

Art. nr. 275
ISBN 82-90878-76-1
Desember 1997/ 3.000/
B&G Reklamebyrå



Bedriftens forhold til menneskerettighetene



Sjekkliste for
bedrifter som satser
internasjonalt

Utgitt av:
Næringslivets Forlag A/S
P.b. 5145 Majorstua, 0302 Oslo
Ordretelefon: 22 96 54 29
Telefaks: 22 69 82 10

Næringslivets Hovedorganisasjon
Middelthunsgt. 27 P.b. 5250 Majorstua, 0303 Oslo
Telefon: 22 96 50 00 Telefaks: 22 69 55 93
Internett: www.nho.no

Forord



Sjekkliste

Internasjonaliseringen av norsk næringsliv medfører et økt nærvær av norske bedrifter i land med regimer som ikke overholder universelle krav til beskyttelse av menneskerettighetene. Dette gjør at norske bedrifter i langt sterkere grad enn tidligere må forholde seg til menneskerettighetsproblematikken. Dette var grunnlaget for at NHO tidlig i 1996 satte i gang et omfattende arbeid for å styrke kunnskapsunderlaget i næringslivet om dette kompliserte saksfeltet.

Samtidig som norske bedrifter møter utfordringene på markedene ute, stilles det økte krav fra norske myndigheter om en bevisst og ansvarlig holdning fra bedriftene på menneskerettighetsområdet. Hensynet til, og fremme av menneskerettigheter, er en integrert del av norsk utenriks- og bistandspolitikk. Når regjeringen bistår norsk næringsliv på markeder ute, er det derfor et klart krav at næringslivet på sin side er villig til å ta ansvar. Dette er ytterligere forsterket av den nylig tiltrådte sentrumsregjeringen som har utvidet bistandsministerens mandat til også å omfatte menneskerettigheter.

Også fra andre deler av samfunnslivet stilles det klare forventninger til at næringslivet må ta et etisk ansvar i forhold til menneskerettighetene. Næringslivet må i stadig sterkere grad forholde seg til "den politiske forbruker". Det er en økende bevissthet blant forbrukerne om spørsmål knyttet til

menneskerettigheter og miljø. Forbrukere ønsker å forholde seg til produkter og tjenester som er produsert i overensstemmelse med miljø- og menneskerettighetshensyn. Tilsvarende ønsker de å forholde seg til bedrifter som har utviklet en bevisst holdning til disse spørsmålene.

Som et grunnlag for næringslivets videre arbeid med menneskerettighetene, utarbeidet NHO et omfattende skrift som ble fremlagt på en NHO-konferanse 13. november 1996. Konklusjonen fra konferansen viste klart at næringslivet erkjenner at bedriftene har et etisk ansvar for å ivareta hensynet til universelle menneskerettigheter, barnarbeid, faglige rettigheter og miljøet.

Samtidig fremkom det klare advarsler mot å blande myndighetenes og næringslivets roller. Direkte påvirkning for å fremme demokrati og menneskerettigheter overfor regimer i land der næringslivet er aktive, må være et hovedansvar for norske myndigheter. Næringslivet på sin side har et klart ansvar for å anvende samme forretningsprinsipper og menneskerettighetshensyn ute som hjemme. Norske bedrifter kan på denne måten bidra til å påvirke utviklingen i riktig retning gjennom det praktiske arbeid som gjøres i bedriftene lokalt. Slik vi ser det vil nærvær og dialog, gjerne

kombinert med positive insentiver som offentlig bistand, i de fleste tilfeller ha større effekt enn ulike former for negative sanksjoner. Konklusjonene fra konferansen er senere bekreftet i den politiske debatten. Det bør være en "ansvarsdeling" mellom myndigheter og næringsliv, selv om denne aldri kan bli entydig. Det vil være gråsoner hvor begge aktører vil opptre.

Samtidig med den økende forståelsen for en "overordnet" arbeidsdeling, forventes det at næringslivet tar et aktivt og selvstendig ansvar for en videre oppfølging av disse spørsmålene.

