



MENNESKERETTIGHEDER OG VIRKSOMHEDER

Institut for Menneskerettigheder's HRCA Quick Check

Et redskab, der kan sikre, at menneskerettighederne ikke krænkes,
når virksomheden er på udebane



Landsorganisationen
Danmark



Fagbevægelsens
Interne Uddannelser



Institut for
Menneskerettigheder

INDHOLD

Introduktion	3
HRCA Quick Check	7
Brugervejledning til HRCA Quick Check	9
Arbejdsvilkår	18
Tvangsarbejde	18
Børnearbejde og unge arbejdere	25
Ikke-diskrimination	32
Foreningsfrihed	39
Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen	45
Ansættelses- og arbejdsvilkår	55
Indvirkning på samfundet	75
Sikkerhed	75
Bestyrelse af jord og grunde	81
Sundhed og sikkerhed i det omgivende miljø	91
Korruption og bestikkelse	97
Virksomhedens produkter og marketing	101
Styring af leverandører	107



Institut for Menneskerettigheder har med økonomisk støtte fra Udenrigsministeriet og sammen med DI og Industrialiseringsfonden for Udviklingslandene lanceret et værktøj, som skal bistå virksomhederne med at få ”styr på menneskerettighederne”, når de etablerer sig i udlandet.



Det materiale, som er udarbejdet, omfatter bl.a. en check-liste til virksomhederne om menneskerettigheder, hvor virksomhederne rimelig hurtigt kan danne sig et overblik over situationen i det land, hvor etableringen foregår.

Materialet er interessant for fagbevægelsen, fordi det giver viden om, hvad virksomhederne bør indsamle af oplysninger. Check-listen kan også anvendes til drøftelser mellem fagbevægelsen og de enkelte virksomheder i forbindelse med planer om udflytning. LO og FIU har efter aftale med Institut for Menneskerettigheder oversat check-listen til dansk, og vil efterfølgende undersøge mulighederne for at kunne anvende fx de risikovurderinger fra de enkelte lande, hvor investeringerne foretages.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det værktøj Institut for Menneskerettigheder har udviklet, er beregnet til brug for virksomheder, myndigheder og andre verden over. Udgangspunktet er ikke specielt dansk og refererer udelukkende til en række internationalt vedtagne og anerkendte menneskerettighedskonventioner. Materialet er oprindeligt skrevet på engelsk, og den danske oversættelse holder sig bevidst tæt på de engelske formuleringer, hvilket gør, at det visse steder ikke altid er lige mundret.

Det er altså ikke dansk lovgivning, danske overenskomster og ”den danske model”, der er udgangspunktet for det Quick Check, som stilles til rådighed for interesserede virksomheder og nu også for LO-fagbevægelsen.

Det er ikke alle spørgsmål og alle konventioner, der er af lige stor interesse for danske brugere. Visse steder er spørgsmålene ikke særlig relevante, set ud fra en dansk synsvinkel, mens det andre steder er utilstrækkeligt med hensyn til at sætte klare normer for myndighedernes og virksomhedernes adfærd på menneskeretsområdet. LO-fagbevægelsen i Danmark har arbejdet for, når det gælder arbejdsmarkedsforhold, at der udarbejdes globalt gældende minimumstandarder, som forpligter regeringerne, når

de har accepteret at efterleve en konvention. Denne opfattelse støtter ILO's virksomhed, som siden 1919 har fået vedtaget i alt 190 konventioner. Disse konventioner er udarbejdet og vedtaget i et trepartssystem, hvor regeringer, arbejdsgivere og fagforeninger verden over har været stemmeberettiget.

Det er naturligtvis målet for LO, at der opbygges et retligt system, som afgør brud på de internationale konventioner, og at overtrædelser kan føre til sanktioner. Denne holdning er fuldt og helt på linje med langt den overvejende del af fagbevægelsen i såvel industrilande som udviklingslande.

Mange regeringer er tøvende med hensyn til at forpligte sig internationalt. Arbejdsgiverorganisationerne i både udviklingslande og industrilande er overvejende imod bindende internationale regler. ILO-konventionerne er derfor meget tit vedtaget efter aftaler mellem regeringer og fagforeninger og med arbejdsgiverne imod. ILO-konventionerne om grundlæggende arbejdstagerrettigheder, organisationsfrihed, forhandlingsret, forskelsbehandling og børnearbejde udgør hovedhjørnestenene i fagbevægelsens krav om bindende, internationale regler. Kravene går igen i WTO, OECD, FN, EU og andre internationale fora, hvor der diskuteres regler for økonomisk og handelsmæssigt samarbejde. Det er ikke lykkedes i tilfredsstillende grad at skabe enighed om, at ILO's grundlæggende lønmodtagerrettigheder skal indgå bl.a. i WTO som et forpligtende grundlag i internationale aftaler.

Flere af de ILO-konventioner, som er nævnt i Quick Check er ikke ratificeret af Danmark. Dette skyldes, at de pågældende konventioner ikke er relevante for danske forhold eller omhandler forhold, som er reguleret via overenskomster. I langt de fleste tilfælde efterleves konventionerne fuldt ud i Danmark. De pågældende konventioner kan dog være af betydning i de lande, hvortil en virksomhed udflytter.

For ca. 30 år siden vedtog både ILO og OECD et sæt retningslinjer for multinationale selskabers virksomhed. Retningslinjernes efterlevelse er frivillige, men det er muligt at rejse konkrete klager. Klagesystemet er en vigtig platform for fagbevægelsen, fordi man kan skabe opmærksomhed omkring overgreb på bl.a. fagbevægelsens rettigheder. ILO-konventionerne, og det tilknyttede rapporterings- og klagesystem, prioriteres derfor højt af fagbevægelsen.

I FN-systemet udvikles der en række internationale normer/retningslinjer, som på frivilligt grundlag søger at regulere og påvirke virksomheders adfærd bl.a. i forbindelse med

outsourcing og investeringer. Programmet Global Compact og et tilhørende rapporteringsinitiativ opmuntrer virksomheder til at følge de fastsatte normer og åbent rapportere om udviklingen. Igen er der tale om frivillighed og der er intet overvågningssystem eller sanktion.

