduksjonen statsorganisert. I disse sammenhengene sender de lokale myndighetene arbeidstakere som er ansatt i staten og det private næringslivet, for å plukke bomull i den hensikt å oppfylle produksjonskvotene for bomull.</p>
<p><b>Private rekrutterings- og bemanningsbyråer</b></p> <p>Bruken av rekrutteringsbyråer og agenter for disse kan skape avstand mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiverne kan være ukjente med hvordan arbeidstakerne ansettes i de virksomhetene de driver, slik at arbeidstakerne kan bli utnyttet.<sup>1</sup></p>	<p>Private rekrutterings- og bemanningsbyråer brukes ofte for å ansette både nasjonale og internasjonale migrantarbeidere i sko-, kles- og tekstilproduksjonen.</p> <p><i>Transport</i></p> <p>Arbeidstakerne blir ofte ansatt gjennom arbeidsmeglere eller bemanningsbyråer (f.eks. sjøtransport). I noen sammenhenger anses disse jobbene som gunstige og fører til høye ansettelsesgebyrer og stor gjeld.</p>

## II. 3. TVANGSARBEID

Risikofaktor	Relevans i bransjen
<p><b>Forekomsten av kredittordninger og gjeld</b></p> <p>En person tilbyr arbeid for å nedbetale gjeld. Rentene reduserer ofte personens evne til å betale gjelden, og betalingsvilkårene er ofte uendelige.</p>	<p><i>Bomull</i></p> <p>I noen innkjøpssammenhenger er det vanlig for bøndene å avslutte en avlingssyklus uten nok penger til innkjøp av utstyr til neste år, slik at de må oppta mer gjeld med høy rente.</p> <p><i>Produksjon</i></p> <p>Kredittordninger bli noen ganger integrert i lærlingeordninger. Bruk av kreditt kan også forekomme hos migrantarbeidere som ansettes via et privat rekrutterings- eller bemanningsbyrå. Det er også mer sannsynlig at barn og unge blir ansatt og utnyttet gjennom lærlingeordninger.</p>
<p><b>Barn og ungdom på arbeidsplassen</b></p> <p>Barn og ungdom på arbeidsplassen er mer utsatt for tvangsarbeid.</p>	<p>Barn og unge blir ofte ansatt på alle steg i sko- og klesbransjen.</p>
<p><b>Ansettelse av migrantarbeidere</b></p> <p>Migrantarbeidere er mer utsatt for enkelte former for tvangsarbeid, særlig de med en irregulær status, der sårbarheten kan utnyttes gjennom tvang. For eksempel kan migrantarbeidere være sårbare for tvang ved at dokumenter holdes tilbake (f.eks. pass). Tilbakeholdelse av disse dokumentene eller andre verdifulle personlige eiendeler kan betraktes som en indikator på tvangsarbeid hvis arbeidstakerne ikke er i stand til å få tak i dem når de vil og hvis de føler at de ikke kan slutte arbeidet uten å risikere at de mister dokumentet.<sup>2</sup> Migrantarbeidere kan også være mer sårbare for gjeldsindusert tvangsarbeid på grunn av rekrutteringsgebyrene de skylder arbeidsmeglerne.<sup>3</sup></p>	<p><i>Bomull</i></p> <p>I noen tilfeller migrerer barna sammen med familien for å arbeide på bomullsplantasjene. Imidlertid selv om barna kan migrere frivillig, kan de bli utnyttet når de kommer frem.</p> <p><i>Produksjon</i></p> <p>I mange land er sko- og klesbransjen svært avhengig av interne og internasjonale migrantarbeidere. I noen tilfeller utgjør internasjonale migrantarbeidere opptil 75 % av arbeidsstyrken.</p>
<p><b>Arbeidstakere som bor på arbeidsstedet</b></p> <p>Arbeidere som bor på arbeidsstedet har større risiko for å bli fysisk bundet til arbeidsplassen eller til boliger eid av arbeidsgiveren utenfor arbeidstiden.<sup>4</sup></p>	<p>Bruken av sovesaler for å huse arbeiderne er svært vanlig i mange land som eksporterer sko- og klesprodukter.</p>

Risikofaktor	Relevans i bransjen
<p><b>Fengselsarbeidere</b></p> <p>Ufrivillig arbeid utført av innsatte som ikke er dømt av en domstol og der arbeidet ikke overvåkes av en offentlig myndighet, anses som tvangsarbeid. På lignende måte blir også ufrivillig arbeid utført av en innsatt til fordel for et privat firma ansett som tvangsarbeid.<sup>5</sup></p>	<p>I noen land brukes fengselsarbeidere til å produsere klær, blant annet statskontrakter for militære uniformer, og dette øker risikoen for tvangsarbeid for innsatte.</p>
<p><b>Underleveranser</b></p> <p>Når det ikke blir redegjort for, vil bruken av underleveranser redusere åpenheten i arbeidsstandardene til leverandøren, og dermed øke risikoen for tvangsarbeid.</p>	<p>Underleveranser er vanlig praksis i tilskjæring, produksjon, etterbehandling og ferdigstilling (f.eks. å sette bort arbeid til trykkere) globalt.</p>
<p><b>Arbeidstakere i uformell sektor</b></p> <p>Arbeidstakere som er ansatt i uformell sektor, inkludert hjemmebaserte arbeidstakere og de som bor i geografisk fjerntliggende regioner på landet, anses for å være spesielt sårbare for tvangsarbeid, særlig gjeldsindusert tvangsarbeid.</p>	<p>Uformelt arbeid er vanlig på de fleste steg i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen.</p> <p>Innhøsting av bomull blir i stor grad utført av sesongarbeidere i uformell sektor.</p> <p>Uformelt arbeid er særlig fremtredende i skinn søm og intrikat håndarbeid, f.eks. broderi og påsyng av perler.</p>
<p><b>Produksjonspress</b></p> <p>Arbeidstakere i arbeidskraftintensive bransjer med fastsatte produksjonskvoter og ordresvingninger kan være mer utsatt for tvungen overtid.</p>	<p>Svært stor bruk av overtid er vanlig i hele sko- og klesbransjen. Selv om ikke all overtid anses som tvangsarbeid, er det tvangsarbeid hvis overtiden er obligatorisk og overstiger de ukentlige eller månedlige grensene som loven tillater, uansett årsakene til slik overtid.</p>

1. Se USAs utenriksdepartement (2015)
2. Se ILO (2015).
3. Gjeldsindusert tvangsarbeid bli også ofte omtalt som gjeldsslaveri.
4. Arbeidstakere bør ikke bindes til, fengsles eller på annen måte forvares på arbeidsplassen eller i boliger eid av arbeidsgiveren, i eller utenfor arbeidstiden. Illegale begrensninger av arbeidstakernes bevegelsesfrihet er forbudt. Se ILO (2015).
5. Arbeid som kreves utført av fengselsarbeidere, blir generelt sett ikke ansett som tvangsarbeid etter internasjonal lov. Imidlertid blir de tilfellene som det vises til tabell 11, ansett som tvangsarbeid. Derfor bør fengselsarbeid alltid betraktes som en risiko for tvangsarbeid. Lovene og håndhevelsen i en spesiell spesifikk jurisdiksjon vil enten øke eller redusere denne risikoen. Se (2015), *Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business*, ILO (dvs. bekjempelse av tvangsarbeid: en håndbok for arbeidsgivere og næringsliv) for å få mer informasjon.
6. Se ILO (2015).

*Kilde:* I hovedsak basert på: Verité (2015), "Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains", Amherst; Clean Clothes Campaign (2009), "False Promises, Migrant Workers in the Global Garment Industry-Discussion Paper", Amsterdam (dvs. Verité (2015), "Styrke beskyttelsen mot menneskehandel i føderale og bedriftsrelaterte leverandørkjeder", Amherst; Rene klær-kampanjen (2009), "Falske løfter, avhandling om migrantarbeidere i den globale klesbransjen", Amsterdam).

### ***Leverandørvurderinger***

Bedriftene oppfordres til å stole på eksisterende veiledning fra troverdige organisasjoner om hvordan de skal vurdere tvangsarbeid der slike vurderinger tar høyde for det som er nevnt nedenfor.

- Tvangsarbeid antar mange former, og derfor bør vurderingene tilpasses innkjøpssammenhengen eller produksjonsklyngen samt de spesielle risikoene for tvangsarbeid. For eksempel:
  - I sammenhenger der lærlingeordninger er vanlige, bør vurdering av leverandøren ta høyde for unike risikoer for tvangsarbeid (f.eks. bevegelsesfrihet) forbundet med slike ordninger i den aktuelle regionen.
  - I tilfeller der det brukes private rekrutteringsbyråer, bør bedriftene utvide vurderingene til å omfatte slike byråer og/eller omfatte vurderinger av leverandørens aktsomhetsvurdering av byråene – avhengig av hva som er relevant.
  - I tilfeller der leverandørene bruker migrantarbeidere, bør leverandørvurderingen dekke de unike formene for tvangsarbeid som migrantarbeidere kan stå overfor, f.eks. tilbakeholdelse av migrantenes dokumenter.
- Tradisjonelle dokumentvurderinger er vanligvis utilstrekkelige for å vurdere om det forekommer tvangsarbeid, og derfor bør leverandørvurderinger i stor grad baseres på intervjuer med arbeidstakere, ledelse og andre interessenter.
- Bedriftene bør huske på at noen arbeidstakere kan være redde for å svare ærlig på spørsmål om tvangsarbeid og iverksette egnede tiltak, for eksempel å gjennomføre vurderingen utenfor arbeidsstedet eller bruke utradisjonelle metoder for vurdering, f.eks. fokusgruppediskusjoner og deltakende vurderingsmetoder.
- I tilfeller der tvangsarbeid er forbundet med produksjonsprosesser oppstrøms (f.eks. bomullsdyrking), bør bedriftene kunne vise at leverandører oppstrøms har blitt vurdert. Se rute 3.

### ***Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet***

Omfattende interessentdialog er sannsynligvis nødvendig for å finne de best egnede metodene for å forebygge tvangsarbeid. Denne modulen gir ikke teknisk veiledning om hvordan tvangsarbeid skal forebygges når en risiko er kartlagt. Men bedriftene oppfordres til å bruke de anbefalingene og



de metodene som omtales i veiledninger som publiseres av troverdige organisasjoner som ILO. I noen sammenhenger kan internasjonale, statlige og lokale myndigheter samt organisasjoner i det sivile samfunn allerede ha planer på plass når det gjelder å takle tvangsarbeid. Bedriftene oppfordres derfor til justere sine strategier etter eksisterende strategier på bakkenivå der det er relevant.

Eksempler på komponenter som en plan for forebyggende tiltak bør inneholde:

- Støtte fagforeninger og representative arbeidstakerorganisasjoner for å øke bevisstheten blant arbeidstakerne om deres rettigheter når det gjelder kontrakter, arbeidstid, bevegelsesfrihet osv.
- Opprette skreddersydde opplæringsprogrammer for ledelse og medarbeidere involvert i ansettelse av arbeidstakere om nasjonale og internasjonale standarder vedrørende tvangsarbeid, og dessuten selskapets retningslinjer og prosesser for å forebygge tvangsarbeid.
- Etablere en prosess for forhåndskvalifisering for private rekrutteringsbyråer (der det er relevant).
- Støtte retten til å danne eller gå inn i en fagforening i den hensikt å føre kollektive forhandlinger på arbeidsplassen og i leverandørkjeden. Fagforeninger spiller en viktig rolle for å overvåke og forebygge tvangsarbeid. Se modul 6.

### ***Prøve å forebygge eller avbøte skade i bedriftens leverandørkjede***

Bedriften bør iverksette tiltak som er skreddersydd etter de lokale forholdene. Anbefalte tiltak omfatter følgende.

- Bedriftene oppfordres til å innstille ordrer (også når det gjelder statsorganisert tvangsarbeid) hvis det er oppdaget tvangsarbeid til det er iverksatt tiltak for å forebygge tvangsarbeid.
- Bedriftene oppfordres til å forebygge tvangsarbeid i leverandørkjeden gjennom å bygge opp leverandørens kapasitet ved å:
  - øke leverandørens bevissthet om tvangsarbeid, også om hva som er å anse som tvangsarbeid
  - støtte leverandørene i å implementere en plan for korrigerende tiltak

- støtte leverandørene i å øke produksjonseffektiviteten og dermed håndtere det som driver bedriften til å bruke billig arbeidskraft.
- Bedriften bør utvikle prismodeller som i beregningen tar med kostnader til lønninger, godtgjørelser og investeringer i ærlig arbeid. De ovennevnte hensynene bør gjenspeiles i priser for fritt om bord (FOB) sammen med tradisjonelle prishensyn som innkjøpte mengder, kostnaden for varene, ferdighetskrav osv. Se rute 4.
- Hvis bedriften oppdager at tvangsarbeid på en eller annen måte kan forbindes med sluttproduktet (og at de vet eller ikke vet hvordan de skal forebygge det), oppfordres bedriften til å øke bevisstheten på bransjenivå og invitere bedrifter i bransjen til sammen å samarbeide om å forebygge tvangsarbeid.
- Næringslivsorganisasjoner kan prøve å ha organiserte drøftelser med fagforeninger og interessenter for å sikre en koordinert og holistisk tilnærming for å håndtere problemet med tvangsarbeid på bransjenivå.
- Noen steder er tvangsarbeid fremtredende i flere bransjer, og bedriftene oppfordres derfor til å samarbeide med andre bransjer med virksomhet i samme land eller region for å støtte en koordinert strategi. Dette reduserer også risikoen for at tvangsarbeid rett og slett flyttes fra én bransje til en annen.
- I noen tilfeller krever tvangsarbeid innsats fra en rekke ulike interessenter for å håndtere skadevirkningene på en adekvat måte, og bedriftene bør derfor stille data og resultater fra funn på høyt nivå til rådighet for lokale og internasjonale menneskerettighetsorganisasjoner og internasjonale organisasjoner (det som er relevant). Bedriftene bør likeledes prøve å delta i eksisterende effektive initiativ for å redusere risikoen for duplisering.
- I sammenhenger der tvangsarbeid er sponset av staten, for eksempel gjennom lovgivningen, og/eller i tilfeller der staten ikke er effektiv nok til å overholde sin plikt til å gi beskyttelse mot tvangsarbeid, bør bedriften overveie å gå i dialog med myndighetene enten direkte eller gjennom samarbeidsorganer for å kommunisere bedriftens forpliktelse til å forebygge tvangsarbeid i leveringskjeden. Se kapittel 3.2.6 for mer informasjon om dialog med myndighetene.

## Spore

### ***Verifisere, overvåke og validere fremdriften i aktsomhetsvurderingen og dens effektivitet i bedriftens leverandørkjede.***

Tvangsarbeid er ofte skjult og derfor vanskelig å kartlegge. Det er usannsynlig at en enkelt vurdering på arbeidsstedet vil gi tilstrekkelig informasjon til at bedriften kan fastslå om tvangsarbeid forebygges. Effektiv kontinuerlig overvåkning er en viktig komponent i aktsomhetsvurderingen i høyrisikoområder for tvangsarbeid, for eksempel gjennom systemer for tidlig varsling. Bedriftene bør samarbeide med fagforeninger, leverandører og det sivile samfunn for å utforme en effektiv overvåkningsmekanisme. Fagforeningene kan selv fungere som effektive overvåkningsorganer for tvangsarbeid. Det sivile samfunn og samfunnets borgere kan likeledes fungere som viktige informanter om tvangsarbeid. Imidlertid er samfunnsbevissthet nødvendig for at overvåkning på samfunnsnivå skal bli et effektivt verktøy.

## Sikre eller samarbeide om forbedringer der det passer

Mange former for tvangsarbeid er straffbare handlinger. Bedriftene bør ha (eller få på plass) en mekanisme for å anmelde straffbare handlinger om tvangsarbeid til de relevante myndighetene. Der bedriftene har forårsaket eller bidratt til tvangsarbeid, bør de samarbeide med relevante myndigheter for å hjelpe til med å sørge for egnede avhjelpende tiltak.