Dette er i tråd med hva NHO også sa i oppsummeringen etter konferansen 13. november: "Denne konferansen måtte ikke ses som slutten på en prosess, men snarere som begynnelsen".

Som en oppfølging av dette har derfor NHO iverksatt flere tiltak for å bistå de bedrifter som ønsker assistanse på området. Ett av tiltakene er utarbeidelsen av dette dokumentet som vi har valgt å kalle "en sjekkliste" til hjelp for bedriftene når de tar fatt i utfordringene knyttet til menneskerettighetene.

NHO mener at mange bedrifter vil være tjent med å utvikle en egen strategi på dette feltet.

Vi tror dette er viktig for at bedriften skal være best mulig forberedt på å møte utfordringene knyttet til menneskerettigheter. Den enkelte bedrift må selv velge hvor omfattende en slik strategi skal være. Valg av strategi vil blant annet avhenge av bedriftens størrelse og ressurser. Det viktigste er imidlertid at bedriften ligger i forkant av de problemer og dilemmaer den vil møte ute.

Et første trinn i utviklingen av en strategi bør være å sette seg inn i hvilke universelle menneskerettighetshensyn Norge og de aller fleste land i verden har forpliktet seg til. Et viktig mål med sjekklisten er å frembringe dette kunnskapsgrunnlaget på en systematisert måte. Sjekklisten skal tydeliggjøre de forpliktelser næringslivet står overfor på menneskerettighetsområdet og hvilke spørsmål og dilemmaer dette kan medføre for bedriften.

I sjekklisten reises en rekke spørsmål relatert til de ulike artiklene i FNs menneskerettighetskonvensjon og i ILOs konvensjoner. NHO ønsker å understreke at verken en slik sjekklister eller bedriftsinterne regler kan ta hånd om alle tenkelige og utenkelige situasjoner en bedrift og dens medarbeidere kan komme opp i. Heller ikke er det klart hvor langt bedriftens ansvar går - f.eks. i forhold til eventuelle underleverandørers brudd på menneskerettigheter - eller hvor langt bedriftenes ansvar går for å holde seg orientert om slike spørsmål. Vi vil anbefale bedriften å ta også de uklare spørsmålene alvorlig og drøfte dem både internt og med andre. Slike spørsmål vil ofte være svært sammensatte. Det vil være uklart hva som er beste løsning. Ikke desto mindre er det grunn til å ta dem alvorlig og finne ut hva man ønsker å stå for.

Sjekklisten er ett av flere hjelpemidler bedriftene kan anvende. NHO har i tillegg laget en publikasjon som gir en presentasjon av sentrale frivillige organisasjoner som arbeider med spørsmål knyttet til menneskerettigheter. Felles for de organisasjoner som presenterer seg i publikasjonen, er at de alle ønsker å delta i en konstruktiv dialog med næringslivet, der de ved å tilby sin kompetanse på ulike områder håper å kunne medvirke til at næringslivets engasjement øker.

Det er NHO som er ansvarlig for utforming og innhold i dokumentet. Vi har fått verdifull assistanse fra Amnesty International Norge til å utforme både faktadelen og de kritiske spørsmålene som bedriftene bør ha tenkt igjennom før strategiske avgjørelser tas.

NHO ønsker bedriftene lykke til i det videre arbeid med de etiske utfordringene forbundet med økende internasjonalisering av virksomheten.

November, 1997
Jon Vea
Direktør NHO,
Internasjonal seksjon

Norske myndigheter er pådrivere for at intensjonene i Verdenserklæringen etterlevs. Det blir imidlertid i økende grad erkjent at næringslivet har et medansvar for etterlevelse av Verdenserklæringen. Derfor bør selskapene, såvel private som statlige, forholde seg aktivt til dette ansvaret.