I EU-regi findes der en række bindende retsregler for europæiske selskaber og for virksomheders information og høring af de ansatte. Der kan derudover suppleres med aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

EU arbejder også med frivillige rammer, som skal fremme virksomhedernes sociale ansvar. EU-arbejdet på dette område ligner meget OECD-retningslinjerne om multinationale selskaber.

De 28 spørgsmål, som udgør testen i det materiale, som Institut for Menneskerettigheder har udarbejdet til virksomhederne, indeholder ingen forpligtelser til virksomhederne om at efterleve de normer og retningslinjer, som findes.

Men testen er af interesse for LO-fagbevægelsen. Hvis virksomhederne besvarer spørgsmålene, og vil i dialog med fagbevægelsen om planerne for udflytning af en virksomhed eller dele af dets produktion, vil besvarelsenerne kunne bruges i forbindelse med en vurdering af konsekvenserne af virksomhedens beslutninger. Spørgsmålene er udarbejdet i samråd med bl.a. DI og en række erhvervsvirksomheder. Dette burde tale for, at virksomhederne vil være interesseret i at videregive de indhentede oplysninger og vurderinger til fagbevægelsen. Materialets formål og rækkevidde er således inspiration og dialog.



Hans Jensen, formand for LO

Den seneste version af Quick Check kan du læse på følgende link:
www.lo.dk under publikationer, internationalt arbejde



HRCA Quick Check

af Institut for Menneskerettigheder



DANISH INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS



HUMAN RIGHTS
& BUSINESS

Human Rights & Business projektet er en del af Institut for Menneskerettigheder og blev oprettet i 1999 med støtte fra **Dansk Industri**, **Industrialiseringsfonden for Udviklingslandene** og **Danida**. Disse tre organisationer har bidraget til udviklingen af HRCA Quick Check.

Brugervejledning til HRCA Quick Check

Hvad er Human Rights Compliance Assessment (HRCA)?

HRCA er et redskab, som er lavet for at hjælpe virksomhederne med at identificere eventuelle krænkelse af menneskerettighederne, der opstår som følge af deres aktiviteter, og som rammer ansatte, lokalbefolkningen eller andre interessenter.

HRCA redskabet har været under udvikling af Human Rights and Business enheden på Institut for Menneskerettigheder siden 1999. Det er et fælles projekt for Institut for Menneskerettigheder, Dansk Industri og Industrialiseringsfonden for Udviklingslandene (IFU) med støtte fra den danske regering (DANIDA). Formålet med dette samarbejde har været at udvikle et bredt tilgængeligt ressourceredskab, som kan hjælpe virksomheder, når de arbejder med spørgsmål om menneskerettigheder, der er relevante for deres særlige aktiviteter. Institut for Menneskerettigheder håber samtidig, at HRCA kan være en hjælp til fagforeninger og NGOer i deres dialog med virksomheder, da redskabet med afsæt i menneskerettighederne fastsætter en række standarder, som man med rimelighed kan forvente, at virksomhederne lever op til.

Hvordan fungerer HRCA?

Det samlede HRCA redskab består af en database, der indeholder over 350 spørgsmål og 1.000 tilsvarende indikatorer, som er udviklet på grundlag af FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder samt de to internationale konventioner om borgerlige og politiske, samt økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder fra 1966, og mere end 80 andre internationale aftaler og konventioner om menneskerettigheder, heriblandt International Labour Organization's (ILO) konventioner og anbefalinger.

Hele HRCA redskabet bliver offentliggjort i løbet af sommeren 2005 som et interaktivt computerprogram, der gør det muligt for alle virksomheder og andre interessenter at udvælge og tilpasse databasens oplysninger til netop deres virksomhedstype og arbejds- og aktivitetsområde. Når HRCA redskabet bliver tilgængeligt i sin fulde længde, vil det være det mest omfattende redskab, der er udviklet til at definere virksomheders menneskeretlige ansvar.

Standarderne og indikatorerne vil løbende blive opdateret på grundlag af tilbagemeldinger fra både virksomhedsbrugere, fagforeninger og menneskeretsgrupper. Dette vil således sikre, at HRCA redskabet både tager højde for de aktuelle problemer, der løbende opstår i de lande, hvor virksomhederne opererer og samtidig vil redskabet afspejle de løbende ændringer og udviklinger i international menneskeretslovgivning.

Hvad er HRCA Quick Check?

HRCA Quick Check er en mindre omfattende udgave af det samlede HRCA redskab og indeholder ca. 10% af de spørgsmål, der findes i den samlede HRCA-database. HRCA Quick Check kan bruges til at introducere de mest fundamentale menneskerettigheds-spørgsmål, som en virksomhed bør være opmærksom på i forbindelse med sine aktiviteter.

HRCA Quick Check er udarbejdet i samarbejde med Industrialiseringsfonden for Udviklingslandene og dennes søsterinstitutioner for at give virksomheder og investeringsfonde en sammenfattet vurdering, der dækker de vigtigste menneskeretsspørgsmål.

Hvilke krænkelser beskæftiger HRCA Quick Check sig med?

HRCA Quick Check arbejder med krænkelser inden for følgende tre områder:

- Beskæftigelsespraksis – vedrører de rettigheder, virksomhedens ansatte eller jobsøgende har.
- Påvirkning af samfundet – vedrører rettigheder for medlemmer af lokalsamfundet (herunder samfund defineret både af politiske, kulturelle eller geografiske grænser) som påvirkes af virksomhedens aktiviteter eller produkter.
- Styringen af leverandører – vedrører rettighederne for de mennesker, der påvirkes af virksomhedens samarbejdspartneres aktiviteter – enten som ansatte, lokalbefolkning eller som andre interessenter.

Hvordan behandler HRCA international og national lovgivning?