#### **Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder**

- ILO, Forced Labour Convention, 1930 (nr. 29) (dvs. ILO, tvangsarbeidskonvensjonen, 1930)
- ILO, Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (nr. 105) (dvs. ILO, konvensjonen om avskaffelse av tvangsarbeid)
- ILO, Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 and Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (nr. 203) (dvs. ILO, protokoll av 2014 til tvangsarbeidskonvensjonen, 1930, og anbefalinger om tvangsarbeid (ekstra tiltak))

#### **Ressurser**

- United States Department of State (2015), *Trafficking in Persons Report 2015*, Washington, D.C.
- List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, Department of Labor, United States of America (dvs. liste over varer som er produsert ved barnarbeid eller tvangsarbeid, USAs arbeidsdepartement).
- Verité (2015), “Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains”, Amherst. (dvs. styrke beskyttelsen mot menneskehandel i føderale og bedriftsrelaterte leverandørkjeder).
- ILO (2015), *Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business*, International Labour Organization, Geneva. (dvs. bekjempelse av tvangsarbeid: en håndbok for arbeidsgivere og næringsliv, Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, Genève).
- For informasjon om relevante ILO-standarder, se ILO Helpdesk.

## Modul 4. Arbeidstid

### Kartlegge faktisk og potensiell skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede

#### *Vurderingsprosess*

For mange bedrifter med virksomhet i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen finnes den høyeste risikoen for altfor mye overtid i sko- og klesproduksjonen. Mens noen land kan ha høyere risiko enn andre, er altfor mye overtid fremtredende i de fleste innkjøpsland. Overdreven bruk av overtid kan øke der et stort antall migrantarbeidere er ansatt i bransjen, men denne indikatoren bør ikke brukes alene for å finne ut om det er stor risiko for overdreven bruk av overtid.

#### *Leverandørvurderinger*

Bedriftene oppfordres til å stole på eksisterende veiledning fra troverdige organisasjoner om hvordan de skal vurdere arbeidstid der slike vurderinger omfatter det som er nevnt nedenfor.

Bedriften bør vurdere om leverandøren følger nasjonale lover og internasjonale standarder. Bedriften oppfordres særlig til å vurdere om:

- leverandøren følger loven eller kollektive tariffavtaler om overtidsforhold og -grenser
- leverandøren følger loven eller kollektive tariffavtaler om personlig permisjon, inkludert sykepermisjon og årlig ferie
- leverandøren følger loven eller kollektive tariffavtaler om svangerskapspermisjon, ammepauser og pappapermisjon.<sup>52</sup> Gravide arbeidstakere kan også være utsatt for høyere risiko for å

---

<sup>52</sup> Se Better Work, “Guidance Sheet 8, Working Time”, (dvs. Veiledningsark 8, arbeidstid) på nettstedet til Better Work.

få korttidskontrakter og til slutt oppsigelse før de får rett til morsstønad i henhold til lokale lover.

I tillegg til det ovennevnte blir bedriften oppfordret til å prøve å forstå de faktorene som driver frem så mye overtid. Se rute 11 for eksempler.

Intervjuer med arbeidstakerne bør være en kjernekomponent i leverandørvurderingene. De som gjennomfører vurderingen, bør avbøte risikoen for at arbeidstakerne skal gi ferdiglagde svar, for eksempel ved bruk av deltakende metoder.<sup>53</sup>

#### Rute 11. Faktorer som kan føre til altfor lang arbeidstid i produksjonen

Det er mange faktorer som kan føre til for lang arbeidstid på produksjonssteget i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen. Tre av de vanligste faktorene er lave lønninger, ineffektiv produksjonsplanlegging og uheldig innkjøpspraksis.

- **Lave lønninger:** På steder der arbeidstakerne har svært lave lønninger, kan de foretrekke å arbeide overtid for å tjene litt ekstra. Dette er ofte tilfellet med migrantarbeidere som har ansvar for å sende penger hjem til familien.
- **Dårlige innkjøpsmetoder:** I noen tilfeller kan det som gjøres til detaljist- eller merkenivå bidra til altfor mye overtid. Eksempler på dette er stilendringer i siste øyeblikk og fastsetting av urimelige leveringstider, særlig for nye bestillinger. Se rute 4.
- **Ineffektiv produksjonsplanlegging:** Overbestilling, dårlig produksjonsplanlegging og ineffektiv produksjon kan også føre til altfor mye overtid. Overbestilling er og blir en utfordring i bransjen og skyldes ofte mangel på konsekvens i ordrene. Leverandørene kan være uvillige til å øke produksjonskapasiteten hvis de ikke er sikre på at etterspørselen vil holde seg på et høyt nivå. For å kompensere for denne usikkerheten vil leverandørene i noen tilfeller leie inn et begrenset antall fagarbeidere som vanlige arbeidstakere og så bruke overtid, arbeidstakere på midlertidige kontrakter og underleveranser for å håndtere de påkrevde skiftene.

---

<sup>53</sup> For eksempel kan arbeidstakerne bli bedt om å snakke om programmet sitt for en hel dag.

### Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet

Altfor mye overtid er en fremtredende risiko i bransjen. Bedriftene oppfordres til å samarbeide for å finne praktiske løsninger. Nedenfor står eksempler på komponenter i en plan for forebyggende tiltak.

- Som første skritt oppfordres bedriftene til å spore antall arbeidstimer per arbeidstaker. HR-representanter kan så gis ansvar for å varsle om risikoer for altfor mye overtid.
- I tilfeller der lave lønninger øker behovet for å arbeide mange timer, bør bedriftene gjennomføre interne aktsomhetsvurderinger av lønninger. Se modul 7.
- Arbeidstakerne bør få opplæring om sine rettigheter når det gjelder arbeidstid, overtid, svangerskapspermisjon og tilhørende betaling. Bedriftene oppfordres til å integrere opplæring i informasjonen som gis, og ha periodisk opplæring. Fagforeningene og representative arbeidstakerorganisasjoner kan spille en viktig rolle i opplæring av arbeidstakerne.
- Bedriften bør vedta retningslinjer mot enhver form for diskriminering. Diskriminering mot gravide kvinner, migrantarbeidere, etniske minoriteter og andre befolkningsgrupper kan føre til inadekvat betaling for overtid, svangerskapspermisjon osv.
- Mer effektive prosesser, f.eks. endring i oppsett og teknisk tilpasning av produksjonssystemet, kan redusere behovet for overtid.

### Forebygge bedriftens bidrag til skade i leverandørkjeden

- Bedriften oppfordres til å støtte leverandørene, for eksempel ved å gi teknisk veiledning til å forbedre produksjonsprosessene der dette er relevant.
- I tilfeller der lave lønninger øker behovet for å arbeide mange timer, kan bedriften fokusere på å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av lønningene, se modul 7.
- Se rute 4 om ansvarlig innkjøpspraksis.

## Sikre eller samarbeide om forbedringer der det passer

### *Bestemme den egnede formen for avhjelpende tiltak*

Betaling er ofte den mest egnede formen for avhjelpende tiltak. Imidlertid bør prosessen med å sørge for avhjelpende tiltak være i tråd med veiledningen i kapittel 6.3. Bedriftene oppfordres til å gjennomgå eksisterende veiledning om betaling og etterbetaling for arbeidstakere som ikke har fått rettfærdig betaling for de timene de har arbeidet. Formen for avhjelpende tiltak der en arbeidstaker har blitt nektet permisjon, kan være vanskeligere å avgjøre, men bør avtales gjennom dialog mellom bedriften og arbeidstakeren.

#### **Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder**

- Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (nr. 1) (dvs. konvensjonen om arbeidstid)
- Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (nr. 14) (dvs. konvensjon om ukentlige hviletider)
- Forty-Hour Week Convention, 1935 (nr. 47) (dvs. 40-timerskonvensjonen)
- Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (nr. 132) (dvs. konvensjonen om ferie med betaling (revidert))
- Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (nr. 116) (dvs. anbefaling om reduksjon i arbeidstiden)
- Maternity Protection Convention, 1990 (No. 171) and its Recommendation, 1990 (No. 178) (dvs. konvensjonen om beskyttelse av mødre)
- Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and its Recommendation, 2000 (No. 191) (dvs. konvensjonen om beskyttelse av mødre, 2000 (nr. 183) og dens anbefaling, 2000 (nr. 191)).



## Modul 5. Arbeidsmiljø

### Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

#### *Vurderingsprosess*

Hvert steg i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen har unike og veldokumenterte HMS-risikoer. Bedriftene oppfordres derfor til å gjennomgå eksisterende rapporter om kjente skaderisikoer i arbeidsmiljøet i den aktuelle bransjen og underbransjen.

Unike risikoer på landsnivå er spesielt relevant med tanke på arbeidsmiljøet. For eksempel kan kvaliteten på inspeksjonene, bygningshøyden, omfanget av bymessig planlegging, luftkvaliteten osv. i stor grad påvirke hva slags HMS-risikoer som oppstår. Spørsmål som en bedrift kan tenke på, når det skal fastslås risikofaktorer for et land, inkluderer:

- Blir forskrifter om og lover for helse, miljø og sikkerhet håndhevet på en adekvat måte?
- Blir inspeksjoner gjennomført av statlige inspektører og/eller av tredjeparter?
- Hvis inspeksjoner blir gjennomført av tredjeparter, hvordan er det disse tredjepartene kontrolleres?
- Hvilke kvalifikasjonskrav stilles det til inspektørene (enten statlige inspektører eller inspektører fra tredjeparter)? Hvordan er disse kvalifikasjonene sammenlignet med internasjonale standarder?
- Hva er konsekvensene for inspektørene ved tilfeller av kjente brudd (f.eks. mottak av bestiktelser), og blir disse kravene håndhevet?
- Er det rimelige risikoer for bestiktelser i landet knyttet til inspeksjoner fra myndighetenes side?

### ***Leverandørvurderinger***

Bedriftene oppfordres til å samarbeide i et innkjøpsområde (f.eks. et land, en produksjonsklynge) for å vurdere leverandører i den hensikt å fremme standarder av høy kvalitet for inspeksjoner i hele bransjen og redusere byrden på leverandørene.<sup>54</sup>

Risikoene som vurderes på arbeidssstedet bør tilsvare de kjente risikoene i landet og på det spesifikke steget i leverandørkjeden. Vurderingene bør likeledes se på risikoer i arbeidsmiljøet som kan berøre noen arbeidstakere i større grad enn andre, f.eks. barn, gravide kvinner og ammende mødre. For eksempel i tilfeller der det brukes kjemikalier, bør vurderingene likeledes påse at barn ikke skal ha farlig arbeid. Se modul 1, Barnarbeid, for å få mer informasjon.

Når det gjelder risikoer for alvorlig skade:

- Bedriften bør påse at leverandøren har gjennomgått en kvalifisert inspeksjon i samsvar med nasjonale og internasjonale standarder. I noen tilfeller er det nok med en myndighetsinspeksjon; men på steder der myndighetsinspeksjoner er inadekvate eller ikke finnes, bør bedriftene verifisere at leverandøren blir vurdert av en kvalifisert profesjonell person (f.eks. bygningsingeniør, spesialister på brannsikkerhet, elektroingeniører, HMS-spesialister for håndtering av kjemikalier) med relevante kvalifikasjoner.
- Leverandørvurderingene bør avdekke om arbeidstakerne føler at de har rett til å nekte å utføre usikkert arbeid og ikke blir oppfordret til å ikke å rapportere om ulykker. Dette krever intervjuer med arbeidstakerne i et miljø der arbeidstakeren føler seg trygg på å svare ærlig.
- Vurderingsteamene bør også ha medlemmer fra arbeidstakerne og fagforeningene og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg.

For risikoer som ikke utgjør alvorlig skade for personer, samfunn eller miljøet:

- Vurderingene kan gjennomføres av opplærte fagfolk, men vurderingene trenger ikke å være uavhengige. Vurderingene bør

---

<sup>54</sup> Se for eksempel Bangladesh Accord on Fire and Building Safety (Bangladesh-avtalen om brann- og bygningssikkerhet) og Alliance for Bangladesh Worker Safety (alliansen for sikkerhet for arbeidstakere i Bangladesh).

ha deltakere fra arbeidstakerne og/eller deres representanter, inkludert kvinner.

- Bedriftene kan bruke eksisterende veiledning fra troverdige organisasjoner om hvordan de skal gjennomføre leverandørvurderinger.

### Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet

Bedriften bør følge alle relevante dokumenter fra ILO om arbeidsmiljøet, også i land som ikke har ratifisert dem.

Bedriftene bør utvikle en plan for korrigerende tiltak som sier hvilke tiltak som skal iverksettes med klare tidslinjer, og en økonomiplan i kjølvannet av inspeksjoner på arbeidsstedet underskrives av toppledelsen på arbeidsstedet og utvikles med innspill fra en ekspert.

- På kort sikt der det er alvorlig og overhengende fare, bør tiltak iverksettes umiddelbart for å beskytte arbeidstakerne. I tilfeller der negative påvirkninger eller risikoer for slike ikke kan isoleres, kan dette bety at arbeidsstedet evakueres, og at produksjonen innstilles til bygningen erklæres for sikker til å tas i bruk igjen.
- På lang sikt er kontinuerlig forebygging og avbøting avhengig av et HMS-program med dokumenterte prosedyrer for å beskytte arbeidstakerne som overvåkes av arbeidstakere og fagforeninger samt representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg pluss ledelsen. Slike programmer bør være på linje med internasjonale standarder og internasjonal veiledning.
- Både umiddelbare tiltak og langsiktige programmer bør støttes ved opplæring av personalet (inkludert teknisk personale) og utvalget for sikkerhet for arbeidstakerne med demokratisk valgte arbeidstakere på arbeidsstedet. Det finnes omfattende veiledning for arbeidsgivere om det ovennevnte.
- Når det gjelder risikoer for alvorlig skade (f.eks. bygningens strukturelle integritet eller elektrisk sikkerhet og brannfarer, farlige kjemikalier osv.) bør det utvikles planer for korrigerende tiltak i samarbeid med kvalifiserte fagfolk (f.eks. bygningsingeniører, spesialister på brannvern, elektroingeniører, spesialist på håndtering av kjemikalier osv.).
- Der barn er ansatt på arbeidsstedet, bør planer for korrigerende tiltak være utformet for å håndtere de spesifikke HMS-

spørsmålene som barn står overfor, og ta høyde for nivået på deres tekniske forståelse (f.eks. når det gjelder opplæring av arbeidstakere).

### ***Dialog med arbeidstakere***

Det er svært viktig å ha en dialog med arbeidstakerne for å forebygge skader i arbeidsmiljøet. Bedriftene bør derfor etablere utvalg med representanter for arbeidstakere og ledelse. Slike utvalg kan lette dialog om følgende spørsmål med arbeidstakerne.

- Arbeidstakerne bør ha full forståelse av farene ved arbeidet, blant annet farer som kan berøre barn, gravide kvinner, ammende kvinner og andre grupper i uforholdsmessig stor grad. Arbeidstakerne bør få nødvendig utdanning og opplæring om hvordan de skal arbeide sikkert og evakuere arbeidsstedet hvis det oppstår farlige situasjoner (f.eks. brann).
- Arbeidstakerne bør delta i risikovurderingen og i utforming og implementering av HMS-relaterte retningslinjer, programmer, prosedyrer og planer for korrigerende tiltak.
- Arbeidstakerne bør forstå at de har rett til å nekte å utføre usikkert arbeid, og at de kan stoppe alt arbeid som anses som usikkert uten frykt for represalier hvis dette gjøres i god tro. Arbeidstakerne bør heller ikke føle seg redde for å rapportere ulykker på grunn av frykt for represalier.
- Arbeidstakerne bør ha en rolle i den kontinuerlige overvåkingen (der det er relevant) av skaderisikoer og bør via klagemekanismer ha tilgang til å håndtere hendelser der det oppstår risikoer for alvorlig skade, og kreve tilsyn fra eksterne og kvalifiserte fagfolk.

### ***Samarbeid***

- Bedriftene oppfordres til å samarbeide – for eksempel innen en produksjonsklynge – om å utveksle informasjon mellom arbeidstakere og ledelse i forbindelse med tilsyn med kontinuerlige korrigerende tiltak. Dette kan for eksempel omfatte felles besøk eller regionale sikkerhetsutvalg.