Selskapenes hovedmål er å skape økonomiske resultater. Det fratar dem ikke et ansvar for å beskytte og fremme menneskerettighetene. Enten selskapet har base i Norge eller utlandet må det være seg bevisst dette ansvaret. Hvor langt ansvaret for å fremme og beskytte menneskerettighetene går, kan det i gitte situasjoner være vanskelig å avgjøre. Det primære ansvaret for direkte å påvirke regimene i forhold til demokrati og menneskerettigheter, påhviler uansett norske myndigheter.

Næringslivet har ikke bare et ansvar, det har en reell mulighet til å bli en positiv kraft i arbeidet for å sikre grunnleggende menneskerettigheter. Økonomisk innflytelse åpner muligheten for etisk innflytelse.

Norske bedrifter som etablerer seg i utlandet har et todelt ansvar.

Det etiske ansvaret

Selskapene har primært et direkte etisk ansvar for å beskytte egne ansattes rettigheter, og sørge for at egen virksomhet utøves på en måte som ikke krenker menneskerettighetene. Deres operasjoner må være i tråd med internasjonalt anerkjente menneskerettighetsstandarder. Beslutninger om etableringer og investeringer, personalpolitisk praksis og håndhevelse av interne forskrifter og regler må derfor skje slik at menneskerettighetene for alle som arbeider for bedriften, ivaretas. Som veiledning for bedriftene kan denne sjekklisten være et hjelpemiddel.

Det sosiale ansvaret

Næringslivet har også et samfunnsmessig ansvar for å fremme respekten for menneskerettighetene, slik at de er allment og effektivt anerkjent og overholdt i de land næringslivet handler med. Dette er et skjønsmessig ansvar. Både

individer og selskaper må selv avgjøre når og hvordan de må engasjere seg i menneskerettighetsfremmende arbeid.

Det sosiale ansvaret for menneskerettigheter er også et kollektivt ansvar. Derfor bør det ikke ignoreres. Spesielt gjelder dette for selskaper med stor innflytelse i land eller områder der menneskerettighetene brytes systematisk og regelmessig. Under slike omstendigheter påhviler det selskapenes ledelse et selvstendig ansvar for å forbedre menneskerettighetssituasjonen, enten alene eller i samarbeid med andre.

En bedriftsstrategi for å ivareta et sosialt ansvar for menneskerettigheter kan inkludere:

- åpen støtte til FNs Verdenserklæring om menneskerettighetene og ILO-standarder.

- tiltak som bidrar til å øke bevisstheten om internasjonalt anerkjente menneskerettighetsstandarder, herunder støtte til undervisningsprosjekter knyttet til menneskerettigheter.

- kontakt og dialog med enkeltpersoner, frivillige organisasjoner, andre selskaper og lokale og sentrale myndigheter, om hvordan menneskerettighetene kan beskyttes og krenkelser hindres.

Selskapene kan også velge å etablere en dialog med myndighetene i saker som gjelder konkrete krenkelser myndighetene gjør seg skyldig i. Både selskaper og individuelle forretningskvinner og -menn kan engasjere seg i arbeidet for ofrene for menneskerettighetsbrudd, det

være seg ofre for tortur, tilfeldige arrestasjoner, ulovlige fengslinger og urettferdige rettssaker.

Gjennomføring av retningslinjene i praksis

Det primære ansvaret for å sikre at selskapets menneskerettighetsstrategi etterlevs i praksis, ligger hos selskapets ledelse og eiere.

Ledelsen bør ta høyde for menneskerettighetshensyn i selskapets planlegging og i beslutningsprosesser, og vurdere eventuelle konsekvenser av alle viktige operasjoner med hensyn til menneskerettighetene. Selskapene bør ha interne kontrollrutiner som sikrer at selskapets etiske retningslinjer etterlevs.

Det er viktig at selskapet gir ledelsen og ansatte opplæring i menneskerettighetsspørsmål, gjerne med bistand fra frivillige organisasjoner.

Bedriftene bør utvikle kontrollmekanismer for å se hvordan tiltakene oppfattes å virke utenfra. Man bør vurdere å konsultere arbeidsgiverorganisasjoner og frivillige organisasjoner som har direkte eller indirekte interesse av at selskapets operasjoner er i samsvar med internasjonale menneskerettigheter.