HRCA tager udgangspunkt i international menneskeretslovgivning, men bygger på den forudsætning, at virksomheden skal benytte og overholde den standard, der giver individet den bedste beskyttelse, uanset om det er national lovgivning eller de internationale standarder.

Hvert spørgsmål i HRCA redskabet refererer til centrale kilder i international lovgivning og internationale retningslinier, der har relevans for det enkelte spørgsmål. Eftersom mange af de internationale konventioner specifikt vedrører stater, er de forholdsregler, der anbefales i HRCA redskabet, blevet tilpasset og omformuleret, så de kan bruges i en

virksomhedskontekst. Redskabet baseres dog også i høj grad på gældende ILO konventioner og anbefalinger, som sætter direkte standarder for virksomheders behandling af sine ansatte. Retningslinier fra andre menneskerettighedsorganisationer, forskningsinstitutter og uafhængige grupper, er nævnt i de tilfælde, de kan anvendes af virksomheder som nyttige referencepunkter for menneskerettigheder.

Har menneskeretsstandarder relevans for virksomheder?

Menneskeretsområdet er godt dækket ind både politisk og akademisk - med rettigheder og standarder, der fremgår af en række traktater og konventioner, internationale retsafgørelser og rapporter fra forskellige FN-organisationer samt fra nationale og internationale organisationer. De fleste standarder og anvendelsesprocedurer er dog udviklet med fokus på regeringer, ikke virksomheder.

For at sikre opbakning og bred støtte fra både virksomheder og menneskeretsgrupper til Institut for Menneskerettigheders fortolkning af virksomheders internationale menneskeretsforpligtelser, har HRCA redskabet gennemgået en omfattende konsultationsproces - finansieret af EU. I konsultationsprocessen medvirkede 80 virksomheder og menneskerettighedsgrupper fra 10 europæiske lande. Hvert konsultationshold bestod af én virksomhedsrepræsentant og én menneskeretsrepræsentant, som gennemlæste og kommenterede på de samme rettigheder for at sikre, at redskabets standarder og indikatorer er realistiske og tager hensyn til såvel praktiske og økonomiske behov som samfundsmæssige interesser og menneskeretlige standarder.

Testet i praksis

Gennem hele HRCA redskabets udviklingsforløb har forskerne på Institut for Menneskerettigheder modtaget input fra tilknyttede virksomheder og virksomhedsorganisationer for at sikre, at virksomhedsverdenens praktiske interesser og behov var med til at styre processen og selve udformningen af redskabet.

Specielt har Shell International været benyttet som "testvirksomhed" for selve udfærdigelsen af metoden. Redskabet er således blevet testet på to forskellige Shell virksomheder. Den ene i et land med en dårlig overholdelse af menneskerettighederne i almindelighed, den anden i en Shell virksomhed i et samfund med racekonflikter mellem befolkningsgrupperne. Shell International har ligeledes testet HRCA Quick Check, og Grundfos tester i 2005 HRCA Quick Check på deres 48 produktionsselskaber.

Kom godt i gang

HRCA Quick Check indeholder 28 hovedspørgsmål med 240 tilsvarende indikatorer. Under hvert spørgsmål er der en beskrivelse af spørgsmålet, referencer til international lovgivning og en liste med indikatorer:



OBS! = yderligere opmærksomhed påkrævet.

Det anbefales, at du først læser spørgsmålet og det beskrivende afsnit, og derefter går i gang med at besvare indikatorerne, før du forsøger at besvare hovedspørgsmålet.

Indikatorerne

De foreslåede indikatorer er udformede, så de skal kunne hjælpe dig med at afgøre, om din virksomhed overholder hovedspørgsmålet eller ej.

HRCA Quick Check indeholder tre slags indikatorer: **politik, procedure og praksis**.

1. Politik-indikatorerne spørger, om din virksomhed har udformet en politik eller retningslinier der dækker det menneskeretstema, der er indeholdt i hovedspørgsmålet.
2. Procedure-indikatorerne spørger, om din virksomhed har udformet passende og tilstrækkelige procedurer til at gennemføre de forskellige dele af politikken.
3. Praksis-indikatorerne kræver en bekræftelse af virksomhedens opfyldelsesniveau, som ofte kræver inddragelse af tillidsrepræsentanter, fagforeninger eller NGOer, som kan bekræfte, at virksomheder i realiteten fører sine politikker og procedurer ud i livet.

For vurderingens gyldighed er det vigtigt, at du overvejer politik-, procedure- og praksisindikatorerne, før du forsøger at besvare hovedspørgsmålet.

Til at begynde med kan antallet af indikatorer synes overvældende. Heldigvis viser alle erfaringer, at det efter en kort tilvænningsperiode er muligt at besvare alle indikatorer hurtigt og uden større besvær.

Hvordan forholder indikatorsvarene sig til hovedspørgsmålet?

HRCA Quick Checks indikatorer har forskellig relevans og betydning, afhængig af hvilket virksomhedsområde, hvilke risici, hvilket land og hvilke slags aktiviteter, der er tale om. For at tage hensyn til disse forskelle og for at sikre fleksibilitet giver HRCA Quick Check dig mulighed for at bestemme relevansen og vægtingen af indikatorerne og af, hvordan

de forholder sig til hovedspørgsmålet. I praksis vil det være sådan, at jo flere indikatorer du kan svare ja til, des mere sandsynligt er det, at virksomheden overholder hovedspørgsmålet.

Din virksomhed krænker ikke nødvendigvis menneskerettighederne, fordi den ikke svarer bekræftende på alle indikatorer, men vi anbefaler, at du læser hver enkelt indikator, så du efterfølgende kan afgøre, om din virksomhed principielt overholder hovedspørgsmålet. Hvis du fx kan svare "SANDT" (og dermed indikere overholdelse) på alle indikatorer på nær én af indikatorerne vedrørende et bestemt spørgsmål, og hvis din virksomhed har en alternativ metode til at overholde denne ene indikator, så bør du beskrive den alternative metode til overholdelse ved siden af indikatoren og så svare "JA" (for overholdelse) til hovedspørgsmålet. Hvis du derimod svarer "FALSK" (for ikke-overholdelse) til alle indikatorerne, men alligevel svarer "JA" til hovedspørgsmålet, bør du enten genoverveje dit svar på hovedspørgsmålet, eller tilføje en note om, hvorfor alle indikatorerne til dette spørgsmål er irrelevante for din virksomhed. For de indikatorer, virksomheden ikke har grundlag for at besvare, kan du simpelt hen krydse "I/O" (Ingen Information). Men jo flere indikatorer, du er i stand til at besvare, jo mere pålideligt vil det endelige resultat være.