### Prøve å forebygge eller avbøte skade i bedriftens leverandørkjede

- Når det er oppdaget en overhengende og kritisk fare, bør bedriften påse at det ikke foregår produksjon for dem på det berørte produksjonsstedet før den overhengende og kritiske faren er håndtert på tilfredsstillende måte.
- Bedriften oppfordres til å støtte leverandørene i arbeidet med å implementere planer for korrigerende tiltak.
- Bedriften bør utvikle prismodeller som i beregningen tar med kostnader til lønninger, godtgjørelser og investeringer i ærlig arbeid. De ovennevnte hensynene bør gjenspeiles i priser for fritt om bord (FOB) sammen med tradisjonelle prishensyn som innkjøpte mengder, kostnaden for varene, ferdighetskrav osv. Se rute 4 om ansvarlig innkjøpspraksis.
- I tilfeller der det er nødvendig med fabrikkoppdatering:
  - Bedriften oppfordres til å lette tilgangen til finansiering, blant annet til felles investeringer, lån, gjøre det lettere å få tilgang til støtte fra donorer eller myndigheter og ved å tilby forretningsincentiv der det er mulig.
  - I tilfeller der verken bedriften eller leverandøren kan sikre adekvat finansiering for å forebygge eller avbøte negative påvirkninger, og/eller i tilfeller der forebygging ikke er mulig, bør bedriften vurdere risikoen for å fortsette forretningsforholdet eller å avslutte det om nødvendig.
  - Det å avslutte forretningsforholdet er en mulighet hvis en leverandør nekter å forebygge risikoer etter at det er gitt melding og advarsler. Se kapittel 3.5.2.

### Spore

Når det gjelder risikoer for alvorlig skade:

- Kvalifiserte og uavhengige fagfolk (f.eks. bygningsingeniører, spesialister på brannvern, elektroingeniører, HMS-spesialist på håndtering av kjemikalier) bør overvåke og evaluere implementeringen av plan for forebyggende tiltak og verifisere at korrigerende tiltak er iverksatt innen den avtalte tidsrammen.

- Arbeidstakerne bør delta i kontinuerlig overvåkning (der det er mulig) av skaderisikoer. I tilfeller der arbeidstakerne eller andre interessenter fremsetter klager via en klagemekanisme, bør leverandøren og bedriften påse at klagen behandles på betimelig måte av en kvalifisert fagperson.

For risikoer som ikke utgjør alvorlig skade for personer, samfunn eller miljøet:

- Det bør være en systematisk tilnærming til overvåkning, og denne bør stå i forhold risikonivået. I denne sammenheng bør det utarbeides en overvåkingsplan på hvert sted som primært implementeres av ledelse og arbeidstakere.
- Arbeidstakerne bør få opplæring i å delta i gjennomføring av kontinuerlig overvåkning etter det som er relevant. Bedriftene oppfordres til å implementere eksisterende teknisk veiledning om hvordan de skal overvåke arbeidsmiljøet.

### Sikre eller samarbeide om forbedringer der det passer

Der det passer, bør bedriftene sørge for forbedringer i tråd med ILO Employment Injury Benefits Convention (dvs. ILOs konvensjon for stønad ved skader). Erstatning i form av penger er ofte den best egnede formen for avhjelpende tiltak i forbindelse med HMS-skader. Eksemplene inkluderer erstatning for:

- medisinsk pleie og tilknyttede utgifter
- tapt arbeidstid eller annet inntektstap
- smerter og annen fysisk lidelse
- permanent fysisk uførhet eller skamfering
- tap av familieliv, sosialt liv og utdanningsmuligheter
- Emosjonelle skader som følge av det ovenstående.

Bedriftene kan også samarbeide for å etablere effektive forsikringsordninger for arbeidstakerne.

### Rute 12. **Anbefalinger for små og mellomstore bedrifter (SMB-er)**

Alle arbeidssteder bør være i tråd med den samme generelle forventningen til helse og sikkerhet uansett størrelse, beliggenhet eller andre faktorer.

SMB-er deler generelt sett et antall egenskaper som vekker bekymring om risikoene for ulykker. For eksempel: De har vanligvis en mindre formell driftsstruktur enn større bedrifter; det jobber gjerne færre ingeniører og sikkerhetsspesialister der; og de bruker ofte forretningspartnere og andre utenforstående kilder til informasjon om helse og sikkerhet i arbeidet.

SMB-er kan også ha sterke sider som gjør at de kan iverksette anbefalinger. De kan for eksempel være i stand til å implementere endringer i prosedyrer raskere enn større selskaper, og det er mer sannsynlig at de har åpne kommunikasjonskanaler.

#### **Anbefalinger for SMB-er innen ferdigstilling og produksjon**

Det kreves en mangefasettert tilnærming for å håndtere de ulike bekymringene og begrensningene knyttet til SMB-er. SMB-er bør gjøre følgende:

- Anerkjennelse viktigheten av sikkerhet som en integrert del av virksomheten og forplikte seg til sikkert arbeid.
- Aktivt søke informasjon om sikkerhet.
- Inngå samarbeid med offentlige myndigheter og/eller andre bedrifter for å øke sikkerheten.
- Opprette responsgrupper for "gjensidig hjelp" med andre bedrifter.
- Bli medlem av fagorganisasjoner.

Innkjøpsbedrifter og -leverandører (der leverandørene ikke selv er SMB-er) bør satse på å hjelpe SMB-er med å redusere risikoer for ulykker etter behov, ved å sørge for informasjon, veiledning og bistand.

#### **Anbefalinger for SMB-er som driver innkjøp**

SMB-er oppfordres til å bli med på bransjesamarbeid, avtaler med fagforeninger og initiativ fra ulike interessenter om å implementere denne veilederen, som letter både en regional og bransjerelatert tilnærming.

*Kilde: basert på OECD (2003): Guiding Principles for Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response (dvs. veiledende prinsipper for forebygging av kjemiske ulykker, beredskap og respons), Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, Paris.*

**Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder**

- Occupational Safety and Health Convention, 1981 (nr. 155) (dvs. konvensjonen om sikkerhet og helse på arbeidsplassen)
- Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (nr. 187) (dvs. støttemateriale for konvensjonen om sikkerhet og helse på arbeidsplassen)
- Chemicals Convention, 1990 (nr. 170) (dvs. kjemikaliekonvensjonen)

**Ressurser**

- OECD (2003): Guiding Principles for Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response (dvs. veiledende prinsipper for forebygging av kjemiske ulykker, beredskap og respons), Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, Paris.
- World Health Organization (WHO) Human Health Risk Assessment Toolkit (dvs. Verdens helseorganisasjon, vurderingsverktøy for helserisikoer).
- IFC (2007), Environmental, Health, and Safety Guidelines for Textile Manufacturing (HMS-retningslinjer for tekstilindustrien), Det internasjonale finansieringsinstituttet, Washington, D.C.



## Modul 6. Fagforeninger og kollektive forhandlinger

### Integrere ansvarlig næringsliv i bedriftenes retningslinjer og deres styringssystemer

#### *Retningslinjer*

Bedriften bør ha klare retningslinjer for at den ikke vil tolerere retningslinjer og tiltak som går imot arbeidstakernes interesser, i sin egen virksomhet og i leverandørkjeden. Dette budskapet bør avspeile en forståelse av sammenhengen og være eksplisitt når det gjelder hva slags misbruk av arbeidstakernes rettigheter som er sannsynlig.

### Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

#### *Vurderingsprosess*

Til forskjell fra andre risikoer i leverandørkjeden, er risikoer i tilknytning til arbeidstakernes rettigheter til å danne eller gå inn i en fagforening og føre kollektive forhandlinger generelt sett ikke koblet til spesifikke produktlinjer eller steg i leverandørkjeden.<sup>55</sup> I stedet er det sannsynlig at det institusjonelle og rettslige rammeverket utgjør den viktigste risikofaktoren ved vurdering av sannsynligheten for hvor alvorlige skader kan vær. Hovedhensikten med å forstå omfanget av de restriksjonene staten bruker for å begrense arbeidstakernes rettigheter til å danne eller gå inn i en fagforening for å føre kollektive forhandlinger, er å forstå hva bedriften kan gjøre på lovlig måte for å respektere disse rettighetene.

Med tanke på dette oppfordres bedriftene til å forstå følgende:

- i hvilken grad sivile og politiske friheter beskyttes og utøves

---

<sup>55</sup> Merk at noen underbransjer kan være bedre beskyttet enn andre i et gitt land.

- det rettslige og institusjonelle rammeverket for forholdet mellom partene i arbeidslivet og i hvilken grad fagforeningene fungerer og kollektive forhandlinger finner sted
- i hvilken grad beskyttelsen for arbeidstakerne håndheves og at rettslige og ikke-rettslige tiltak for disse arbeidstakernes menneskerettigheter er tilgjengelige og effektive
- kartlegge de viktigste fagforeningsorganisasjonene som representerer arbeidstakerne i bransjen og andre organisasjoner som kan være i stand til å gi informasjon om utøvelsen av disse rettighetene

når man prøver å forstå det ovenstående, kan nasjonale lover som kan begrense retten til å danne eller gå inn i en fagforening og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg, betraktes som et varsel.

- Lover som krever at arbeidstakerne skal bli medlem av statsorganiserte foreninger, som setter omfattende forbud mot forhandlinger, eller som forbyr alle streiker eller som i "viktige" bransjer støtter en spesiell nasjonal økonomisk politikk, er varsler som vitner om mangel på forpliktelse til organisasjonsfrihet og retten til å føre kollektive forhandlinger.
- Lover som tillater inngripen fra myndighetenes side, for eksempel ved å tillate at myndighetene oppløser fagforeningene uten å gå rettens vei, å pålegge krevende prosedyrer for å melde seg inn i en fagforening, å begrense dannelse av nasjonale fagforbund, forby eller begrense flere fagforeninger på den samme fabrikken (inkludert minoritetsforeninger) eller begrense hvem som kan være fagforeningsmedlem, tillitsvalgt eller rådgiver i en slik forening.
- Lover som begrenser organisasjonsfriheten til visse arbeidstakere, f.eks. migrantarbeidere.
- Nasjonale lover og forfatninger som begrenser fagforeningens politiske aktiviteter, for eksempel ved å etablere nære forbindelser mellom fagforeninger og politiske partier.

Andre indikatorer på eller varsler om land med høyere risiko kan inkludere:

- mangel på administrative organer til å støtte retten til organisasjonsfrihet og sørge for effektive avhjelpende tiltak

- i hvilken grad organisatorer av fagforeninger fengsles eller utvises av myndighetene, eller sies opp, skades eller myrdes uten umiddelbar og effektiv straffeforfølging fra myndighetenes side
- i hvilken grad streikende blir utsatt for hevn uten umiddelbar og effektiv straffeforfølging fra myndighetenes side
- om det er mangler i myndighetenes klageprosess, f.eks. store forsinkelser eller utgifter, lette straffer, eller ingen straff for lovovertredere
- myndighetenes tiltak for å bekjempe arbeidsrelatert korrupsjon (for eksempel kontroll over fagforeningene ved hjelp av kriminelle elementer til bruk i beskyttelsesvirksomhet eller til økonomisk beskyttelse) uten umiddelbar og effektiv straffeforfølging.

Man bør være særlig oppmerksom på frihandelssoner der det kan gjelde andre lover for arbeidslivet.

### ***Leverandørvurdering***

Hensikten med leverandørvurderingen er å finne ut om leverandøren har retningslinjer og tiltak som går imot arbeidstakernes interesser. Leverandørvurderinger bør i hovedsak baseres på intervjuer med arbeidstakere, ledelse av fagforeninger; tradisjonelle dokumentvurderinger er ikke nok.

Bedriftene bør ta med i beregningen at noen arbeidstakere kan være redde for å svare ærlig på spørsmål om leverandøren har retningslinjer for motarbeiding av fagforeninger, og iverksette egnede tiltak. Det er flere mulige teknikker som er utviklet for å håndtere denne frykten, blant annet å gjennomføre intervjuer utenfor arbeidsplassen og bruke utradisjonelle vurderingsmetoder som diskusjoner i fokusgrupper.

Leverandørvurderinger bør omfatte vurderinger av følgende (se tabell 12 for eksempler på hver):

- trusler mot arbeidstakerne og anti-fagforeningsatferd
- fremme av strukturer dominert av arbeidsgiveren, mekanismer for deltaking av arbeidstakere og korrupte metoder forbundet med forholdene i arbeidslivet
- nekte å forhandle i god tro
- virkningen av korttidskontrakter og andre former for tilfeldige kontrakter og uformelt arbeid på arbeidstakernes evne til å organisere seg
- systemisk eller organisert motstand fra arbeidsgiveren og fiendtlig innstilling mot fagforeninger.

Tabell 12. **Beskrivelse av retningslinjer og praksis til motarbeiding av fagforeninger**

Retningslinjer og praksis til motarbeiding av fagforeninger	Beskrivelse
Trusler mot arbeidstakerne og anti-fagforeningsatferd	Eksempelene kan omfatte: skremme fysisk; skremme arbeidstakerne med trusler om tap av levebrød; ved rekruttering sjekke om arbeidstakerne er tilhenger av fagforeninger; opprette og bruke "svartelisting" av fagforeningstilhengere; oppsigelse av fagforeningstilhengere; diskriminering av fagforeningstilhengere gjennom degradering, mindre gunstige oppgaver, mindre gunstige arbeidsforhold; reduksjon i lønn, goder, opplæringsmuligheter, overføringer og omplassering; ingen forlengelse av arbeidskontrakter til fagforeningstilhengere på åremålskontrakter og midlertidig ansettelse; innblanding i prosessen der arbeidstakerne velger om de skal la seg representere av fagforeninger; aktivt bruke rettslige og administrative forsinkelsestaktikker i prosessen der fagforeninger får lovlig anerkjennelse; anti-fagforeningskampanjer inkludert kampanjer fra arbeidsgiverorganisasjoner og samfunnsstopper; isolering av arbeidstakere fra fagforeningsrepresentanter inkludert der arbeidstakerne bor på områder kontrollert av selskapet eller der arbeidet utføres på steder med begrenset tilgang, f.eks. private bedrifter eller frihandelssoner.
Fremme av strukturer dominert av arbeidsgiveren, mekanismer for deltaking av arbeidstakere og korrupte metoder forbundet med forholdene i arbeidslivet	Der arbeidsgiverne oppretter arbeidsutvalg eller andre strukturer for å involvere arbeidstakerne, er det en risiko for at de skaper barrierer mot bruk av retten til å danne eller gå inn i fagforeninger og føre kollektive forhandlinger. Dette gjelder særlig situasjoner der det finnes genuine fagforeninger selv om aktivitetene deres er begrenset. Slike strukturer bør ikke behandles som erstatninger for fagforeninger og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg.
Nekte å forhandle i god tro	Situasjoner der bedriftene avslår en genuin mulighet til å forhandle kollektivt eller der de avslår å forhandle, bør kartlegges. Retten til å forhandle kollektivt omfatter en lang rekke aktiviteter – det omfatter alle forhandlinger som finner sted mellom en fagforening og en bedrift, for å bestemme arbeidsforhold (også helse og sikkerhet), ansettelsesvilkår og prosedyresaker. Kollektive forhandlinger kan involvere arbeidsgivere eller arbeidsgiverorganisasjoner. Resultatet av kollektive forhandlinger er vanligvis en skriftlig avtale som er ment å være bindende for begge parter uansett om den er rettslig bindende i en domstol eller ikke. Hvis ikke det lykkes å implementere en avtale, kan det bety at det heller ikke lykkes å beskytte arbeidstakernes menneskerettigheter. Selv om resultatet av de kollektive forhandlingene er frivillig for begge parter, er retten til å forhandle kollektivt begrenset til arbeidstakeren og ikke bedriftene.
Virkingen av korttidskontrakter og andre former for tilfeldige kontrakter og uformelt arbeid på arbeidstakernes evne til å organisere seg	Allfor mye bruk av korttidskontrakter kan hindre arbeidstakerne i å organisere seg som følge usikker ansettelsesstatus.