NHO har utarbeidet et hefte hvor sentrale frivillige organisasjoner, som arbeider med menneskerettigheter, presenterer seg. Organisasjonene har kompetanse på menneskerettighetsspørsmål som kan være nyttig for bedrifter som vil arbeide aktivt på området.



Sjekkliste for konserner/bedrifter som ønsker å arbeide strategisk med menneskerettighetsspørsmål

Følgende sjekkliste er ment å være et hjelpemiddel for selskaper som ønsker å utvikle egne strategier for hvordan de skal arbeide med menneskerettigheter i tråd med internasjonalt anerkjente menneskerettighetsstandarder. Sjekklisten gjelder det etiske ansvaret for egne operasjoner.

Forslagene er ikke ment å være fullstendige. De er en veiledning for bedriftsledere som ønsker å tydeliggjøre de grunnleggende etiske verdiene i bedriften, og for å forsikre seg om at bedriften fører en politikk i tråd med internasjonalt vedtatte menneskerettigheter. I noen tilfeller vil de områdene som tas opp være dekket av nasjonal lovgivning. Dersom denne holder en høyere standard når det gjelder beskyttelsen

av menneskerettighetene enn internasjonal lovgivning, bør bedriften følge den nasjonale lovgivningen. Hvis derimot nasjonal lovgivning ikke tar tilstrekkelig hensyn til menneskerettighetene, bør bedriften legge internasjonale menneskerettighetsstandarder til grunn for sin interne politikk på området.

Nedenfor gjengis ordlyden på de mest relevante artiklene i Verdenserklæringen om menneskerettigheter, etterfulgt av sjekkpunkter om hvordan bedriften bør forholde seg til dem i utformingen av sin interne politikk og i den daglige driften. På enkelte områder vises det også til sentrale ILO-konvensjoner som er relevante for sjekklisten.



Retten til frihet fra diskriminering



Verdenserklæringen artikkel 2:

“Enhver har krav på alle de rettigheter og friheter som er nevnt i denne erklæring, uten forskjell av noen art, slik som rase, farge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller annet forhold.”

Sjekkliste:

- Har selskapet interne retningslinjer som forbyr diskriminering på grunnlag av rase, hudfarve, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller andre forhold - og blir de håndhevet ved ansettelse, opplæring og forfremmelser?
- Har selskapet utarbeidet retningslinjer i tråd med ILO-konvensjon nr. 111 (1958), som forbyr forskjellsbehandling mellom kjønnene?
- Har selskapet interne retningslinjer som sikrer at bedriftens produkter og tjenester er tilgjengelige for enhver potensiell kunde, uten forskjellsbehandling på grunnlag av personlige attributter eller identitet?
- Har selskapet interne retningslinjer for å hindre seksuell trakassering på arbeidsplassen?
- Undersøker selskapet om potensielle forretningsforbindelser, underleverandører og partnere har en bevisst politikk på ovennevnte områder?

Retten til personlig sikkerhet



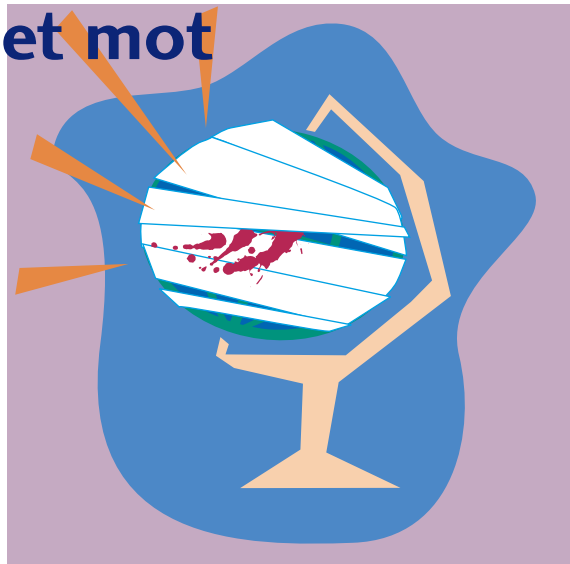
Verdenserklæringen artikkel 3:

“Enhver har rett til liv, frihet og personlig sikkerhet.”