Hvordan skal de forudbestemte svarrubrikker udfyldes?

JA/NEJ og SAND/FALSK:

Skal bruges, når du er enig eller uenig i det stillede spørgsmål eller den fremførte påstand.

OBS!:

Skal anvendes, når virksomheden er i gang med at forholde sig til emnet, men hvor processen endnu ikke er fuldført, eller hvor dit ønskede svar ikke falder klart inden for nogen af de andre svarkategorier.

IRRELEVANT:

Skal bruges, når det angivne spørgsmål eller den angivne indikator ikke er relevant for din virksomheds aktiviteter, fordi spørgsmålet retter sig mere specifikt mod en anden branche eller et andet aktivitetsland. Fx hvis spørgsmålet drejer sig om brugen af sikkerhedsvagter, og virksomheden slet ikke har sikkerhedsvagter ansat.

INGEN INFO:

Skal anvendes, når du ikke har de fornødne oplysninger for at kunne svare på spørgsmålet eller indikatoren.

Hvad betyder rødt, gult, grønt resultat for virksomhedens overholdelsesniveau?

Rødt betyder, at din virksomhed ikke overholder det bestemte spørgsmål, og at du straks bør gå i gang med at forbedre det problematiske område, efter du har konsulteret din virksomheds juridiske rådgivere eller andre relevante rådgivere for særlig vejledning.

Gult betyder, at du er opmærksom på problemet og er i færd med at tage fat på spørgsmålet, men at du er nødt til at foretage dig mere for at forbedre din virksomheds indsats til grønt.

Grønt betyder, at din virksomhed overholder det pågældende spørgsmål.

Er HRCA Quick Check garanti for, at virksomheden overholder menneskerettighederne fuldt ud?

HRCA Quick Check er udformet som et selv-evaluerings redskab til brug for virksomhedsansatte og investeringsfonde. Selv om HRCA Quick Check dækker mange væsentlige menneskeretsemner, kan det ikke fuldt ud erstatte det samlede HRCA redskab eller en ekstern undersøgelse.

For at forbedre resultaterne opfordres virksomhederne til at inddrage lokale interessenter i en dialog om de problemområder, HRCA Quick Check har påvist, ligesom resultaterne bør bekræftes af en uafhængig 3. part for at sikre, at alle lokalbefolkningens bekymringer bliver behørigt noteret og tilstrækkeligt behandlet.

Skønt der ikke er nogen garanti for en fuldstændig overholdelse af menneskerettighederne, er det sådan, at jo flere dele af HRCA redskabet du anvender og udfylder, jo mere tillid kan du have til din virksomheds efterlevelse af menneskerettighederne.

Mere information

Du kan finde mere om selve formålet og udviklingen af HRCA i "Building a Tool for Better Business Practice: The Human Rights Compliance Assessment" (M.Jungk, 2003).

Selve definitionen af virksomheders menneskeretlige ansvar, som ligger til grund for udarbejdelsen af HRCA redskabet, forklares i "Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights" (M. Jungk, 2001).

Disse brochurer kan bestilles hos Institut for Menneskerettigheder (+45 32 69 42). De er også tilgængelige på www.humanrightsbusiness.org, hvor HRCA Quick Check også findes i en elektronisk version, som kan anvendes interaktivt.

Landeanalyser

Human Rights & Business projektet udarbejder også landeanalyser, der henvender sig særligt til virksomheder, der vil sikre ordentlige arbejdsforhold i de lande, hvor de har produktion, underleverandører eller andre opgaver. Landeanalyserne er udarbejdet med henblik på at identificere de specifikke risici for menneskerettighedskrænkelser, som virksomheder skal være opmærksomme på i bestemte lande. Problemer på menneskerettighedsområdet varierer fra land til land og derfor kan landeanalyserne hjælpe virksomhederne med at identificere særlige udfordringer og dermed undgå at blive inddraget i krænkelser af menneskerettighederne.

Landeanalyserne sammenholder samtlige rettigheder fra FN's verdenserklæring med lovgivning og praksis i det givne land og indeholder en systematisk gennemgang af de risikofaktorer, som virksomheder vil møde i de specifikke lande. Analyserne udpeger konkrete risiko-områder for virksomhederne og giver en række anbefalinger, der er direkte anvendelige for virksomhederne i forhold til at træffe de nødvendige forholdsregler. Som tillidsrepræsentant kan disse rapporter også bruges i forhandlinger med virksomheder, som planlægger at outsource funktioner til lavtlønslande for at spare penge. I sådanne tilfælde kan tillidsrepræsentanten være med til at sikre, at virksomheden gøres opmærksom på særlige menneskerettighedsproblemer i disse lande, så de nødvendige forholdsregler tages og arbejderne sikres ordentlige arbejdsvilkår på trods af manglende beskyttelse i national lovgivning og praksis.

På nuværende tidspunkt er der uarbejdet landeanalyser for Kina, Libyen, og Indien og i løbet af 2005 vil der yderligere blive udarbejdet analyser af bl.a. Tanzania, Algeriet og Brasilien, mens Vietnam og Sydafrika udkommer i 2006.

Kontakt venligst Institut for Menneskerettigheder, hvis du ønsker elektronisk adgang til den samlede HRCA database eller adgang til ovennævnte landeanalyser.