### Prøve å forebygge eller avbøte skade i bedriftens leverandørkjede

- Bedriften bør prøve å bruke sin påvirkningskraft hos en leverandør til å forebygge anti-fagforeningspraksis i leverandørkjeden. Hvis leverandøren imidlertid ikke viser målbare forbedringer etter en rimelig periode (f.eks. 6-9 måneder), oppfordres bedriften til å innstille ordrene til leverandøren har vist forbedringer.
- Bedriften bør håndtere alle sine aktiviteter som kan bidra til eller øke risikoen for anti-fagforeningsaktiviteter, f.eks. innkjøpspraksis. Se rute 4 om ansvarlig innkjøpspraksis.
- Bedriftene kan samarbeide på bransjenivå for å øke påvirkningskraften hos leverandørene. Bedriftene kan også inngå direkte avtaler med fagforeningene, for eksempel gjennom globale rammeavtaler eller protokollavtaler for organisasjonsfrihet for å implementere standarder om fagforeningsrettigheter i leverandørkjeden. Se innledningen og rute 13.
- I tilfeller der det er kartlagt alvorlige brudd på menneskerettighetene, f.eks. vold mot fagforeningsmedlemmer, bør bedriften avbryte forretningsforholdet. Se kapittel 3.2.5 for mer informasjon om ansvarlig brudd.

#### Rute 13. **Protokollavtaler**

Protokollavtaler om organisasjonsfrihet skaper en felles forståelse og forpliktelse mellom fagforeninger og bedrifter med tanke på å implementere organisasjonsfrihet i forholdet mellom partene i arbeidslivet i en spesifikk sammenheng. Avtaler kan opprettes lokalt mellom et enkelt varemerke, en leverandør og en fagforening eller på region- eller bransjenivå mellom en gruppe innkjøpere, leverandører og fagforeninger. Protokollavtaler kan være juridisk bindende.

Hvis det velges å opprette en protokollavtale, anbefales det at:

- alle parter inngår forhandlinger om protokollavtalene i god tro
- protokollavtalen tar hensyn til den lokale konteksten
- merker og innkjøpere sørger for forretningsincentiv for leverandører for å oppfylle mer langsiktige innkjøpskontrakter

Effektiviteten til protokollen ligger delvis i at det opprettes en effektiv konfliktløsningsmekanisme på driftsnivå. Det oppfordres derfor til at det opprettes gjensidig akseptable protokoller for å løse konflikter via for eksempel oppnevning av private meglere eller oppmenn.

#### Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV. Human Rights (dvs. OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap, kapittel IV, menneskerettigheter)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter V. Employment and Industrial Relations (dvs. OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap, kapittel V, arbeid og forholdet mellom partene i arbeidslivet)
- ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (nr. 87) (dvs. ILO, konvensjon om organisasjonsfrihet og beskyttelse av retten til å organisere seg)
- ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (nr. 98) (dvs. ILO, konvensjon om retten til å organisere seg og føre kollektive forhandlinger)
- ILO Workers' Representatives Convention, 1971 (nr. 135); Recommendation 1972 (nr. 143) (dvs. ILO, konvensjon om arbeidstakernes representanter, 1971 (nr. 135); anbefaling 1972 (nr. 143))
- Universal Declaration of Human Rights Article 23 (dvs. menneskerettighetserklæringen, artikkel 23)
- International Covenant on Civil and Political Rights Article 22 (dvs. den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, artikkel 22)
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Article 8 (dvs. den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, artikkel 8)

#### Ressurser

- Freedom House (2010), *The Global State of Worker's Rights*, (2010) (dvs. global status for arbeidstakernes rettigheter) inneholder en vurdering av organisasjonsfrihet i 165 land)
- NAFTA Labor Secretariat har laget en omfattende analyse av arbeidstakernes organisasjonsfrihet i medlemslandene.
- Committee on Monitoring International Labor Standards, National Research Council of the National Academies (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, the National Academies Press. (dvs. komiteen for overvåkning av internasjonale arbeidsstandarder, det nasjonale forskningsrådet til forlaget National Academies, *overvåkning av internasjonale standarder: teknikker og informasjonskilder*)
- ILO Committee on Freedom of Association and Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (dvs. ILOs komité om organisasjonsfrihet og ekspertkomiteen om bruk av konvensjoner og anbefalinger)
- For informasjon om relevante ILO-standarder, se ILO Helpdesk.

## Modul 7. Lønninger

Omfanget av aktsomhetsvurderingene om lønninger bør omfatte både om lønningene er i tråd med nasjonale lover og er i samsvar med OECDs retningslinjer om at lønningene skal dekke de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier.<sup>56</sup> Denne modulen er derfor delt i to deler: Lønninger i samsvar med nasjonale lover og Lønninger som dekker de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier.

### Lønninger i samsvar med nasjonale lover

#### Integrere ansvarlig næringsliv i bedriftenes retningslinjer og deres styringssystemer

##### *Retningslinjer*

I tillegg til å vedta forpliktende retningslinjer om lønninger, oppfordres bedriftene til å vedta retningslinjer om risikofaktorer for at lønningene ikke er i samsvar med standardene (der det er relevant), f.eks. når det gjelder rekruttering og ansettelse av migrantarbeidere, underleveranser osv. Se rute 14.

---

<sup>56</sup> OECDs retningslinjer, V.4b, fastslår: "Når flernasjonale selskaper opererer i utviklingsland, der det kanskje ikke finnes sammenlignbare arbeidsgivere, sørg for å gi de best mulige lønningene, godene og arbeidsforholdene innen rammene av myndighetenes retningslinjer. Disse bør relateres til bedriftens økonomiske stilling, men bør i alle fall være minst høye nok til å dekke de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier." Se også kapittel V av retningslinjene, som anbefaler at bedriftene respekterer menneskerettighetene, slik de er uttrykt i Den internasjonale menneskerettighetsloven, inkludert ICESCR.

## Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

### *Vurderingsprosess*

Det at lønningene ikke følger avtalen, er en risiko på alle stadier i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen, som er arbeidskraftintensiv og sysselsetter lavlønte arbeidstakere. Bedriftene oppfordres derfor til å fokusere vurderingen sin på risikofaktorer på landsnivå. Alle land som ikke har sterke rettslige midler til å håndheve regelverket for lønninger eller mangler effektive mekanismer for kollektive forhandlinger, kan anses å representere en høyere risiko for manglende samsvar når det gjelder lønninger.

Andre eksempler på risikofaktorer omfatter:

- Flere satser for minstelønn.
- Arbeidstakerne har akkordbetaling.
- Bransjen sysselsetter et stort antall migrantarbeidere.<sup>57</sup>
- Bransjen sysselsetter et stort antall arbeidstakere på uformell basis.
- Arbeidstakerne bor på arbeidsstedet.<sup>58</sup>
- Arbeidsgiverne sysselsetter et stort antall unge arbeidstakere og/eller lærlinger;
- Arbeidstakerne betales i kontanter i stedet for elektronisk (eller på andre sporbare måter).
- Arbeidstakerne er i stor grad analfabeter og/eller har lite utdanning.

---

<sup>57.</sup> Migrantarbeidere kan mangle kunnskap om nasjonale lover og mulighetene for å klage. Migrantarbeidere er også sårbare for lønnsdiskriminering.

<sup>58.</sup> Trekk i lønnsutbetalingene for å bo på arbeidsstedet kan øke risikoen for at arbeidstakerne ikke får den lovfestede minstelønnen.



### **Leverandørvurderinger**

Bedriftene kan prioritere leverandørvurderinger i innkjøpsland som har en høyere risiko for ikke å følge lovene om minstelønn.

Leverandørvurderingen bør gi forsikring om samsvar med nasjonal minstelønn. Dette kan være vanskelig å fastslå i praksis ettersom leverandørene ofte er uvillige til å dele spesifiserte utgifter. Uavhengige tredjeparter som har tillit hos begge parter og ikke er engasjert i prisforhandlinger, kan hjelpe til med å dempe frykten for at åpenhet om kostnader vil føre til endringer i prisene. Bedriftene oppfordres til å stole på eksisterende veiledning om hvordan de skal vurdere leverandører når det gjelder samsvar med lønninger. De som gjennomfører vurderingene, må ha god forståelse av de nasjonale lovene for arbeidslivet.<sup>59</sup>

I tillegg til at lønningene skal samsvare med nasjonale lover, bør vurderingen også dekke følgende: om arbeidstakerne bli godt nok informert om lønningene sine, om utbetaling skjer på riktig tidspunkt, om arbeidstakerne får klare lønns slipper som de kan lese; om arbeidstakerne fritt kan velge hvordan de vil bruke lønningene sine; om fra trekkene er rimelige og i samsvar med nasjonale lover og kollektive avtaler; om det gis obligatoriske bonuser og/eller tillegg, om rettslig påkrevd permisjon blir betalt inkludert svangerskapspermisjon, se modul 7, Arbeidstid; og om alle relevante trygdeavgifter blir betalt, innhentet og sendt.<sup>60</sup> I den grad det er mulig, bør leverandørvurderingen likeledes dekke lønnsdiskriminering og prøve å vurdere om arbeidstakerne har ulike lønnsnivåer som følge av faktorer som kjønn, rase, nasjonalitet osv.

Leverandørvurderingene bør omfatte samtaler med arbeidstakere og fagforeningene og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg.

### **Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet**

Bedriften bør utarbeide en plan for korrigerende tiltak for å forebygge mangel på samsvar med lønnslovene. Eksempler på komponenter i en plan for korrigerende tiltak:

- Øke bevisstheten hos arbeidstakere – for eksempel gjennom opplæring, tildeling av ressurser (f.eks. bøker), seminarer og kontinuerlig støtte. Eksempel på opplæring og informasjon som gis til arbeidstakerne, kan dekke:

<sup>59</sup> Se også det franske nasjonale kontaktpunktets rapport om implementering av OECDs retningslinjer i tekstil- og klesbransjen.

<sup>60</sup> Se Better Work, Guidance Sheet 5 (Veiledningsark 5): Compensation (Betalning).

- krav til minstelønn
- hvordan man leser en lønsslipp
- hvordan man beregner lønn, ytelser og andre former for betaling
- prosedyrer for lønnsjusteringer (hvis relevant).
- Etablere styringssystemer for å avbøte risiko for manglende samsvar:
  - Gi opplæring til HR-avdelingen eller andre relevante personer med ansvar for lønnsutbetalinger. Eksempler på emner omfatter: nasjonale lover og relevante kollektive avtaler; satser for vanlige timer og overtidstimer; beregning av ytelser; hvordan beregne fratrukk og sikre at fra trekkene er rimelige og følger nasjonale lover; bokføring.
  - Gi klare lønns slipper til arbeidstakerne.
  - Etablere klare, komplette og nøyaktige lønningslister.
  - Etablere utbetalingsmekanismer som reduserer risikoen for juks med utbetalingene (f.eks. automatiske utbetalinger).
- Avbøte risikoen for utilstrekkelige ressurser til å gi minstelønn ved å forbedre systemene til å planlegge produksjonen og ved å etablere effektive økonomiske ledelses- og planleggingssystemer.

#### **Prøve å forebygge eller avbøte skade i bedriftens leverandørkjede**

- Bedriften bør vurdere og forebygge sitt bidrag til skade gjennom sine prisforhandlinger og innkjøpspraksis. Se rute 4 om ansvarlig innkjøpspraksis.
- Bedriften oppfordres til å rette anskaffelsene mot leverandører som oppfyller kravene til nasjonal minstelønn og tarifflønn.
- Bedriften oppfordres til å støtte leverandørene i arbeidet med å forebygge eller avbøte skade der det er mulig, ved å gi teknisk veiledning – for eksempel om bokføring og økonomiske styringssystemer – og gjøre det lettere å kontakte lokale tjenesteleverandører der de finnes og er egnet (f.eks. for å sørge for automatiske lønnsutbetalinger til arbeidstakerne).
- Det er forbindelser mellom lønninger, kollektive forhandlinger og arbeidstid, og bedriften blir derfor oppfordret til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av risikoen på disse områdene, se modul 4 og modul 6.

## Sikre eller samarbeide om forbedringer der det passer

### *Bestemme den egnede formen for avhjelpende tiltak*

Betaling er ofte den mest egnede formen for avhjelpende tiltak. Imidlertid bør de avhjelpende tiltakene være i tråd med veiledningen i kapittel 6.4.

## Lønningene dekker de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier

### Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

#### *Vurderingsprosess*

Bedriften oppfordres til å kartlegge land som den anskaffer varer fra i leverandørkjeden, der lønningene ikke dekker de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier. Se nedenstående rute 14 for anbefalinger om hvordan dette kan gjøres. Bedriftene bør være oppmerksomme på ulike arbeidstakere som kan være utestengt fra systemet med minstelønn og tarifflønn, og som derfor er sårbare med hensyn til lønninger som ikke dekker de grunnleggende behovene. Eksempler på sårbare arbeidstakere omfatter:

- arbeidstakere sysselsatt i den uformelle økonomien
- internasjonale migrantarbeidere<sup>61</sup>
- arbeidstakere som har akkordlønn i stedet for vanlig timelønn

Der det er mulig og rimelig, bør bedriftene prioritere ytterligere aktsomhetsvurderinger i land med størst avvik mellom faktisk lønn og den lønnen som er nødvendig for å dekke de grunnleggende behovene.

#### *Leverandørvurderinger*

Hvis risikoen er fremtredende i et innkjøpsland, er det ikke sikkert at vurdering av de enkelte leverandørene vil føre til ny informasjon. Bedriftene oppfordres til å rådføre seg med interessenter, særlig arbeidstakere og fagforeninger og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg, for å forstå hvor alvorlig avviket mellom reallønn og lønn som dekker de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier.

---

<sup>61</sup>. Lønnsatsene kan være ulike for internasjonale migrantarbeidere og nasjonale arbeidstakere.

### Rute 14. Kartlegging av innkjøpsland med høyere risiko

I praksis kan det være utfordrende å kartlegge land med høyere risiko for å betale lønninger som ikke dekker de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier. Landene har ofte flere satser for minstelønn, og dette kan variere etter region, arbeidstakerens alder, økonomisk aktivitet og yrke. Dette kan gjøre det vanskelig å beregne ett minstelønnsnivå per land per bransje. Dessuten vil det som avgjør om de gjeldende lønnssetningene dekker de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier, være avhengig av de lokale kostnadene for en handlekurv med grunnleggende varer og tjenester i den lokale sammenhengen og av antall familiemedlemmer som må forsørges.

Levekostnadene kan brukes for å regne ut kostnadene for de grunnleggende behovene og så sammenlignes med minstelønnsnivåene i bransjen. Bedriftene kan også sammenligne minstelønnene med lønningene i midtsjiktet for alle lønningene i landet (såkalt "medianlønn"). Median- i stedet for gjennomsnittsinntekt gir et bedre grunnlag for internasjonal sammenligning fordi det tar hensyn til forskjeller i inntektsspredning i mange land. En annen metode er å regne ut en terskellønn (f.eks. 60 % av medianlønn i landet) og sammenligne det med minstelønn eller tarifflønn i bransjen. Bedriftene kan se på den mest relevante minstelønnen, som defineres som den satsen som gjelder for det største antall arbeidstakere i bransjen i et gitt land.

Den fremtredende bruken av altfor mye overtid i mange tilfeller er en indikator for lønninger som ikke dekker de grunnleggende behovene for arbeidstakere og deres familier.

Med tanke på kompleksiteten oppfordres bedriftene til å samarbeide på bransjenivå med arbeidstakerne, fagforeningene og sakkyndige for å kartlegge høyrisikoland.

### Prøve å forebygge eller avbøte skade i bedriftens leverandørkjede

Et bilateralt engasjement med leverandører er kanskje ikke nok til å øke lønningene som dekker de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier. I denne sammenhengen kan bedrifter i samråd (og samarbeid der det er relevant) med fagforeninger og andre bedrifter overveie å engasjere seg på nasjonalt nivå eller bransjenivå for å vise støtte til effektive ordninger for lønnsfastsetting og måter å håndheve ordningene på.

Bedriftene bør overveie følgende faktorer når de skal avgjøre dette:

- hvor alvorlig risikoen er for avvik i lønn mellom faktisk lønn og lønn som er høy nok til å dekke grunnleggende behov
- myndighetenes politiske vilje
- effektiviteten av de nåværende ordningene for lønnsfastsetting
- den generelle påvirkningskraften fra bransjen på myndighetene (f.eks. prosentdelen av landets totale vareeksport).