S j e k k l i s t e :

- *Har selskapet interne retningslinjer som sikrer de ansatte trygge og sunne arbeidsforhold, og blir reglene etterlevet?*
- *Dersom selskapet benytter private sikkerhetsvakter, er det utarbeidet retningslinjer for akseptable tiltak/typer tiltak som kan iverksettes mot personer som er en trussel mot bedriftens sikkerhet?*
- *Dersom selskapet benytter offentlig politi- eller sikkerhetspersonell, er det utarbeidet retningslinjer for når og hvordan de skal benyttes, spesielt i situasjoner der man har erfaring for at det samme personellet har vært en trussel mot lokalbefolkningen?*
- *Hvis selskapet produserer varer eller tjenester som potensielt kan benyttes til menneskerettighetskrenkelsener eller til sluttprodukter som kan brukes til slike krenkelsener, er det utarbeidet kontrollprosedyrer for å hindre at varene ender på galt sted?*
- *Dersom ledelsen blir gjort kjent med at selskapets produkter eller tjenester er blitt brukt i forbindelse med krenkelsener mot personers liv, frihet eller sikkerhet, finnes det da interne retningslinjer som kan forby videre forretningsmessig kontakt med handelspart-neren(e)?*

Forbudet mot tortur



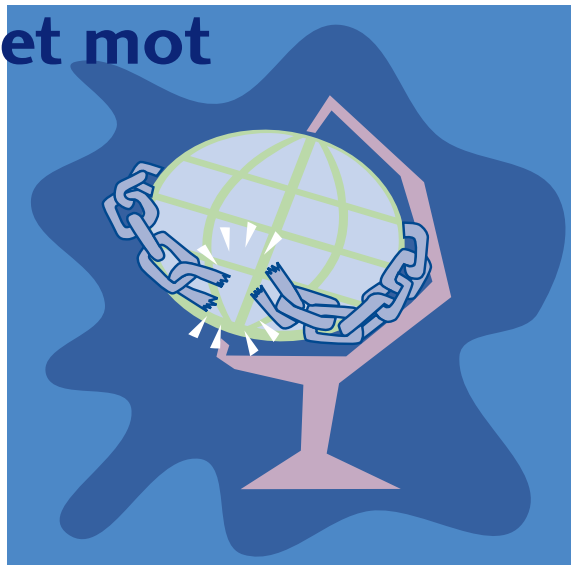
Verdenserklæringen artikkel 5:

“Ingen må utsettes for tortur eller grusom, umenneskelig eller nedverdiggende behandling eller straff.”

S j e k k l i s t e :

- *Har selskapet interne prosedyrer som hindrer det i å benytte forretningsforbindelser som bruker korporlig avstraffelse eller andre former for fysisk eller mentalt press på sine ansatte?*
- *Dersom selskapet benytter private sikkerhetsvakter, har det (evt. det vaktsselskapet det bruker) utarbeidet regler som sikrer at sikkerhetspersonellet ikke anvender metoder som kan karakteriseres som tortur eller grusom, umenneskelig eller nedverdiggende behandling eller straff?*
- *Har sikkerhetsvaktene fått opplæring i tråd med FNs retningslinjer for politioptreden (UN Code of Conduct for Law Enforcement Personnel)?*