A. ARBEJDSVILKÅR

Tvangsarbejde

Børnearbejde og unge arbejdere

Ikke-diskrimination

Foreningsfrihed

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Ansættelses- og arbejdsvilkår

B. INDVIRKNING PÅ SAMFUNDET

Sikkerhed

Køb og anvendelse af jord

Miljø, sikkerhed og sundhed

Korruption og bestikkelse

Virksomhedsprodukter (produktansvar og ophavsret)

C. STYRING AF LEVERANDØRER

Tvangsarbejde

Tager virksomheden alle nødvendige forholdsregler for at sikre, at den ikke deltager i - eller drager fordel af - nogen form for tvangsarbejde?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til frihed for tvangsarbejde og slaveri og ret til en tilstrækkelig levestandard.

Virksomheden skal sikre, at den ikke anvender, rekrutterer, eller drager fordel (direkte eller indirekte) af tvangsarbejde – dvs. arbejde, der udføres ufrivilligt eller under trussel om straf.

Tvangsarbejde som virksomheder er indblandet i omfatter sædvanligvis tvungent overarbejde, menneskehandel eller arbejde for gældsafvikling.

Tvungen, ufrivillig overtid forekommer, når en virksomhed låser arbejderen inde på arbejdspladsen eller truer en ansat med tilbageholdelse af løn, fysisk mishandling eller firing, hvis arbejderen nægter at udføre overtidsarbejde for virksomheden.

Menneskehandel og gældsarbejde forekommer ofte samtidigt. Menneskehandel defineres som rekruttering eller bortførelse og transport af en person – ved hjælp af trusler, vold, tvang eller bedrag – for at udføre arbejde under sweatshop-betingelser i et andet samfund end det, hvor personen hidtil boede. Menneskehandel omfatter normalt manglende accept - i det mindste under en del af handelsprocessen. Tvungen er måske ikke åbenbar i begyndelsen, eftersom de fleste mennesker bliver ofre for menneskehandel ved overtalelse eller bedrag. Forholdene på ankomststedet vil imidlertid ofte omfatte tvang, herunder trusler om vold, begrænsninger i bevægelsesfriheden, gældssættelse, inddragelse af papirer og sen lønudbetaling.

Ofte kan ofre for menneskehandel være fastlåste pga. gæld, og de bliver bundet til arbejdet som pligtarbejdere, fordi de skylder virksomheden penge eller har gæld til en menneskesmugler eller til et rekrutteringskontor (ofte gæld vedrørende betalingen for at få jobbet). I nogle sager om pligtarbejde bliver hele skyldnerens løn tilbageholdt som sikkerhed, indtil gælden er betalt; skyldneren får ingen løn og vil aldrig blive i stand til at

tilbagebetale gælden. I andre sager vil skyldnerens arbejde angiveligt blive brugt til at betale gælden, men pga. regnskabssvindler og ågerrenter bliver fuld tilbagebetaling i praksis umuliggjort. Arbejdere kan også komme i gæld til virksomheden, hvis den ikke betaler en løn, de kan leve af (se også spørgsmålet om tilstrækkelig høj løn), og dermed tvinger arbejderne til at tage imod lønforskid eller lån hos virksomheden for at dække deres leveomkostninger. Gælden og vedvarende forskud binder dem i praksis til arbejdspladsen. Gældsælden kan også ramme børn, når de tvinges til at betale forældres eller andre slægtninges gæld (eller påståede gæld).

Virksomheden skal være særligt opmærksom på tvangsarbejde eller pligtarbejde i brancher med mange arbejdere, der flytter hyppigt. Mange lande har et arbejdsmarked, der er meget omskifteligt, og hvor arbejdere er tilbøjelige til at flytte fra én arbejdsgiver til en anden af forskellige grunde som fx dårlige arbejdsvilkår og lave lønninger. Nogle arbejdsgivere har en praksis med at kræve depositum fra nye arbejdere - ofte af en størrelse, der svarer til ca. halvdelen af arbejderens månedsløn. Hvis arbejdere siger op, før kontraktens udløb, mister de deres depositum. Selvom arbejdsvilkårene er ringe, vil gæstarbejderne tøve med at rejse før kontraktens udløb for ikke at miste deres depositum.

Virksomheden bør undgå at blive indblandet i gældsbetingspligtarbejde ved at sikre sig, at ansættelsesaftaler bliver lavet med alle ansatte, og at aftalerne er rimelige og gennemskuelige, samt at arbejderne forstår dem, før de begynder at arbejde. Selvom en virksomhed ikke selv bruger tvangsarbejdere, kan den alligevel krænke retten til frihed fra tvangsarbejde, hvis den bruger eller drager fordel af arbejde udført af arbejdere, der i realiteten er tvangsarbejdere for andre, fx vikarbureauer, leverandører, samarbejdspartnere eller regeringsansatte (se i øvrigt spørgsmålet om styringen af leverandørkæden).

Virksomheden bør være opmærksom på, at dens medarbejdergruppe muligvis omfatter personer, der - som følge af menneskehandel - er tvunget ind i tvangs- eller pligtarbejde. Virksomheden kan møde dette problem indirekte, og/eller ubevidst støtte dets fortsatte beståen, eftersom det sorte arbejdsmarked er et problem både i udviklingslande og i højt udviklede lande. Det kan derfor være nødvendigt med særlige forholdsregler for at hjælpe ofre for menneskehandel med at slippe ud af tvangs- eller gældsarbejde.