Et bredere engasjement kan ha flere former og typen engasjement bør avspeile den spesifikke sammenhengen. Eksempel på former for engasjement kan være:

- Samarbeide med andre bedrifter for sammen å vise støtte til lønninger som dekker de grunnleggende behovene til arbeidstakerne og deres familier; og/eller kollektive avtaler for hele bransjen som skal registreres og være rettslig bindende i henhold til nasjonale lover.
- Oppfordre leverandørene til forhandlinger og fastsette en lønn som dekker de grunnleggende behovene.
- Forplikte seg til fortsatte anskaffelser i høyrisikoland hvis lønningene blir tariffestet og integrert i nasjonale lover for å støtte lønninger som dekker grunnleggende behov.

Bedriftene oppfordres til å utarbeide strategier for felles tiltak med hensyn til det ovenstående. Det kan imidlertid være en lang prosess å komme i dialog med myndighetene. Bedriftene bør fokusere på overholdelse av nasjonale lover og retten til å danne eller gå inn i en fagforening og representative organisasjoner etter arbeidstakernes eget valg samt retten til å føre kollektive forhandlinger, mens man fortsetter å engasjere myndighetene i det ovenstående.

#### Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter V, Paragraph 4.b. (dvs. OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap, kapittel V, paragraf 4.b).
- ILO Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95) and Recommendation, 1949 (No. 85) (dvs. ILOs konvensjon om beskyttelse av lønn 1949 (nr. 95) og anbefaling (nr. 85).
- ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) and Recommendation, 1970 (No. 135) (dvs. ILOs konvensjon om fastsetting av minstelønn, 1970 (nr. 131) og anbefaling, 1970 (nr. 135).
- ILO Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173) and Recommendation, 1992 (No. 180) (dvs. ILOs konvensjon om beskyttelse av arbeidstakernes krav (arbeidsgivers konkurs), 1992 (nr. 173) og anbefaling, 1992 (nr. 180).
- UNs Charter on Social, Economic and cultural rights, article 7 (dvs. FN's pakt om sosiale, økonomiske og kulturelle rettigheter, artikkel 7).
- Universal Human Rights Declaration, Article 23 (dvs. menneskerettighetserklæringen, artikkel 23).

## Innledning om miljømodulene

Sko- og klesbransjen er svært mangfoldig med sluttprodukter som spenner fra ferdigsydd plagg til vernesko og -klær til luksusvarer. Hvert steg i leverandørkjeden påvirker miljøet. Men på grunn av den store variasjonen i prosesser, produkter som inngår i og kommer ut prosessene, varierer omfanget og typen av miljøbelastningen svært mye fra ett steg til det neste.

Modul 8-11 gir veiledning om hvordan man skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger av miljøpåvirkninger som primært forekommer i råvareproduksjonen og på produksjonssteget i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen. Spørsmål som dekkes i disse modulene er valgt ut på grunnlag av kjente risikoer for miljøpåvirkning i bransjen. De er imidlertid ikke altomfattende. Når et selskap vurderer risikoer i forsyningskjeden, kan det identifisere forskjellige miljørisikoer etter de som er nevnt i modul 8–11.

En betydelig del av de produktrelaterte miljøskadene kan påføres i produktets designfase. Som en del av aktsomhetsvurderingen bør derfor bedriftene iverksette tiltak for å forstå miljørisikoene som er forbundet med produktene deres og innføre kontroll i produktets designfase for å redusere miljørisikoene i produktlinjene.<sup>62</sup> I denne sammenheng bør bedriftene tenke på miljøegenskapene til et produkt sammen med andre sider av det, f.eks. egnethet, kostnad og etterspørsel, når produktene blir vurdert for utvikling. Når det avgjøres om et produkt skal gå fra design til utvikling, kan følgende overveies:

- *Materialvalg*: I løpet av produksjonsprosessen er det noen materialer som har en høyere risiko for skade miljøet enn andre. Dette gjelder også for emballasjen til et produkt.

---

<sup>62</sup> Antall produktlinjer en bedrift har, kan påvirke typen og omfanget av aktsomhetsvurderingen.

- *Bruksfasen* (f.eks. bruk, vask, tørking, stryking og reparasjon): Mange miljøskader – særlig vann- og energiforbruk – forekommer mens produktet er i bruk, spesielt når det vaskes.
- *Avhending*: Den samlede påvirkningen av et produkt på miljøet blir også avgjort av om produktet blir til avfall eller om det kan gjenbrukes eller resirkuleres og hvor enkelt det er å bruke det om igjen og resirkulere det. I tillegg kan produkter med svært korte bruksfaser (f.eks. bare 3-6 måneder), bidra mer til ressursuttømming enn produkter som varer lenger.

Generelt sett oppfordres bedriftene til å vurdere miljøpåvirkningene i hele livssyklusen til produktet i den grad dette er mulig; bedriften kan imidlertid ha en risikobasert tilnærming og prioritere de alvorligste risikoene.

## Modul 8. Farlige kjemikalier

Denne modulen fokuserer på miljøpåvirkningene fra farlige kjemikalier. For informasjon om helse- og sikkerhetsrisikoer, se modul 5, Arbeidsmiljø.

**Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.**

### *Vurdering*

Bedriften bør:

- Vurdere de kjemikaliene som vanligvis brukes i produksjonen av varer i underbransjen, med vekt på å kartlegge skadelige og farlige kjemikalier og begrensede kjemikalier. Bedriftene oppfordres til å stole på eksisterende ressurser.
- Kartlegge steg med høyere risiko i egen virksomhet og i leverandørkjeden for bruken av skadelige og farlige kjemikalier og begrensede kjemikalier. For de fleste bedriftene med virksomhet i leverandørkjeden til sko- og klesbransjen finnes den høyeste risikoen i produksjonen av tekstiler og i garveriene.
- Kartlegge land med høyere risiko for bruke av farlige kjemikalier, som omfatter dem som ikke regulerer bruken av kjemikalier på adekvat måte eller håndhever eksisterende forskrifter.
- Sette opp en liste over kjemikalier som brukes i produksjonen og fremstillingen av bedriftens produkter (ta en risikobasert tilnærming).
  - Som utgangspunkt kan bedriften kartlegge de vanligste kjemiske gruppene som brukes i fremstillingen av dens produkter og systematisk arbeide for å lage en mer omfattende liste over kjemikalier.



- En bedrift med mange og forskjellige produktlinjer kan prioritere vurderingen av produkter som er forbundet med høyere risiko for farlige kjemikalier først og systematisk jobbe med å lage en mer omfattende liste over kjemikalier.

### **Leverandørvurderinger**

- Bedriftene bør arbeide med å kartlegge leverandører som opererer i land med høyere risiko og på steg med høyere risiko (f.eks. tekstilproduksjon og garving) i leverandørkjeden for farlige kjemikalier.
- Bedriftene kan stole på eksisterende veiledning og engasjere seg i eksisterende troverdige bransjeinitiativ for å vurdere leverandører.
- Leverandørvurderinger bør omfatte besøk på arbeidsstedet, kjemiske tester og kvalitetssertifikater.
- Der det er relevant, oppfordres bedriftene til å finne ut om trykking eller andre prosesser med høyere risiko for bruk av farlige og skadelige kjemikalier foretas av leverandøren på arbeidsstedet eller settes bort.

### **Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet**

Som del av planen for korrigerende tiltak, oppfordres bedriften til å:

- Støtte utviklingen av og ta i bruk en felles MRSL-liste for hele bransjen på grunnlag av en troverdig vitenskapelig basert vurdering av farer (vurdering av miljø- og helserisikoer).<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup>. En vurdering av miljørisikoer inkluderer fareidentifisering, farekarakterisering, eksponeringsvurdering og risikokarakterisering. De første to stegene anses som prosessen for farevurdering. Metoden for vurdering av miljørisikoene bør være i tråd med OECDs retningslinjer. Se OECDs vurderingsverktøy for miljørisikoer.

En vurdering av helserisikoer inkluderer også fareidentifisering, farekarakterisering, eksponeringsvurdering og risikokarakterisering. Metoden for vurdering av helserisikoene bør være i tråd med veiledningen til Verdens helseorganisasjon. Se det internasjonale programmet om kjemisk sikkerhet, og helsevurderingsverktøyet til Verdens helseorganisasjon: Kjemiske farer. Helserisikoer blir også omtalt i modul 5, Arbeidsmiljø.

- Støtte utviklingen av og ta i bruk en felles forskningsliste for hele bransjen for kjente skadelige eller farlige kjemikalier som ikke er pålagt begrensninger gjennom forskrifter, og som det ennå ikke er funnet gode erstatninger for. Bedriftene bør ikke bruke skadelige eller farlige kjemikalier på forskningslisten på ubestemt tid, men satse på å fase ut bruken av kjemikalier etter hvert som det blir funnet gode alternativer innen rimelig tid. Forskningslistene bør kommuniseres til kjemikalieleverandørene.

Som del av planen for korrigerende tiltak, bør bedriften:

- Slutte å bruke forbudte kjemikalier på MRSL-listen umiddelbart.
- Kartlegge og bruke erstatninger for kjemikalier på MRSL-listen basert på vitenskapelige data og internasjonalt aksepterte metoder for å vurdere farer. Bedriften kan bruke eksisterende og troverdige erstatningslister. Bedriften bør prøve å sikre at andre potensielle virkninger (f.eks. vann- eller energiforbruk) vurderes før erstatninger tas i bruk.
- Implementere såkalte Best Available Techniques (BAT) (dvs. de beste tilgjengelige teknikkene) som definert i BAT-referansedokumentene for bransjen eller underbransjen.<sup>64</sup>
- Implementere en robust plan for kjemisk kontroll på bedriftsnivå, inkludert sikker lagring av kjemikalier, merking av kjemikalier, bruk av personlig verneutstyr og tilgjengelighet til HMS-datablader for alle som håndterer kjemikalier. Der det for eksempel er en eksponeringsrisiko mellom der faren befinner seg og arbeidstakeren, skal skaden først forebygges ved fjerning, erstatning eller fullstendig isolasjon med tekniske tiltak; deretter – hvis ikke dette er mulig – med kontroll av farene via barrierer, isolasjon, vern, avskjerming eller effektiv lokal ventilasjon; og som siste utvei ved bruk av personlig verneutstyr. Bedriften oppfordres til å stole på eksisterende veiledning og standarder for kjemisk håndtering.

---

<sup>64</sup> Se Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, (2003) (dvs. integrert forebygging av og kontroll med forurensning, referansedokument for beste tilgjengelige teknikker for tekstilindustrien).

- Sikre adekvat opplæring for ledelse og arbeidstakere om kjemisk bruk, lagring osv.

Bedriften kan vurdere om den eksisterende forretningsmodellen gir incentiv for utveksling av kunnskaper og ressursøkonomisering eller i stedet stimulerer til overforbruk av ressurser og misbruk av kjemikalier. Bedriften kan velge å implementere innovative forretningsmodeller (f.eks. leasing av kjemikalier) der det er egnet, for å redusere bruken av skadelige kjemikalier.

### Prøve å forebygge eller avbøte skade i bedriftens leverandørkjede

Bedriften oppfordres til å:

- Støtte utviklingen av og ta i bruk en felles MRSL-liste for bransjen på grunnlag av en troverdig vitenskapelig basert vurdering av farer (vurdering av miljø- og helserisikoer).
- Kommuniser MRSL-listen (og alle ekstra forventninger om bruk av kjemikalier) til alle leverandører som opererer på steg med høyere risiko i leverandørkjeden, uansett hvor de befinner seg.
- Kartlegge erstatninger for kjemikalier på MRSL-listen basert på vitenskapelige data og internasjonalt aksepterte metoder for å vurdere farer og risikoer. Bedriften kan bruke eksisterende og troverdige erstatningslister. Bedriften bør prøve å sikre at andre potensielle virkninger (f.eks. vann- eller energiforbruk) vurderes før erstatninger tas i bruk.
- Støtte leverandørene ved implementering av planer for korrigerende tiltak. Mens bedriftene samarbeider med leverandørene om håndtering av kjemikalier, oppfordres de også til å utpeke en kontaktperson for kjemikaliehåndtering og gi melding om dette til leverandøren. Til gjengjeld bør leverandøren etablere et kontaktpunkt for bedriften vedrørende kjemikaliehåndtering.
- Vedta retningslinjer for underleveranser, hvis det er vanlig praksis, for å avbøte skaderisikoene forbundet med underleverandører. Se rute 2 om underleveranser.

Bedriften oppfordres til å fortsette å samarbeide med leverandøren under implementering av plan for korrigerende tiltak. Hvis leverandøren imidlertid fortsetter å ignorere grensene for eller forbudet mot bruk av farlige kjemikalier på MRSL-listen, bør bedriften innstille ordrene eller bryte kontakten til leverandøren har sluttet å bruke disse kjemikaliene.

**Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder**

- OECD Guidelines for the Testing of Chemicals (OECDs retningslinjer for testing av kjemikalier)
- OECD Principles of Good Laboratory Practice (GLP) (dvs. OECDs prinsipper for god laboratoriepraksis)
- OECD Recommendation of the Council on Implementing Pollutant Release and Transfer Registers (dvs. OECDs rådsanbefalinger om implementering av registre for frigjøring og overføring av forurensning, PRTRs)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, kapittel VI (dvs. OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper). Miljø.

**Ressurser**

- Environmental Risk Assessment Toolkit, OECD (dvs. OECDs vurderingsverktøy for miljøsikkerhet).
- Enterprise-level indicators for resource productivity and pollution intensity, UNIDO / UNEP RECP Programme (dvs. indikatorer på bedriftsnivå for ressursproduktivitet og forurensningsintensitet, UNIDO- / UNEP RECP-programmet).
- World Health Organization (WHO) Human Health Risk Assessment Toolkit (dvs. Verdens helseorganisasjon, vurderingsverktøy for helsestoffer).
- OECD (2011), «Chapter 2: SIDS, The SIDS Plan and the SIDS Dossier» i *Manual for Investigation of HPV Chemicals*, Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling.
- FN (2011): *The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS)* (dvs. FNs globalt harmoniserte system for klassifisering og merking av kjemikalier); fjerde reviderte utgave, De forente nasjoner, New York og Genève.
- OECD eChem Portal (dvs. OECDs elektroniske portal for kjemikalier)
- OECD Pollutant Release and Transfer Register (OECDs register for frigjøring og overføring av forurensning)
- OECD Portal on Perfluorinated Chemicals (dvs. OECDs portal for perfluorinerede kjemikalier)
- OECD: «OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox)» (dvs. OECDs vurderingsverktøy for erstatninger og alternativer), Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, Paris.
- European Chemical Substances Information System (ESIS) (dvs. det europeiske informasjonssystemet om kjemiske stoffer)
- Environment and Climate Change Canada, Clearing House, Textile Mills and Clothing Manufacturing (dvs. miljø- og klimaendring Canada, Clearing House, tekstilfabrikker og klesproduksjon)
- OECD, Emission Scenario Documents (ESD) (dvs. dokumenter for utslippsscenarioer)
- OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox) (dvs. OECDs vurderingsverktøy for erstatninger og alternativer)
- OECD, Frameworks and Guides for Substitution of Chemicals, OECD Meta-Review (OECD) (rammeverk og veiledere for erstatning av kjemikalier, OECDs metagjennomgang)
- Chemical Leasing Programme (UNIDO) (dvs. leasingprogram for kjemikalier)

## Modul 9. Vann

### Vannforbruk

**Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.**

#### *Vurderingsprosess*

- I leverandørkjeden til sko- og klesbransjen er de mest vannintensive prosessene bomullsdyrking, garving og tekstilproduksjon (f.eks. forbehandling, farging/trykking og ferdigstilling).
- Bedriften bør undersøke om bomullsdyrking, skinngarving og tekstilproduksjon (og alle andre vannintensive prosesser) i leverandørkjeden foregår i områder med vannunderskudd, i den grad det er mulig.<sup>65</sup> Bedriftene oppfordres til å bruke eksisterende ressurser til å identifisere områder med vannunderskudd.<sup>66</sup>

#### *Leverandørvurdering*

- Bedriftene bør prioritere leverandører med virksomhet på steg med høyere risiko og i land med høyere risiko eller på steder med vannunderskudd. For mange aktører som opererer i sko- og klesbransjen, betyr dette vurdering av bomullsproduksjon, garving og tekstilproduksjon i land med høyere risiko eller på steder med vannunderskudd.