Forbudet mot slaveri



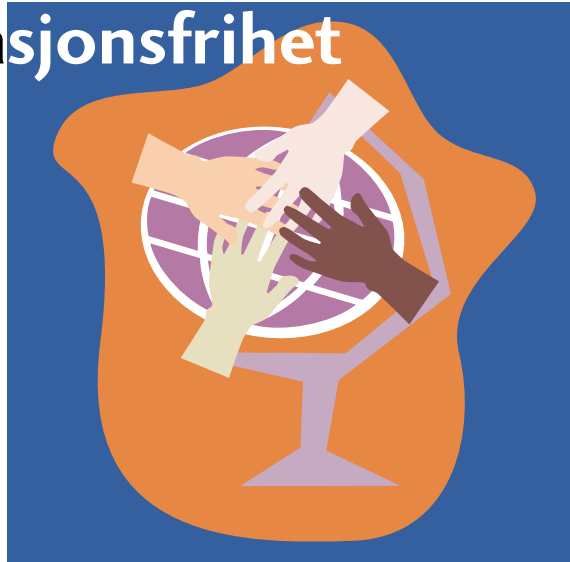
Verdenserklæringen artikkel 4:

"Ingen må holdes i slaveri eller trelldom. Slaveri og slavehandel i alle former er forbudt."

S j e k k l i s t e :

- *Har selskapet interne prosedyrer som hindrer slavearbeid, tvungent barnearbeid eller tvangsarbeid utført av fanger?*
- *Har selskapet retningslinjer som hindrer samarbeid, samhandel og partnerskap med eller leveranser fra bedrifter som benytter slaver, tvungent barnearbeid eller tvangsarbeid utført av fanger?*
- *Fyller selskapet kravene i FNs barnekonvensjon og ILO-konvensjonene nr. 29 (1935) og nr. 138 (1973) om lik lønn for likt arbeid for barn mellom 15 og 18 år?*

Retten til forsamlings- og organisasjonsfrihet



Verdenserklæringen artikkel 20:

- 1) "Enhver har rett til fritt å delta i fredelige møter og organisasjoner."
- 2) "Ingen må tvinges til å tilhøre en organisasjon."

S j e k k l i s t e :

- *Har selskapet vurdert, eventuelt utarbeidet prosedyrer for å hindre myndighetenes mulighet til å gripe inn i de ansattes rett til fritt å delta i fredelige møter og organisasjoner? Hvordan reagerer bedriften dersom det kommer påbud om oppløsning av fagforeninger og trusler om fengsel av bedriftens arbeidere?*
- *Har selskapet utarbeidet retningslinjer som forbyr selskapet å blande seg inn i de ansattes fagforeningsfrihet og vern av organisasjonsretten, f.eks. ved trusler om avskjedigelse pga. fagforeningsvirksomhet?*
- *Har selskapet gjort sine ansatte kjent med den internasjonale ILO reguleringen om vern av forsamlings- og organisasjonsretten, spesielt ILO-konvensjonen nr. 87 (1948) og nr. 98 (1949)?*
- *Undersøker selskapet om potensielle forretningsforbindelser, underleverandører og partnere har en tilsvarende policy når det gjelder disse rettighetene?*

Retten til fritt å kunne delta i det politiske liv



Verdenserklæringen artikkel 21:

- 1) "Enhver har rett til å ta del i sitt lands styre, direkte eller gjennom fritt valgte representanter."
- 2) "Enhver har rett til lik adgang til offentlig tjeneste i sitt land."
- 3) "Folkets vilje skal være grunnlaget for offentlig myndighet. Denne vilje skal komme til uttrykk gjennom periodiske og reelle valg med allmenn og lik stemmerett og med hemmelig avstemning eller likeverdige frie stemmemåter."

S j e k k l i s t e :

- *Har selskapet utarbeidet retningslinjer som forbyr innblanding eller innskrenkning av de ansattes rett til fritt å kunne delta i sitt hjemlands styre eller adgang til offentlig tjeneste i sitt land?*
- *Vurderer konsernet/bedriften om forretningsforbindelser, partnere eller underleverandører har retningslinjer på dette området?*

Retten til arbeid



Verdenserklæringen artikkel 23:

- 1) "Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsløshet."
- 2) "Enhver har uten diskriminering rett til lik betaling for likt arbeid."
- 3) "Enhver som arbeider har rett til en rettferdig og god betaling som sikrer hans/hennes familie og ham/henne selv en menneskeverdig tilværelse, og om nødvendig blir utfyllt ved annen sosial beskyttelse."
- 4) "Enhver har rett til å danne og gå inn i fagforeninger for å beskytte sine interesser."