Den komplette udgave af Human Rights Compliance Assessment, der udkommer i sommeren 2005, rummer yderligere råd og vejledning vedrørende de problematikken med pligtarbejde og tvangsarbejde.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en politik, der forbyder anvendelse af tvangsarbejde i dets forskellige former, fx gældsarbejde, påtvunget ufrivilligt overarbejde, fangearbejde og menneskehandel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden sikrer, at ansættelsesaf-taler er rimelige, gennemskuelige, og at arbejderne forstår dem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Alle arbejdere kan forlade deres arbejde i virksomheden med et rimeligt varsel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Alle arbejdere har ret til at forlade virksomhedens område, når deres arbejdsdag er ovre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ved hjælp af baggrundstjek sikrer virksomheden, at den ikke bruger arbejdskraft fra bureauer eller firmaer, der er indblandet i menneskehandel, gældsarbejde eller kidnapning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden (eller dens rekrutteringskontorer) afstår fra at kræve rekrutterings- eller ansættelsesafgift, der tvinger arbejderen til at sætte sig i gæld til virksomheden (eller dens rekrutteringskontor), eller til at arbejde for virksomheden (eller rekrutteringskontoret) for at kunne betale gælden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Virksomheden betaler en løn, man kan leve af og tvinger ikke arbejdere til at bede om lønforskud, for at de skal kunne klare deres leveomkostninger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
8. Virksomheden tilbageholder ikke lønninger, og truer ikke med at gøre det for at tvinge arbejderne til overarbejde (eller arbejde i det hele taget), men betaler løn regelmæssigt og i rette tid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Virksomheden presser eller tvinger ikke ansatte til tage ufrivillige (overtids)timer (eller arbejde i det hele taget) ved hjælp af trusler eller vold.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Virksomheden anvender ikke fanger som arbejdskraft (med mindre fangen er dømt ved en domstol), og arbejdet foregår frivilligt under tilsyn og kontrol fra en offentlig myndighed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Virksomheden kræver ikke, at arbejdere skal indbetale pengedepositum til virksomheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Arbejdere og arbejderorganisationer bekræfter, at virksomheden respekterer retten til frihed fra tvangsarbejde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene er baseret på de almindelige principper, der er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 4, FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966), artikel 8, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 7 (b), FN's konvention om beskyttelse af migrantarbejdedes og deres familiers rettigheder (1990), artikel 11 (2), FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination af kvinder (1979), artikel 6, ILO's konvention om tvangsarbejde og slaveri (C29), 1930, artikel 2.2.C, 12 og 13, ILO's konvention om afskaffelse af tvangsarbejde (C105, 1957) og ILO's erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen (1998), artikel 2(b)

Undlader virksomheden at inddrage de ansattes identitetskort, pas, rejse- og andre personlige dokumenter?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til frihed fra tvangsarbejde og slaveri og retten til at bevæge sig frit.

Inddragelse af rejsedokumenter og identitetskort medfører en urimelig begrænsning af en ansats ret til fri bevægelighed. Det kan medføre, at arbejderen tvinges til ufrivilligt at fortsætte med at arbejde for virksomheden, hvis ikke den ansatte på forlangende straks får dokumenterne tilbage.

Inddragelse af vigtige personlige papirer kan også begrænse en persons muligheder for at søge arbejde i andre virksomheder, til at bevæge sig frit uden for arbejdstiden eller til at forlade landet.

Hvis virksomheden undlader at skrive fratrædelsesbreve (i nogle lande er sådanne nødvendige for at afslutte ansættelsen i en virksomhed), kan det også medføre tvangsarbejde, hvis den ansatte dermed ikke kan forlade virksomheden og sikre sig beskæftigelse andetsteds, fordi virksomheden undlader at udføre det nødvendige papirarbejde.



Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. De personer, der i virksomheden er ansvarlige for at indsamle personlige data fra ansatte, har fået instruks om ikke at tilbageholde rejsedokumenter og identitetskort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden ligger ikke inde med arbejdernes personlige rejsedokumenter eller identitetskort.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. For at sikre at dokumenter ikke går tabt, lider skade eller bliver forlagt kopierer virksomheden informationerne fra de ansattes identitetskort og rejsedokumenter og tilbageholder ikke de originale dokumenter - heller ikke for en kort periode.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomhedens arkiver viser, at den ikke har originale pas eller identitetskort liggende på sine medarbejdere, og kopier af fratrædelsesbreve forefindes, hvis disse er nødvendige for at en ansat kan søge arbejde andetsteds.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, som er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 4 og 13, FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966), artikel 8 og 12 [2], FN's konvention om beskyttelse af migrantarbejders og deres familiers rettigheder (1997), artikel 8,21 og 39, ILO's konvention om afskaffelse af tvangsarbejde (C105, 1957, artikel 2 samt ILO's anbefaling vedrørende tvangsarbejde (indirekte tvang) (R35, 1930) artikel 3).



Børnearbejde og unge arbejdere

Overholder virksomheden minimumsalderen for ansatte?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til uddannelse samt retten til arbejde og til retfærdige arbejdsforhold.

Børn har en grundlæggende ret til uddannelse og må ikke ansættes til arbejde, før deres uddannelsespligt er opfyldt. Selve alderen ved afslutning af det enkelte lands obligatoriske uddannelse og minimumsalderen for påbegyndelse af arbejde fastsættes af den nationale regering i aktivitetslandet. Virksomheder bør dog som minimum følge ILO standarder, som fastsætter minimumsalderen for påbegyndelse af arbejde til minimum 15 år.

Hvis virksomheden opererer i et land, hvor alderen ved afslutningen af uddannelsespligten er højere end 15 år, skal virksomheden følge den nationale lovgivning. Hvis minimumsalderen ifølge den nationale lovgivning er lavere end 15 år, skal virksomheden følge ILO standarderne. Selvom et barn er over minimumsalderen for at påtage sig en ansættelse, skal virksomheden tilrettelægge ansættelsen på en sådan måde, at den ikke kommer til at hindre barnets skoledeltagelse eller dets øvrige uddannelsesmæssige forpligtelser.

Forbudene, der er beskrevet i denne paragraf, har ikke til hensigt at forbyde virksomheden at tilbyde lovlig erhvervsuddannelse eller tekniske uddannelsesprogrammer for unge arbejdere. En sådan erhvervsuddannelse må imidlertid ikke bruges til at dække over en ansættelse af unge arbejdere i falske lærlingeprogrammer, der udbytter dem ved at betale dem en lavere løn, end de voksne arbejdere får, mens de samtidig kræver samme arbejde som af de voksne, og kun giver ringe uddannelsesfordele. Ægte lærlingeprogrammer har typisk en tidsmæssig begrænsning, og giver barnet uddannelse. De er organiseret i et skoleprogram (overvåget af arbejdsministeriet eller en arbejderorganisation), og de står ikke i vejen for barnets uddannelsespligt.