---

<sup>65</sup> Vannunderskudd oppstår når etterspørselen etter vann overstiger den tilgjengelige mengden i en viss periode eller når dårlig kvalitet begrenser bruken av vannet. Vannknapphet, vannkvalitet, vannstrømning og tilgangen til vann har betydning for vannunderskudd.

<sup>66</sup> Se OECD (2015).

- Det kan være vanskelig å kartlegge individuelle leverandører med virksomhet oppstrøms fra bedriften. Bedriftene oppfordres til å bruke anbefalingene i rute 3.

### Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet

- Bedriften oppfordres til å implementere såkalte Best Available Techniques (BAT) (dvs. de beste tilgjengelige teknikkene) som definert i BAT-referansedokumentene for bransjen eller underbransjen.<sup>67</sup>
- Der det er en risiko for skade på miljøet, oppfordres bedriften til å unngå referanse til mangel på fullt vitenskapelig bevis som grunn til å utsette kostnads effektive tiltak for å forebygge eller minimere slik skade, i tråd med den vitenskapelige og tekniske forståelsen av risikoene, og ta høyde for risikoer for helse og sikkerhet.
- Bedriftene kan også stole på eksisterende veiledning om hvordan de skal fremme vanneffektivitet og/eller redusert avhengighet av ferskvann innen tekstilproduksjon, garverier og bomullsdyrking. Eksempler på metoder inkluderer sannsynligvis: investeringer i vannsparende utstyr; gjenbruk av vann og reduksjon av vannbruk (for eksempel farging). Retningslinjer og opplæring bør støtte enhver plan for håndtering av vannressursene.

### Prøve å forebygge eller avbøte skade i bedriftens leverandørkjede

- Bedriften bør finne ut om den kan bruke vann fra områder med vannunderskudd på ansvarlig måte – for eksempel ved å gå inn for vanneffektivitet og/eller ved å gjøre prosessene hos leverandørene mindre avhengige av ferskvann. Når bedriftene overveier å utvide, bør de også tenke på hvordan de kan håndtere nettoøkningen i vannforbruket.
- I tilfeller der bedriften ikke kan hente vann fra områder med vannunderskudd på ansvarlig måte, bør den få vann fra områder som ikke har vannunderskudd.

---

<sup>67</sup>. Se IPPC (2003).

- I tilfeller der bedriften finner ut at den kan hente vann fra områder med vannunderskudd på ansvarlig måte, oppfordres den til å støtte leverandørene med å utvikle og implementere planer for vanneffektivitet og/eller gjøre prosessene mindre avhengige av ferskvann.
- Bedriftene bør kommunisere med leverandørene om hvorfor vanneffektivitet er viktig for samfunnet og for virksomheten deres.

## Forurensning og behandling av avløpsvann

### Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

#### *Vurderingsprosess*

- Bedriften bør kartlegge steg i leverandørkjeden som er forbundet med stor risiko for vannforurensning og behovet for adekvat behandling av avløpsvann. I sko- og klesbransjen er det sannsynlig at dette gjelder bomullsdyrking og våtbehandling (tekstiler og skinn).
- Bedriftene bør finne ut om våtbehandling finner sted i land med høy risiko. Dette gjelder blant annet faktorer som:
  - Har landet (eller produksjonsklyngen) en adekvat infrastruktur for avløpsvann?
  - Håndhever landet forskriftene for avløpsvann på en tilfredsstillende måte (dvs. foretas det troverdige inspeksjoner)?
- Data på landsnivå er kanskje ikke tilstrekkelig til å avgjøre det ovenstående. Man bør se på de lokale forholdene (for eksempel risikoen for lekkasje til jordsmonn og drikkevannskilder, uttynningskapasiteten og følsomheten i de mottakende vannkildene).

- Når det gjelder bomull, bør bedriften finne ut om bomullen dyrkes i de øvre nedslagsfeltene og derfor utgjør en større risiko for forurensning av vannreservoaret.<sup>68</sup>
- Bedriftene bør finne ut om bomullen dyrkes i land som har dårlig kontroll med og utilfredsstillende håndheving av bruken av kjemikalier (f.eks. kunstgjødsel og plantevernmidler) til bomullsdyrking.

### ***Leverandørvurdering***

- Bedriftene bør prioritere leverandører med virksomhet på steg med høyere risiko og i land eller på steder med høyere risiko (f.eks. de øvre nedslagsfeltene). For mange bedrifter som opererer i sko- og klesbransjen, betyr dette vurdering av bomullsproduksjon, garving og tekstilproduksjon i land eller på steder med høyere risiko.
- Det kan være vanskelig å kartlegge individuelle leverandører med virksomhet oppstrøms fra bedriften. Bedriftene oppfordres til å bruke anbefalingene i rute 3.

### **Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet**

- Bedriften oppfordres til å implementere såkalte Best Available Techniques (BAT) (dvs. de beste tilgjengelige teknikkene) som definert i BAT-referansedokumentene for bransjen eller underbransjen.<sup>69</sup>
- Der det er en risiko for skade på miljøet, oppfordres bedriften til å unngå referanse til mangel på fullt vitenskapelig bevis som grunn til å utsette kostnadseffektive tiltak for å forebygge eller minimere slik skade, i tråd med den vitenskapelige og tekniske forståelsen av risikoene, og ta høyde for risikoer for helse og sikkerhet.
- Bedriftene kan også stole på eksisterende veiledning, og noe av dette er nevnt under. Vanlige deler av en plan for forebyggende tiltak omfatter sannsynligvis:

#### *Bomullsdyrking*

- ansvarlig kjemisk håndtering av kunstgjødsel og plantevernmidler

---

<sup>68</sup> UNEP (2010), "Sick Water, The Central Role of Wastewater Management in Sustainable Development; A Rapid Response Assessment" United Nations Environment Programme, Geneva.(dvs. UNEP (2010), sykt vann, den sentrale rollen til behandling av avløpsvann for bærekraftig utvikling; en vurdering med rask respons, FNs miljøprogram, Genève.)

<sup>69</sup> Se integrert IPPC (2003).



- optimalisering av vannbruken og praksis for kunstig vanning
- implementering av beste tilgjengelig teknikker (der det er mulig)
- opplæring av bønder og oppbygning av kapasitet

*Våtbehandling (tekstilfabrikker og garverier)*

- ansvarlig bruk av kjemikalier, se modul 8. Farlige kjemikalier
- Effektiv behandling av avløpsvann – effektiv drift og vedlikehold av vannrenseanlegg
- Teknisk opplæring for drift og vedlikehold av vannrenseanlegg for vann som brukes på fabrikken, hvordan de ulike stegene i renseprosessen fungerer, måling av avløpsvannet samt prøvetaking og analyse.
- Støtte til vannbehandling som fører til nullutslipp av væsker eller resirkulering av vann (der det er mulig).

**Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder**

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises, kapittel VI (dvs. OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper). Miljø.
- OECD Principles on Water Governance (OECDs prinsipper for håndtering av vannressursene) .

**Ressurser**

- OECD (2015), Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance, OECD Studies on Water, OECD Publishing, Paris (dvs. interessenter og deres engasjement for å ta vare på vannressursene, OECDs studier om vann, OECD Publishing, Paris).
- OECD (2015), "Securing Water, Sustaining Growth", Report of the GWP/OECD Task Force on Water Security and Sustainable Growth, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris. (dvs. sikre vannressursene, opprettholde veksten, rapport om GWP/OECDs innsats for vannsikkerhet og bærekraftig vekst, Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, Paris.)
- IPPC (2003): Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission, Brussels (dvs. referansedokument for beste tilgjengelige teknikker for tekstilindustrien, Europakommisjonen, Brussel.)
- IPPC (2013): Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission, Brussels (dvs. referansedokument for beste tilgjengelige teknikker for garving av huder og skinn, Europakommisjonen, Brussel.)
- UNGC (2010), The CEO Water Mandate, Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy, United Nations Global Compact, Geneva. (dvs. et strategisk rammeverk for vannpolitikk, veileder for bedrifter om ansvarlig bruk av vann, FNs Global Compact, Genève.)

## Modul 10. Utslipp av klimagasser

Klimaendringene er en vidtrekkende utfordring som angår hele samfunnet. Bedriftene i sko- og klesbransjen bruker mye energi og har store klimagassutslipp og er derfor viktige aktører i overgangen til en lavkarbonøkonomi.

Denne modulen gir ingen altomfattende veiledning om hvordan bedriftene skal måle og redusere sine utslipp av klimagasser. I stedet skal denne modulen sette søkelyset på de spørsmålene som er knyttet til drivhusgassene i bransjen i forbindelse med aktsomhetsvurderinger. Bedriftene oppfordres til å bruke eksisterende veiledning om hvordan de skal måle, redusere, overvåke og rapportere klimagassutslipp i sin egen virksomhet og i leverandørkjedene.

### Måle klimagassutslipp

Å måle klimagassutslippene er viktig som første skritt på veien mot å redusere karbonavtrykket av en bedrifts aktiviteter. Det hjelper bedriften til å vurdere påvirkningen på klimaet og legge kostnadseffektive planer for reduksjon av utslippene. Bedriftene kan måle klimagassutslippene på flere ulike nivåer.

#### VIKTIGE BEGREPER

**CO<sub>2</sub>-utslipp (eller CO<sub>2</sub>-ekvivalenter)** – Den vanlige måleenheten for å angi globalt oppvarmingspotensial (global warming potential, GWP) for hver av de seks klimagassene uttrykt som GWP for én enhet karbondioksid. Dette brukes for å vurdere utslipp (eller unngå utslipp) av ulike klimagasser mot et felles grunnlag.

**Klimagasser** – De atmosfæriske gassene som forårsaker global oppvarming og klimaendring. De viktigste klimagassene er karbondioksid (CO<sub>2</sub>), metan (CH<sub>4</sub>) og nitrogenoksid (N<sub>2</sub>O). Hydrogenfluorkarboner (HFK), perfluorkarboner (PFK) og svovelheksafluorid (SF<sub>6</sub>) er mindre fremtredende – men svært kraftige – klimagasser. Klimagassutslipp gjelder utslipp av klimagasser til atmosfæren.

Kilde: OECD, Transition to a Low-carbon Economy: Public Goals and Corporate Practices, 2010 (dvs. OECD, overgang til en lavkarbonøkonomi, offentlige mål og hva selskapene gjør)

- **Egen virksomhet:** Bedriftene oppfordres til å jobbe mot å måle klimagassutslipp som skyldes egne aktiviteter – dette kan være virksomheter som eies eller kontrolleres av bedriften, og som fører til utslipp rett ut i atmosfæren (dvs. direkte utslipp) eller bedriftens forbruk av innkjøpt strøm, oppvarming, damp og kjøling (dvs. indirekte utslipp fra energibruk).
- **Leverandørkjeden:** Bedriftene kan måle all påvirkning fra utslippene i hele leverandørkjeden for å fokusere på de største mulighetene for reduksjon av klimagassutslipp. Dette kan føre til mer bærekraftige beslutninger om bedriftens aktiviteter og de produktene de kjøper, selger og produserer.
- **Produkt:** Bedriftene kan måle klimagassutslippene og fjerne uønskede komponenter forbundet med et spesifikt produkt. En livssyklusanalyse av et produkts klimagassutslipp gjør at bedriften kan ta informerte valg for å redusere klimagassutslipp fra produktene de designer, lager, selger, kjøper eller bruker.

Bedrifter med begrensede ressurser oppfordres til å begynne med å måle klimagassutslippene fra egen virksomhet og egne aktiviteter. De oppfordres likeledes til å dele data om klimagassutslipp forbundet med vanlige materialer og prosesser med andre aktører i bransjen.

## Redusere utslippene

Akkurat som andre problemer i leverandørkjeden bør bedriften ta en risikobasert tilnærming til håndtering av klimagassutslipp ved å fokusere ressursene der klimagassutslippene er størst. Når bedriftene skal prøve å redusere utslippene i leverandørkjeden, bør de bruke sin påvirkningskraft på leverandørene til å oppfordre disse og/eller til å støtte dem direkte i å implementere tiltak for å redusere klimagassutslippene.

Bedriftene oppfordres til å unngå referanse til mangel på fullt vitenskapelig bevis som grunn til å utsette kostnadsineffektive tiltak for å forebygge eller minimere klimagassutslipp, i tråd med den vitenskapelige og tekniske forståelsen av risikoene.

Tabell 13. **Eksempler på tiltak for å redusere klimagassutslipp og overvåke forbedringer på ulike steg i et produkts livssyklus**

Risikofaktor	Eksempler på tiltak for å redusere klimagassutslipp og overvåke forbedringer
Fibervalg	Vurdere potensielle klimagassutslipp fra et materiale sammen med andre egenskaper, f.eks. egnethet, kostnad og etterspørsel når et produkt skal designes. <sup>1</sup> For eksempel har kunstfibre ofte relativt høye klimagassutslipp som følge av den energien som kreves til produksjon av råmaterialet. Omvendt har plantefibre, f.eks. bomull og lin, relativt lave utslipp av klimagasser fra produksjonen, mens lin har vesentlig lavere utslipp i produksjonsfasen på grunn av et relativt lite behov for plantevernmidler, kunstgjødsel og kunstig vanning.
Ferdigstilling av tekstiler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lage en energistyringsplan på arbeidsplassnivå som inkluderer koordinerte tiltak i hele selskapet for energistyring.</li> <li>• Implementere såkalte Best Available Techniques (BAT) (dvs. de beste tilgjengelige teknikkene) som definert i BAT-referansedokumentene for bransjen eller underbransjen.<sup>3</sup></li> <li>• Implementere energieffektiviseringstiltak (f.eks. energibevaringsteknologi, optimalisering av dampproduksjon og trykkluft, gjenvinning av spillvarme fra avløpsvann og spillgass, prosessoptimalisering osv.).</li> <li>• Implementere energibevaringstiltak (f.eks. implementering av energisparing gjennom forbedringer i prosessen og reaksjonsforholdene).<sup>4</sup></li> <li>• Øke effektiviteten og kvaliteten for å redusere behovet for ny behandling på grunn av feil.</li> <li>• Montere og bruke nøyaktige målere og/eller måleprogrammer som et grunnleggende tiltak for å sammenligne ytelse og for å initiere effektivitetsforbedringer.</li> </ul>
Transport	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redusere behovet for hastetransport med fly ved å implementere ansvarlig innkjøpspraksis som skissert i rute 4.2. Vurdere plasseringen av lager og distribusjonssenter avhengig av hvor produktene kjøpes fra og selges for å redusere transportbehovet.</li> <li>• Kreve at transportørene skal spore og kommunisere data for CO<sub>2</sub>-utslipp.<sup>5</sup></li> <li>• Spore utslipp (knyttet til transport) kvartalsvis i forretningsenheter (f.eks. produksjons- og monteringsenheter, distribusjonssenter og kundesenter).</li> </ul>
Emballasje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redusere størrelsen på emballasjen.</li> <li>• Benytte ressurser som kan brukes om igjen eller resirkuleres.</li> </ul>

Risikofaktor	Eksempler på tiltak for å redusere klimagassutslipp og overvåke forbedringer
<p><b>Bruksfase</b></p> <p>Bruksfasen er ofte den største bidragsyteren til klimagassutslipp.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benytte materialer som kan brukes om igjen eller resirkuleres.<sup>6</sup></li> <li>• Designe holdbare produkter som har lengre bruksfase.</li> <li>• Øke kundenes bevissthet om atferd som reduserer karbonutslipp, f.eks. å vaske klærne sjeldnere (dvs. ikke etter hver gangs bruk), å vaske klærne i kaldt vann, å bruke konsentrerte vaskemidler med mindre emballasje, å lufttørke klærne, å justere tørkeprosessene etter stofftype.<sup>7</sup></li> <li>• Tenke på potensielle klimagassutslipp fra et produkt sammen med andre egenskaper, f.eks. egnethet, kostnad og etterspørsel når det skal vurderes hvilke materialer som skal brukes i et produkt.<sup>8</sup></li> </ul>

## Notater.

1. Den spesifikke fibertypen kan også påvirke bruksfasen. For eksempel er det mer sannsynlig at noen fibre, f.eks. lin, blir strøket. Andre fibre, f.eks. polyester, kan trenge mindre energi på å tørke.
2. BSR (2009), Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping, (dvs. BSR, kartlegging av karbon i livssyklusen i klesindustrien).
3. Se Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC) (2003), Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission (dvs. integrert forebygging av og kontroll med forurensning (IPPC), referansedokument for beste tilgjengelige teknikker for tekstilindustrien, Europakommisjonen).
4. I noen tilfeller har det vært effektivt – hver for seg – å vurdere generelle styringsteknikker for å redusere energiforbruket og prosessspesifikke teknikker som utvikles på hvert spesialtekniske område. UNIDO og det japanske departementet for internasjonal handel og industri (MITI), Japan (1992), utdrag fra et seminar om energiøkonomisering i tekstilindustrien.
5. Mens transportfirmaene i økende grad sporer CO2-data, er det stor forskjell på hvor mye data som spores og kommuniseres når det gjelder kundene.
6. Imidlertid viser livssyklusanalyser at klimagassutslipp relatert til avhending av klær er svært små, og dette skyldes generelt at det oppstår små mengder metan ved nedbryting av naturfibre. Se BSR (2009), Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping, (dvs. BSR, kartlegging av karbon i livssyklusen i klesindustrien).
7. OECDs retningslinjer avspeiler forventningen om at selskapene "skal fremme et høyere bevissthetsnivå blant kundene om påvirkningen på miljøet ved å bruke bedriftens produkter og tjenester". OECDs retningslinjer, VI, 6c.