Sjekkliste:

- Har selskapet utarbeidet interne retningslinjer som medvirker til å sikre de ansattes og fremtidige ansattes rett til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot vilkårlig eller usaklig arbeidsløshet?
- Har selskapet interne retningslinjer som hindrer diskriminering ved ansettelse på grunnlag av etnisk tilhørighet, nasjonalitet, livssyn, religion, kulturelle
- karakteristikk eller politiske oppfatninger?
- Har selskapet interne retningslinjer som garanterer lik lønn for likt arbeid?
- Har selskapet interne retningslinjer som forbyr innblanding i de ansattes rett til fritt å danne eller gå inn i fagforeninger for å beskytte sine interesser?
- Har selskapet retningslinjer som sikrer de ansattes rett til å inngå kollektive avtaler, inklusive retten til å streike?
- Er det vesentlig for selskapet at samarbeidspartnere og leverandører ikke diskriminerer ved ansettelse, og at de tilrettelegger for et sikkert og sunt arbeidsmiljø for sine ansatte?

Retten til hvile og fritid



Verdenserklæringen artikkel 24:

“Enhver har rett til hvile og fritid, herunder rimelig begrensning av arbeidstiden og periodiske ferier med lønn.”

S j e k k l i s t e :

- *Har selskapet utarbeidet interne retningslinjer som sikrer de ansattes rett til hvile og fritid?*
- *Har selskapet regulert arbeidstid som sikrer de ansatte rimelig begrensning av arbeidstiden?*
- *Undersøker selskapet om potensielle forretningsforbindelser, partnere og leverandører har lignende retningslinjer på dette området?*

Minoriteters og urfolks rett til beskyttelse av egen identitet



FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter artikkel 27:

“I de stater hvor det finnes etniske, religiøse eller språklige minoriteter, skal de som tilhører slike minoriteter ikke nektes retten til, sammen med andre medlemmer av sin gruppe, å dyrke sin kultur, bekjenne seg til og utøve sin egen religion, eller bruke sitt eget språk.”

S j e k k l i s t e :

- *Anerkjenner selskapet minoriteters og urfolks rett til beskyttelse og respekt av kulturell identitet og integritet?*
- *Anerkjenner det de moralske og materielle interessene som følger av denne retten?*
- *Har selskapet utarbeidet interne retningslinjer som spesifikt sikrer ansatte som tilhører minoritetsgrupper retten til å dyrke sin kultur, bekjenne seg til og utøve sin egen religion, eller bruke sitt eget språk?*
- *Har selskapet gjort sine ansatte kjent med den internasjonale ILO reguleringen om beskyttelsen av urfolk, spesielt ILO-konvensjon nr. 169 (1989)?*
- *Anerkjenner selskapet at ansatte som tilhører minoritetsgrupper eller urfolk ikke må bli diskriminert som følge av minoritetstilhørighet eller urfolksopprinnelse?*
- *Legger selskapet vekt på om potensielle forretningsforbindelser, partnere eller leverandører følger samme retningslinjer?*

Retten til en tilstrekkelig levestandard



Verdenserklæringen artikkel 25:

- 1) "Enhver har rett til en levestandard som er tilstrekkelig for hans/hennes og hans/hennes families helse og velvære, og som omfatter mat, klær, bolig og helseomsorg og nødvendige sosiale ytelser, og rett til trygghet i tilfelle av arbeidsløshet, sykdom, arbeidsuførhet, enkestand, alderdom eller annen mangel på eksistensmuligheter som skyldes forhold han/hun ikke er herre over."
- 2) "Mødre og barn har rett til spesiell omsorg og hjelp. Alle barn skal ha samme sosiale beskyttelse enten de er født i eller utenfor ekteskap."