I sjældne tilfælde sætter regeringer i udviklingslande alderen for indtræden på arbejdsmarkedet til 14 år, men dette må kun gøres i overensstemmelse med ILO's konvention 138, og kun efter at arbejdsmarkedets parter er blevet hørt. Når virksomheden under sådanne omstændigheder forlader sig på den nationale lovgivning, skal den først ved kontrol sikre sig, at den nationale lovgivning er i overensstemmelse med ILO's konvention 138 (se <http://ilo.org/ilolex/english/convdsp2.htm>).

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en klar politik vedrørende minimumsalderen ved ansættelse - en politik, der er i overensstemmelse med den nationale lovgivning, men som ikke tillader ansættelse af børn under 15 år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden kræver, at ansøgere viser kopier af fødselsattester eller anden form for dokumentation, der bekræfter ansøgenes alder, før virksomheden ansætter dem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Rekrutteringspersonale er bekendt med de former for identifikationsefterligning, der er almindeligt brugt i det land, hvor de arbejder, og de er i stand til at se, når der er tale om et falsum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. I lande, hvor fødselsattester ikke er almindelige - eller hvor de hyppigt forfalskes - har virksomheden en procedure til at anslå alderen for unge ansøgere ved ansættelsen, fx gennemsnitlig højde eller kendskab til historiske begivenheder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden kommunikerer med de lokale skoler og sikrer sig at børn, der ikke har afsluttet deres undervisningspligt, ikke bliver ansat af virksomheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden ansætter ingen personer under 18 år til at udføre arbejde, der vanskeliggør færdiggørelsen af deres uddannelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
7. De lærlingeuddannelser, virksomheden udbyder, udgør mindre end halvdelen af arbejdsstyrken og gennemføres i samarbejde med et skoleprogram (eller bliver overvåget af arbejdsministeriet eller arbejderorganisationer), giver lærlingen uddannelse, og er på ingen måde i konflikt med barnets uddannelsespligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Optegnelser over ansatte i det seneste år bekræfter, at virksomheden ikke ansætter børn under 15 år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Fagforeninger, lokale NGO'er og skoler bekræfter, at virksomheden ikke beskæftiger børnearbejdere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, som er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 24 og 26, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 7, FN's konvention om barnets rettigheder (1989), artikel 32 (2), FN's normer vedrørende transnationale selskabers og andre firmaers ansvar vedrørende menneskerettigheder (2003), artikel 6 samt ILO's konvention om minimumsalder (C138, 1973), artikel 3.

Hvis virksomheden opdager, at den beskæftiger børn i skolealderen, sørger den da for, at børnene bliver tilbudt alternative undervisningsmuligheder frem for blot at afskedige dem?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til uddannelse samt retten til arbejde og til retfærdige arbejdsforhold.

Hvis en virksomhed bliver opmærksom på, at den har ansat mindreårige arbejdere, skal den straks sørge for at bringe situationen i orden.

Eftersom fattigdom og manglende social sikkerhed er hovedårsagerne til børnearbejde, kan en umiddelbar afskedigelse af de mindreårige arbejdere være skadelig og

nedbrydende for deres liv. Det kan tvinge dem ud i farligere arbejde, prostitution, gøre dem til gadebørn eller medføre, at de sulter.

Virksomheden skal i stedet sørge for at få børnene ind i et uddannelsesprogram og hjælpe dem med overgangen fra arbejde til skole.

Virksomheden bør samarbejde med de lokale myndigheder om dette problem, og kan også overveje at samarbejde med andre virksomheder i lokalområdet for i fællesskab at gøre noget ved problemet med børnearbejde.

Yderligere vejledning og eksempler på god praksis, når det gælder om at adressere børnearbejde, findes i den komplette version af HRCA.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Hvis et barn viser sig at arbejde for virksomheden, tilbyder virksomheden at ansætte forældre, værger, ældre søskende eller andre medlemmer af den udvidede familie i stedet, så barnets familie bevarer indkomsten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden opretter lærlingeuddannelser (eller tilsvarende initiativer), der sikrer børnearbejderens grundlæggende uddannelse og samtidig giver praktisk erfaring og finansiel støtte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. NGO'er og repræsentanter for lokalsamfundet bekræfter, at virksomheden ikke uden videre har afskediget børn, som var beskæftigede i virksomheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, der er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 26, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 13 (1), FN's konvention om barnets rettigheder (1989), artikel 28 (1) og 32 samt ILO's konvention om socialpolitik (grundlæggende mål og standarder) (C117, 1962), artikel 15.

Sørger virksomheden for ikke at ansætte mindreårige (under 18 år) til at udføre arbejde, der er farligt eller skadeligt for deres sundhed, sikkerhed og moral?

JA

NEJ

OBS!

IRRELEVANT

INGEN INFO

Vedrører retten til frihed fra tvangsarbejde og slaveri samt retten til at arbejde og til retfærdige arbejdsforhold.

Virksomheden må ikke ansætte mindreårige (mellem 15 og 18 år) til at udføre arbejde, der er farligt eller skadeligt for deres sundhed, sikkerhed eller moral. Virksomheden skal også sikre sig, at den ikke direkte eller indirekte drager fordel af sådant arbejde.

Nationale regeringer har ansvaret for at definere, hvilke typer arbejde, der må betragtes som farligt eller skadeligt. Derfor skal virksomheden studere den nationale lovgivning i de lande, hvor den har aktiviteter for at finde vejledning (international vejledning vedrørende skadeligt arbejde er beskrevet i de indikatorer, der er knyttet til dette spørgsmål. De er hovedsageligt taget fra ILO's anbefaling 190 vedrørende de værste former for børnearbejde).