## Kommunisere

Klimagassprotokollen er den internasjonalt anerkjente standarden for selskapenes redegjøring og rapportering av klimagassutslipp.<sup>70</sup>

### Samarbeid

Bedriftene oppfordres til å samarbeide om å måle, redusere, overvåke og rapportere klimagassutslipp. Eksempel på former for samarbeid kan være:

- Utvikle et felles verktøy for hele bransjen for å måle og spore klimagassutslipp av spesielle fibre, produkter og produksjonsprosesser
- dele god praksis for å redusere klimagassutslipp
- be om et klart veikart fra myndighetene om klimaendring.

Samarbeid er særlig relevant for små og mellomstore bedrifter som kan mangle ressurser til å måle klimagassutslippene på en adekvat måte for alle produktene eller hele leverandørkjeden.

### Ressurser

- Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (dvs. standard for redegjøring og rapportering om klimagassprotokoll i selskapenes verdikjede (vurdering 3))
- Greenhouse Gas Protocol Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard (dvs. standard for redegjøring og rapportering om klimagassprotokoll for produktenes livssyklus)
- (2003), Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission (dvs. integrert forebygging av og kontroll med forurensning, referansedokument for beste tilgjengelige teknikker for tekstilindustrien, Europakommisjonen).
- (2010), "NRDC's Ten Best Practices for Textile Mills to Save Money and Reduce Pollution", Clean by Design, National Resource Defence Council (dvs. (2010), "NRDCs ti beste metoder for tekstilfabrikker til å spare penger og redusere forurensning", Clean by Design, National Resource Defence).
- Industrial Assessment Center (IAC) as part of the US Department of Energy (DOE) (dvs. senter for industrivurdering som del av det amerikanske energidepartementet).
- Hasanbeigi, A. (2010), Energy-Efficiency Improvement Opportunities for the Textile Industry (dvs. muligheter for energieffektivitet i tekstilindustrien)

---

<sup>70</sup>. GHG-protokollen er et partnerskap med ulike interessenter dannet av Verdens ressursinstitutt (WRI) og Verdens næringslivsråd for bærekraftig utvikling (WBCSD). Klimagassprotokollen utvikler internasjonalt aksepterte standarder og verktøy for redegjøring og rapportering av klimagassutslipp og arbeider for at disse skal tas i bruk, for på denne måten å oppnå en global lavutslippøkonomi.

## Modul 11. Bestikkelser og korrupsjon

Denne modulen anerkjenner at bestikkelser og korrupsjon er lovbrudd som kan føre til mange andre former for misligheter som håndteres i denne veilederen, inkludert barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering, brudd på HMS-standarder. OECDs anti-bestikkelseskonvensjon og anbefaling fra 2009 etablerer rettslige bindende standarder for landene som har underskrevet konvensjonen, om å kriminalisere bestikkelse av utenlandske offentlige tjenestemenn i internasjonale forretningstransaksjoner og gir en rekke beslektede tiltak som gjør at dette virker. Det er det første og eneste internasjonale anti-korrupsjonsdokument som fokuserer på "leverandørsiden" av bestikkelsestransaksjonen.

### Integrere ansvarlig næringsliv i bedriftenes retningslinjer og deres styringssystemer

Bedriftene bør vurdere den gode praksisen som finnes i OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance (dvs. OECDs veileder for god praksis om internkontroll, etikk og regler.), som omfatter:

- Sterk, eksplisitt og synlig støtte og engasjement fra toppledelsen til selskapets programmer eller tiltak for internkontroll, etikk og regler for å forebygge og oppdage bestikkelser, deriblant bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn.
- Klart uttrykte og synlige retningslinjer som forbyr bestikkelser, deriblant bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn.
- Oversikt over selskapets programmer eller tiltak for bestikkelser, deriblant bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn, inkludert myndighet til å rapportere forhold direkte til uavhengige overvåkningsorganer, f.eks. interne revisorkomiteer for styrer eller for tilsynsorganer, er en plikt som påligger én eller flere tillitsmenn, med et adekvat nivå av selvbestemmelse når det gjelder ledelse, ressurser og myndighet.

## Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

### *Vurderingsprosess*

Ved kartlegging av risikoer for bestikkelser og korrupsjon bør bedriften vurdere seks brede risikogrupper – land, bransje<sup>71</sup>, transaksjon, forretningsmuligheter og forretnings samarbeid.<sup>72</sup> Det er også viktig at risikovurderingen ser på typen og frekvensen av interaksjonene med landets egne eller utenlandske offentlige tjenestemenn og, kanskje aller viktigst, bedriftens eksisterende og potensielle typer av forretningsforhold.<sup>73</sup>

Risikovurdering bør likeledes foregå internt for å undersøke i hvilken grad interne strukturer eller prosedyrer i seg selv kan øke risikonivået. Vanlige risikofaktorer er tatt med i tabell 15. Som del av denne prosessen kan bedriftene vurdere i hvilken grad internkontrollen blir implementert i samsvar med OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance (dvs. OECDs veileder for god praksis om internkontroll, etikk og regler).

---

<sup>71</sup> OECD Foreign Bribery Report (desember 2014) (dvs. OECDs rapport om bestikkelser av utlendinger), som analyserer gjennomførte tilfeller av bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn fra 1999 til midten av 2014, viser at produksjonssektoren stod for 8 % av tilfeller av bestikkelser av utlendinger i den perioden, mens jordbrukssektoren stod for 4 % av tilfellene. I tillegg representerte grossister og detaljister 4 % av slike tilfeller. Andre serviceaktiviteter, f.eks. leasing, stod for 1 % av tilfellene.

<sup>72</sup> Se “Principle 3, Risk Assessment” i UK Ministry of Justice (2010).

<sup>73</sup> OECD Foreign Bribery Report (desember 2014) (dvs. OECDs rapport om bestikkelser av utlendinger) viser at mellom 1999 og midten av 2014 involverte 71 % av gjennomførte tilfeller av bestikkelser av utlendinger bestikkelser med bruk av mellommenn, deriblant agenter, juridiske rådgivere, firmabiler, partnere og regnskapsførere.



Tabell 14. Eksterne faktorer for integritetsrisikoer

Risikofaktor	Eksempler
Faktorer forbundet med land	<p>Bedriften opererer i land med høy risiko for bestikkelser og korrupsjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• registrerte høye nivåer for korrupsjon i offentlig og/eller privat sektor</li> <li>• fravær av effektivt implementerte lover mot bestikkelser, inkludert bestikkelser som omfattes av straffeloven, og fravær av bedriftsansvar for slike straffbare handlinger</li> <li>• ikke forsøk fra de utenlandske myndighetene, mediene, det lokale forretningsmiljøet og det sivile samfunnet på effektivt å satse på retningslinjer for åpne anskaffelser og investeringer</li> </ul>
Bransjerisikoer	<p>Bedriften er forbundet med høyrisikobransjer. Relevante eksempler for sko- og klesbransjen inkluderer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• transport og lagring<sup>1</sup></li> <li>• grossist- og detaljhandel<sup>2</sup></li> <li>• produksjon: inspeksjoner foretatt av lokale byråer i høyrisikoland kan utgjøre en økt risiko</li> </ul>
Transaksjonsrisikoer	<p>I et høyrisikoland kan transaksjoner som involverer offentlige tjenestemenn være årsak til høyere risiko for bestikkelser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• offentlige anskaffelser, tollklarering, gunstig skattebehandling, lisenser og tillatelser<sup>3</sup></li> <li>• interaksjon med tjenestemenn i statseide bedrifter, lovens håndhevere, toll, transport, lokale myndigheter, miljømyndigheter, innkjøpere og skattemyndighetene</li> </ul>

## Notater.

1. Se Transparency International, "Corruption Perceptions Index" (dvs. Transparency International, indeks for korrupsjonsperspeksjoner) og Transparency International, "Bribe Payers Index" (dvs. indeks for betalere av bestikkelser);
2. Grossist- og detaljhandelen stod for 4 % av gjennomførte tilfeller av bestikkelser av utlendinger mellom 1999 og midten av 2014. OECD Foreign Bribery Report (dvs. OECDs rapport om bestikkelser av utlendinger).
3. Transport og lagring stod for 15 % av gjennomførte tilfeller av bestikkelser av utlendinger mellom 1999 og midten av 2014. OECD Foreign Bribery Report (dvs. OECDs rapport om bestikkelser av utlendinger). Offentlige anskaffelser var involvert i 57 % av gjennomførte tilfeller av bestikkelser av utlendinger mellom 1999 og midten av 2014. OECD Foreign Bribery Report (dvs. OECDs rapport om bestikkelser av utlendinger).

Tabell 15. **Bedriftsinterne faktorer for integritetsrisikoer**

Risikofaktor	Eksempler
Retningslinjer og opplæring	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mangel på klare meldinger om anti-korrupsjon fra toppledelsen.</li> <li>● Mangel på klare meldinger om at bestikkelse av utenlandske offentlige tjenestemenn er forbudt, ikke bare bestikkelser hjemme.</li> <li>● Det finnes begrensede retningslinjer og programmer til å støtte etiske regler med lover mot bestikkelser.</li> <li>● Mangel på relevant opplæring av arbeidstakerne, ferdigheter og kunnskaper om risiko for bestikkelse i bedriftens virksomhet.</li> <li>● Mangel på regler og prosedyrer om forespørsler for fasiliteringsbetaling fra offentlige tjenestemenn.</li> <li>● Mangel på klarhet i organisasjonens retningslinjer om og prosedyrer for gaver, måltider og representasjon til dem som bedriften har forretninger med i andre land.</li> <li>● Mangel på klare regler for donasjoner til politiske formål og veldedighet.</li> <li>● Mangel på klar økonomisk kontroll (f.eks. om hvordan bedriftens bankkontoer, kontantbeholdning og varelager overvåkes i andre land, særlig i høyrisikoland. Hvilke kontrollmekanismer finnes med hensyn til disse eiendelene?).</li> <li>● Mangel på klare kontrollmekanismer for å påse at kontraktene blir fulgt.</li> <li>● Mangel på kanaler for varslere og beskyttelse mot gjengjeldelse for dem som melder fra om misligheter.</li> <li>● Mangel på opplæring og bevissthet hos forretningspartnere.</li> </ul>
Transaksjonsrisikoer	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Begrenset overvåkning og tilknyttede kontrollmekanismer for bedriftens bankkontoer, kontantbeholdning og varelager i andre land.</li> <li>● Begrenset overvåkning av om kontraktene følges.</li> <li>● Utgiftstyper i selskapets bøker og regnskap som kan brukes til å skjule betaling av bestikkelser.</li> <li>● Mangel på uavhengig ekstern revisjon.</li> </ul>
Forretningsrisikoer	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mangel på kontroll med forretningspartnere.</li> <li>● Detaljbutikker opprettholdes i utlandet.</li> <li>● Bedriften har begrenset kontroll med virksomhet i utlandet.</li> <li>● Tilsynelatende mangel på kvalifikasjoner eller ressurser hos en prosjektpartner eller representant til å utføre den tjenesten som tilbys.</li> <li>● Gaver, måltider og representasjon gis til dem som bedriften har forretninger med i utlandet.</li> <li>● Uvanlige betalingsmønstre, uvanlig høye provisjoner eller spesielle økonomiske ordninger som involverer bedriften eller dens utenlandske datterbedrifter og tilknyttede tredjeparter.</li> </ul>

Risikofaktor	Eksempler
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forretningsforhold med statseide forretningsforetak, myndigheter i utlandet (f.eks. offentlig-privat samarbeid), utenlandske kommuner, utenlandske lovgivende organer, utenlandske politiske partier og/eller kongelige familier eller familier med nære forbindelser til den politiske eliten.</li> <li>• Ansettelse av utenlandske tjenestemenn.</li> </ul>

### Stanse, forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede

Prosedyrer for aktsomhetsvurderinger for å hindre eller avbøte risikoen for bestikkelser bør stå i forhold til den kartlagte risikoen. Aktsomhetsvurderinger for å forebygge eller avbøte risikoen for bestikkelser bør inneholde god praksis som i OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance (dvs. OECDs veileder for god praksis om internkontroll, etikk og regler).<sup>74</sup> God praksis omfatter følgende:

- Etiske programmer og programmer for samsvar med lover og regler som er utarbeidet for å forebygge eller oppdage bestikkelser, inkludert bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn, bør gjelde styremedlemmer, tillitsmenn og arbeidstakere, og skal også gjelde alle enheter som selskapet har effektiv kontroll over, inkludert datterselskaper, og bør dekke følgende områder:
  - gaver, gjestfrihet, representasjon og utgifter<sup>75</sup>
  - kundereiser
  - politiske bidrag
  - donasjoner til og sponing av veldedige organisasjoner
  - fasiliteringsbetaling<sup>76</sup>

<sup>74</sup> Selv om tiltakene i OECDs veileder for god praksis om internkontroll, etikk og regler gjelder spesifikt for å oppdage og forebygge bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn, kan de like godt brukes til oppdage og forebygge alle former for bestikkelser. Det er imidlertid viktig at det i relevante dokumenter samt i bevissthets- og opplæringsprogrammer uttrykkelig slås fast at bestikkelser omfatter bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn, siden dette ikke nødvendigvis er selvinnløsende.

<sup>75</sup> Bedriftene oppfordres til å opprette terskler som er egnet for den lokale konteksten.

<sup>76</sup> OECD 2009 anbefaling om bekjempelse av bestikkelser

- oppfordring til bestiktelser og utpressing
- mottak av varer<sup>77</sup>
- personlige investeringer og ansettelse og tilknyttede aktiviteter, blant annet å skaffe seg en plass i styret og ansettelse av ektefeller eller andre slektninger.
- Ethiske programmer og programmer for samsvar med lover og regler som er utarbeidet for å forebygge eller oppdage bestiktelser, inkludert bestiktelser av utenlandske offentlige tjenestemenn, bør gjelde der det er relevant og gjenstand for kontraktfestede ordninger, til tredjeparter som agenter og andre mellommenn, konsulenter, representanter, distributører, entreprenører og leverandører, konsortier og prosjektpartnere (heretter omtalt som "forretningspartnere"), inkludert, *blant annet*, følgende viktige elementer:
  - godt dokumenterte risikobaserte aktsomhetsvurderinger som gjelder ansettelse samt relevant og regelmessig tilsyn med forretningspartnere
  - informere forretningspartnere om selskapets forpliktelse til å følge lovene om forbud mot bestikkelse av utledninger, og om selskapets etikk- og samsvarsprogrammer eller tiltak for å forebygge og oppdage slike bestiktelser
  - prøve å få til en gjensidig forpliktelse fra forretningspartnere.<sup>78</sup>
- et system med prosedyrer for forretningsbøkføring og regnskap, inkludert et system for internkontroll, i stor grad beregnet for å sikre at det føres gode og nøyaktige bøker, regnskaper og kontoer, for å påse at de ikke kan brukes til bestiktelser, deriblant bestiktelser av utenlandske offentlige tjenestemenn, eller til å skjule slike bestiktelser<sup>79</sup>
- tiltak beregnet på å sikre regelmessig kommunikasjon og dokumentert opplæring på alle nivåer i selskapet om selskapets etikk- og samsvarsprogrammer eller tiltak mot bestiktelser, inkludert

---

<sup>77.</sup> Se UNGC (2010).