S j e k k l i s t e :

- *Har selskapet utarbeidet interne retningslinjer og ordninger som kan medvirke til å sikre eksistensmuligheter for de av de ansatte som har måttet slutte å arbeide på grunn av forhold de ikke selv er herre over? Med slike ordninger menes f.eks. pensjonsordninger, helse- og pensjonsforsikringer, utleieboliger, nødhjelpsordninger.*
- *Har selskapet interne retningslinjer og ordninger som tillater fravær på grunn av barns sykdom uten at dette går utover ansettelsesforholdet?*
- *Undersøker selskapet om forretningsforbindelser, partnere og leverandører har utviklet en lignende ordning overfor sine ansatte?*

Retten til utdanning



Verdenserklæringen artikkel 26:

”Enhver har rett til utdanning. Skolegangen skal være fri, i det minste på de elementære og grunnleggende trinn. Elementærundervisning skal være obligatorisk. Alle skal ha adgang til yrkesopplæring, og det skal være lik adgang for alle til høyere utdanning på grunnlag av kvalifikasjoner.”

S j e k k l i s t e :

- *Har selskapet interne retningslinjer for å hindre barnearbeid når dette betyr å f rata dem eller innskrenke deres rett til skolegang?*
- *Har selskapet opplærings- og utviklingsprogram for de ansatte som gjør det mulig for dem å forbedre sine ferdigheter og kunnskaper?*
- *Undersøker selskapet om potensielle forretningsforbindelser, partnere eller leverandører følger lignende retningslinjer?*

Retten til menings- og ytringsfrihet



Verdenserklæringen artikkel 19:

“Enhver har rett til menings- og ytringsfrihet.

Denne rett omfatter frihet til å hevde meninger uten innblanding, og til å søke, motta og meddele opplysninger og ideer gjennom ethvert meddelelsesmiddel og uten hensyn til landegrenser.”

S j e k k l i s t e :

- *Har selskapet utarbeidet interne retningslinjer som anerkjenner og sikrer de ansattes rett til menings- og ytringsfrihet?*
- *Undersøker selskapet om potensielle handelsforbindelser, underleverandører og partnere har en bevisst policy på dette området?*

De viktigste menneskerettighetskildene

Menneskerettighetsbegrepet knyttes til internasjonale kilder, med FNs Verdenserklæring om menneskerettighetene av 1948 som naturlig utgangspunkt. Alle stater har anerkjent Verdenserklæringen; rettighetene som er definert i den har derfor sterk autoritativ kraft. Verdenserklæringen gjelder fundamentale verdier som ethvert rettssystem må respektere og verne av hensyn til det enkelte individ. Den har status som sedvanerett og dens prinsipper er inkorporert i mange nasjoners grunnlov.

Foruten Verdenserklæringen, finner selskapene veiledning i en rekke globale og regionale konvensjoner (internasjonale avtaler som forplikter stater) som bygger på bestemmelsene i Verdenserklæringen.

Selskapene bør dessuten søke veiledning i ILO-konvensjoner som gir omfattende bestemmelser om arbeidsvilkår og faglige rettigheter.

Globale konvensjoner

FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, 1966

FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, 1966

FN-konvensjonen mot rasediskriminering, 1965

FN-konvensjonen mot kvinnekjønnsdiskriminering, 1979

FN-konvensjonen mot tortur, 1984

FNs barnekonvensjon, 1989

Regionale konvensjoner

Europarådets menneskerettighetskonvensjon, 1950, med tilleggsprotokoller

Europarådets torturkonvensjon, 1987

Den Amerikanske menneskerettighetskonvensjon, 1978

Den Afrikanske menneskerettighetspakt, 1984

ILO konvensjoner

ILO-konvensjon 29 om tvangsarbeid

ILO-konvensjon 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten

ILO-konvensjon 98 om gjennomføringen av prinsippene for organisasjonsretten og retten til å føre kollektive forhandlinger

ILO-konvensjon 105 om avskaffelse av tvangsarbeid

ILO-konvensjon III om diskriminering i sysselsetting og yrke

ILO-konvensjon 169 om urbefolkninger og stammefolk i selvstendige stater



E g n e n o t a t e r