<sup>78.</sup> Bedriftene kan for eksempel ta med regler mot bestiktelser og korrupsjon i kontrakter med tredjeparter og kreve at høyrisikoleverandører skal ha adekvate prosedyrer for å forebygge bestiktelser.

<sup>79.</sup> OECD 2009 anbefaling om bekjempelse av bestiktelser

bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn samt for datterselskaper der det er relevant<sup>80</sup>

- egnede tiltak for å oppfordre til og gi positiv støtte til å følge etikk- og samsvarsprogrammer eller tiltak mot bestikkelser, inkludert bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn, på alle nivåer i selskapet
- egnede prosedyrer for disiplinærtiltak for blant annet å håndtere brudd – på alle nivåer i selskapet – på lovene mot bestikkelser av utlendinger og selskapets etikk- og samsvarsprogrammer eller tiltak mot bestikkelser, inkludert bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn.<sup>81</sup>

I tillegg til det ovennevnte oppfordres bedriften til å:

- Implementere en prosess for å vurdere korrupsjonsrisikoen før inngåelse av et kunde-leverandør forhold (f.eks. forhåndskvalifisering) ved virksomhet i høyrisikoland. Bedriften bør ha klare regler og prosedyrer for valg av leverandør og for å opprette forretningsforhold med "foretrukne leverandører".
- Slutte seg til og aktivt delta i felles samarbeidsprosjekter mot bestikkelser sammen med ulike interessenter på bransjenivå, der det er relevant.<sup>82</sup>

## Spore

Bedriftene kan bruke en rekke mekanismer for å gi innsikt i effektiviteten i prosedyrer beregnet på å forebygge bestikkelser og korrupsjon i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

- Medarbeiderundersøkelser, spørreskjemaer og tilbakemelding på opplæring kan være en viktig kilde til informasjon om effektiviteten og et middel som arbeidstakerne og andre tilknyttede personer kan

<sup>80</sup>. Møter ansikt til ansikt, noe som gir muligheter for leverandørens personell til å stille spørsmål og gi tilbakemeldinger, er å foretrekke, men når personlig opplæring ikke er kostnadseffektiv eller mulig, er nettbasert opplæring et nyttig alternativ. Se UNGC (2010), s. 21.

<sup>81</sup>. OECD 2009 Anbefaling om bekjempelse av bestikkelser

<sup>82</sup>. Det internasjonale maritime anti-korrupsjonsnettverket er for eksempel et nettverk av rederier og deres kunder som fremmer god forretningspraksis i den maritime industrien for å takle bestikkelser, fasiliteringsbetaling og andre former for korrupsjon.

bruke for å informere om kontinuerlige forbedringer av retningslinjer for bekjempelse av bestikkelser.<sup>83</sup>

- Bedriftene kan også vurdere formelle periodiske gjennomganger og rapporter for toppledelsen.<sup>84</sup>
- Bedriftene kan sørge for en form for ekstern verifisering eller forsikring om effektiviteten av prosedyrene for bekjempelse av bestikkelser.<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> Se «Principle 6, Monitoring and Review» i UK Ministry of Justice (2011).

<sup>84</sup> Ibid. 83

<sup>85</sup> Ibid. 83

**Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder**

- The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, VII. Combating Bribery, Bribe Solicitation and Extortion (dvs. OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap, VII. Bekjempelse av bestikkelser, tilbud om bestikkelser og utpressing).
- The OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (the Anti-Bribery Convention) (dvs. OECDs konvensjon om bekjempelse av bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn i internasjonale forretningstransaksjoner (konvensjonen mot bestikkelser)
- The OECD 2009 Recommendation for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (the 2009 Anti-Bribery Recommendation) (dvs. 2009, anbefaling om ytterligere bekjempelse av bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn i internasjonale forretningstransaksjoner (anbefaling om bekjempelse av bestikkelser, 2009))
- 2009 Recommendation on Tax Measures for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (dvs. 2009, anbefalinger om skattetiltak for ytterligere bekjempelse av bestikkelser av utenlandske offentlige tjenestemenn i internasjonale forretningstransaksjoner)
- 2006 recommendation on Bribery and Officially Supported Export Credits (dvs. 2006, anbefaling om bestikkelser og offentlig støttede eksportkreditter)
- United Nations Convention against Corruption (2000) (dvs. FNS konvensjon mot korrupsjon)

**Ressurser**

- OECD, Country Reports on the Implementation of the OECD Anti-Bribery Convention (dvs. OECD, landsrapporter om implementering av OECDs konvensjon mot bestikkelser) ([www.oecd.org/corruption/countryreports/implementationoftheoecdanti-briberyconvention.htm](http://www.oecd.org/corruption/countryreports/implementationoftheoecdanti-briberyconvention.htm))
- OECD, regionale antikorrupsjonsprogrammer [www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm](http://www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm)
- OECD (2006), OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones (dvs. OECDs verktøy for risikobevisthet for flernasjonale selskaper i soner med svak styring), Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, Paris.
- OECD (2014): OECD Foreign Bribery Report (dvs. OECDs rapport om bestikkelser av utlendinger): An Analysis of the Crime of Bribery of Foreign Public Officials (dvs. en analyse av den straffbare handlingen å bestikke utenlandske offentlige tjenestemenn), Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, Paris.
- OECD (2010): OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance (dvs. OECDs veileder for god praksis om internkontroll, etikk og regler), Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, Paris.
- UK Ministry of Justice (2011), *The Bribery Action 2010 Guidance* (dvs. veileder for aksjon mot bestikkelser 2010), Det britiske justisdepartementet, London.
- UNGC (2010), *Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers*, United Nations Global Compact, Geneva. (dvs. bekjempelse av korrupsjon i leverandørkjeden, en veileder for kunder og leverandører, FNs Global Compact, Genève.)

## Modul 12. Ansvarlig anskaffelse fra hjemmearbeidende

Denne modulen er først og fremst rettet mot merker, sko- og klesprodusenter og deres mellommenn som innkjøpere.

Denne modulen tar sikte på å minimere risikoen for å marginalisere hjemmearbeidende, særlig ofrene for utpressing, inkludert gjennom formalisering og legalisering, med mål om å fremme ansvarlige leverandørkjeder og samtidig skape økonomiske muligheter og utvikling for hjemmearbeidende. Denne veilederen anerkjenner at det ikke finnes raske metoder og én løsning på alle problemer. Myndigheter, internasjonale organisasjoner, donorer, bedrifter i leverandørkjeden og organisasjoner i det sivile samfunn kan vurdere muligheten for å undersøke ulike samarbeidsmåter for å ta i bruk disse forslagene til alternativer eller andre tilnæringsmetoder etter det de finner relevant i henhold til nasjonale lover.

### Rute 15. Rammeverk for å forebygge og avbøte brudd på menneske- og arbeidsrettigheter ved ansettelse av hjemmearbeidere

Det følgende gir informasjon om det bredere rammeverket som kreves for å avbøte og forebygge brudd på menneske- og arbeidsrettigheter forbundet med hjemmearbeid. Bedriftene bør bruke det nedenstående rammeverket når de utvikler sine aktsomhetsprosesser, men de er ikke ansvarlige for å implementere alle de nedenstående anbefalingene alene. Det er heller slik at det følgende kan være en referanse for alle interessenter involvert i å forebygge brudd på menneske- og arbeidsrettigheter ved ansettelse av hjemmearbeidere.

Hjemmearbeidere bør betraktes som en integrert del av arbeidsstyrken med rett på lik behandling og derfor være formalisert for å få gode arbeidsvilkår. I forbindelse med denne veilederen er formalisering den prosessen der arbeidstakerne overføres fra uformelle til formelle jobber. Det er mange årsaker til den uformelle statusen og har vanligvis ikke noe å gjøre med lovlighet. For eksempel kan "status som selvstendig næringsdrivende" brukes som et middel til å se bort fra ansvaret for å inngå mer formaliserte kontrakter. I andre tilfeller kan hjemmearbeidende



### Rute 15. Rammeverk for å forebygge og avbøte brudd på menneske- og arbeidsrettigheter ved ansettelse av hjemmearbeidere (forts.)

bli tvunget til hjemmearbeid for å redusere den økonomiske kostnaden for arbeidsgiveren. Migrantarbeidere kan være spesielt sårbare som følge av ulike former for arbeidsbegrensning. Det er ikke sikkert det er særlig effektivt å satse på formalisering gjennom bare gjennom reformer av lovverket; formalisering bør betraktes som en prosess i stedet for et enkelt steg.<sup>1</sup> Denne formaliseringsprosessen kan gjøres lettere ved å:

- kjenne grunnene til mangel på formalisering i eksisterende systemer for hjemmearbeidernes produksjon for å kartlegge de beste strategiene for incentiv og muliggjøring av formalisering<sup>2</sup>
- anerkjenne mangfoldet i alle typene og størrelsene på aktivitetene som utgjør hjemmearbeid
- gi teknisk hjelp for å bidra til å formalisere hjemmearbeidende og andre arbeidstakere i uformell sektor
- opprette og delta i samarbeidsprosjekter for å etablere modaliteter og finansiere støttefond for å hjelpe til med formaliseringsprosessen
- fremme legaliseringen av arbeidstakerne.

#### Legalisering av virksomheten

Juridisk identitet og anerkjennelse av "arbeidstakerstatus" og/eller "entreprenørstatus" er ofte nødvendige første steg for formalisering av arbeidstakerne. Imidlertid bør denne statusen ikke brukes til å utnytte arbeidstakerne som beskrevet over.<sup>1</sup> Bedrifter, organisasjoner i det sivile samfunnet og myndighetene kan hjelpe hjemmearbeidende med å få kontrakter og andre tilknyttede tillatelser gjennom legitime prosesser og vurdere andre kontrolltiltak for å legalisere virksomheten til de hjemmearbeidende. Legaliseringen av de hjemmearbeidende bør ikke innebære forventninger for hjemmearbeidende som ikke kan innfris, og derfor marginalisere hjemmearbeidende ytterligere (f.eks. kan forpliktelsen om å arbeide i et spesielt senter marginalisere hjemmearbeidende som bare kan arbeide hjemmefra).

#### Organisering, representasjon og sosial dialog

Organiseringen av hjemmearbeidende er et viktig steg som gir dem synlighet og anerkjennelse og muliggjør sosial dialog for å oppnå gode arbeidsvilkår.<sup>1</sup> Med tanke på de unike behovene og forholdene for hjemmearbeidende kan organiseringen av hjemmearbeidende se annerledes ut enn for andre organiserte arbeidstakere. De første skrittene i organiseringsprosessen tas ofte av grupper i samfunnet eller grupper av kvinner som kan organisere lokale grupper som senere kan komme sammen som et forbund eller en fagforening. Siden det er så mange kvinner blant hjemmearbeidende i bransjen, bør de som organiserer dette i mange tilfeller være kvinner.

**Rute 15. Rammeverk for å forebygge og avbøte brudd på menneske- og arbeidsrettigheter ved ansettelse av hjemmearbeidere (forts.)**

Eksempler på former for hjelp som kan gis av fagforeninger og andre aktører til hjemmearbeidende, er å øke bevisstheten og å lære om juridiske rettigheter, rettshjelp, sykeforsikring, kreditt- og låneordninger og etablering av kooperativer. Det er også behov for å utvikle positive strategier for å bekjempe alle former for diskriminering, der arbeidstakere i den uformelle økonomien er spesielt sårbare.<sup>1</sup>

1. ILO (2008)
2. Det er viktig at enhver formaliseringsplan tar hensyn til de lokale forholdene. Se ETI, Homeworker Guidelines (2010) (dvs. retningslinjer for hjemmearbeidende).

## Anbefalinger for bedrifter

### Kartlegge potensiell og faktisk skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede.

- Hjemmearbeidende er å finne i mange ulike leverandørkjeder i bransjen. Mens noen er sysselsatt i tradisjonelt håndarbeid, f.eks. broderi og veving, er andre involvert i mer arbeidskraftintensive prosesser som maskinering av klesplagg. Bedriften oppfordres til å kartlegge produktlinjer og produksjonsprosesser som kan inkludere deltaking av hjemmearbeidende.
- Bedriften bør kartlegge innkjøpsland der hjemmearbeid er mer utbredt og der hjemmearbeidende har høyere risiko for å bli utnyttet.
- Bedriften bør vurdere prioriterte leverandører for å se om de har iverksatt tiltak for ansvarlig anskaffelse fra arbeidstakerne. Se eksempler på tiltak nedenfor.

### Prøve å forebygge eller avbøte skade i bedriftens egen virksomhet og i dens leverandørkjede

Det følgende inkluderer eksempler på tiltak som en bedrift kan iverksette for å fremme ansvarlig anskaffelse fra hjemmearbeidende. Bedriftene oppfordres til enten å implementere de nedenstående tiltakene selv eller å oppfordre leverandørene og øke deres kapasitet til å gjøre det.

- Etablere et system for å forhåndskvalifisere mellommenn/agenter som er involvert i inngå kontrakter med hjemmearbeidende. Mellommenn bør følge nasjonale lover.
- Etablere interne protokoller for bortsetting av arbeid til hjemmearbeidende (f.eks. verifisering av at de agentene som håndterer kontrakter, er forhåndskvalifisert).
- Legge til rette for kontraktsforhold med mellommenn som inngår kontrakt med hjemmearbeidende direkte, og sette krav til åpenhet. For eksempel kan mellommenn bli bedt om å:
  - Føre register over alle som får arbeid. Alle arbeidende medlemmer av en familie bør registreres som hjemmearbeidende. I noen sammenhenger er det for eksempel vanlig at bare faren eller mannen registreres som hjemmearbeidende.
  - Føre register over mengden av arbeid som distribueres og betalingene som foretas. Ettersom hjemmearbeidende vanligvis betales akkordlønn, bør mellommennene registrere riktige tidspunkter for å sikre at akkorden fastsettes slik at det er mulig å tjene minstelønn.
  - Føre register over alle trygder eller alle ytelser i henhold til sykeforsikringen som hjemmearbeidende får.
- Gi opplæring til mellommenn som er innkjøpsagenter, om deres lovfestede forpliktelser og bedriftens retningslinjer for ansvarlig næringsliv.
- Der det er relevant, kartlegge og samarbeide med lokale initiativ som ønsker å formalisere hjemmearbeidende og beskytte dem mot utnyttning. Lokale initiativ kan fokusere på flere områder, blant annet opplæring om rettigheter, økning av ferdighetsnivå, legalisering og levering av tjenester.
- Samarbeide med de lokale eller nasjonale myndigheter om å fremme hjemmearbeidendes rett til lik behandling etter loven. For eksempel:
  - Angi bedriftens støtte (eller bransjens støtte) til at det loven dekker, også skal omfatte arbeidstakere i den uformelle økonomien.
  - Rette oppmerksomheten mot de underliggende årsakene til uformell status og oppfordre myndighetene til å fjerne de underliggende hindringene for tilgang til de vanlige økonomiske og sosiale aktivitetene.

- Angi bedriftens støtte (eller bransjens støtte hvis det er snakk om samarbeid) til å utvide dekningen av sosiale ytelser ved å fremme tilgang til helsetjenester og utdanning, til arbeidstakere i uformell sektor, inkludert hjemmearbeidende der de ikke allerede har ytelser.

**Utvalgte internasjonale dokumenter og standarder**

- ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177) and ILO Recommendation No. 204 Concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy (dvs. ILOs konvensjon om hjemmearbeid, 1996 (nr. 177) og ILOs anbefaling nr. 204 om overgangen fra den uformelle til den formelle økonomien)

**Ressurser**

- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Annex (dvs. OECDs veileder til aktsomhetsvurderinger for ansvarlige leverandørkjeder for mineraler fra mineraler fra konfliktpåvirkede eller høyrisikoområder, vedlegg)
- ILO (2008), *The Informal Economy: Enabling Transition to Formalization*, (dvs. den uformelle økonomien: muliggjøring av overgang til formalisering), bakgrunnsdokument for Tripartite Interregional Symposium on the Informal economy (interregional trepartskonferanse om den uformelle økonomien: Enabling Transition to Formalization, Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, Genève)