Nationale regeringer kan gøre undtagelser og tillade arbejdere, der er over 16 år at udføre bestemte funktioner, der almindeligvis betragtes som skadelige, men kun hvis de først, 1) har konsulteret de berørte arbejder- og arbejdsgiverorganisationer, 2) har sikret sig, at børnenes sundhed, sikkerhed og moral bliver beskyttet, og 3) har sikret sig, at børnene får særlig vejledning og uddannelse vedrørende den aktivitet, de skal udføre. Virksomheden bør først finde sådanne undtagelser i den nationale lovgivning, og kun bygge på dem, hvis de opfylder de tre nævnte krav.

Forbudene, der er indeholdt i dette spørgsmål, bør ikke blandes sammen med standarderne for minimumsalder, da det forventes at virksomhederne overholder bestemmelserne om minimumsalder for ansættelse.



Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har udformet en politik eller retningslinier for, hvilke opgaver i virksomheden, der er forbudte, fordi de er skadelige eller farlige for sundhed, sikkerhed og moral for arbejdere under 18 år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden ansætter ikke og indgår ikke kontrakt med arbejdere under 18 år, hvis arbejdet udsætter dem for psykisk, følelsesmæssigt eller seksuelt misbrug (II 3(a), ILO's anbefaling 190).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden hverken ansætter eller indgår kontrakt med arbejdere under 18 år til at arbejde "under jorden, under vandet, i farlige højder eller i aflåste områder" (II 3(b), ILO's anbefaling 190).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomheden ansætter ikke og laver ikke kontrakt med arbejdere under 18 år til at arbejde med farlige maskiner, udstyr og værktøj eller til håndtering eller transport af tunge byrder (II 3c, ILO's anbefaling 190).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden hverken ansætter eller laver kontrakt med arbejdere under 18 år til at arbejde i et miljø, der udsætter dem for "farlige stoffer, midler, processer eller temperaturer, støjniveauer eller vibrationer, der skader deres helbred" (II 3(d), ILO's anbefaling 190).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
6. Virksomheden ansætter ikke og laver ikke kontrakt med arbejdere under 18 år til at arbejde i mange timer, på natskifte eller på steder, der i urimelig grad binder dem til området (II 3 (e), ILO's anbefaling 190.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Unge mennesker skal lægeundersøges for at sikre, at de kan holde til det arbejde, de skal udføre (ILO's konvention 77, artikel 2(1) (1946) og ILO's konvention 78, artikel 2(1) (1946).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Virksomhedslederne informerer om og viser, at de er opmærksomme på ovenstående begrænsninger vedrørende arbejdsopgaver for arbejdere under 18 år.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Arbejderrepræsentanter eller NGO'er bekræfter, at virksomheden ikke ansætter arbejdere under 18 år til at udføre arbejde, der kan være farligt eller skadeligt for deres sundhed og sikkerhed eller for deres uddannelsesmæssige og moralske udvikling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, som er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 4, 23, 24 og 25, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 7, FN's konvention om barnets rettigheder (1989), artikel 32, ILO's konvention om de værste former for børnearbejde (C182, 1999), artikel 3, ILO's anbefaling om de værste former for børnearbejde (R190, 1999) samt ILO's anbefaling om minimumsalder for adgang til ansættelse (R146, 1973, del IV.

Ikke-diskrimination

Tilstræber virksomheden, at dens aflønnings- og bonusplaner og dens ansættelsesrelaterede beslutninger bygger på relevante og objektive kriterier?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til ikke-diskrimination samt retten til at arbejde og til retfærdige arbejdsforhold.

Diskrimination omfatter enhver form for "forskelsbehandling, udelukkelse eller fortrinsstilling", der bygger på personlige karakteristika - fx køn, nationalitet, etnisk tilhørsforhold, farve, tro, kaste, sprog, mentalt eller fysisk handicap, organisatorisk tilhørsforhold, holdning, sundhedstilstand (herunder HIV/AIDS), civilstand, seksuelle præferencer, fødsel eller på arbejderens borgerlige, sociale eller politiske karakteristika – og som har en negativ indflydelse på en persons beskæftigelsesmuligheder eller på anden måde medfører forskelsbehandling på arbejdspladsen.

Diskrimination kan være direkte eller indirekte. Direkte diskrimination forekommer, hver gang en virksomheds politik, praksis eller procedurer klart tager sigte på en bestemt befolkningsgruppe, der pga. tydelige personlige karakteristika, bliver behandlet dårligere end andre.

For at undgå direkte diskrimination skal virksomheden søge at behandle alle grupper retfærdigt i forbindelse med udarbejdelsen af enhver virksomhedspolitik, alle personalevilkår og ansættelsesgoder, som fx advancement, placering, uddannelse og aflønning. Indirekte diskrimination forekommer, hver gang den praktiske anvendelse af virksomhedens politik, procedure og praksis har en negativ effekt for en gruppe mennesker – også når politik, procedure og praksis tilsyneladende er neutral.

Indirekte diskrimination undgås bedst ved, at virksomheden sikrer, at ansættelsesrelaterede afgørelser bygger på relevante og objektive faktorer (som fx merit, erfaring, opgaver, færdigheder mv.) og ved at anvende konsekvente procedurer i alle beslutningsprocesser. Virksomheden bør også afstå fra at søge irrelevante oplysninger fra ansøgere og ansatte (fx religion, personlige holdninger eller alder og familieforhold). Der er nogle få undtagelser, hvor virksomheden med rette kan indhente og anvende personlige oplysninger om bona fide-beskæftigelsesmæssige kvalifikationer, som stillingen kræver. Fx kan et



politisk parti være nødsaget til at se bort fra en ansøger pga. hans/hendes politiske overbevisning. Men disse undtagelser er sjældne, og de færreste virksomheder vil møde dem. Hvis en bona fide-kvalifikation virkelig er nødvendig, diskriminerer virksomheden ikke ved at bede en person om relevante personlige oplysninger.

Aflønning til de ansatte skal være ens for arbejde af samme værdi. Forskelle i lønsatser mellem ansatte skal bygge på specifikke og objektive jobkriterier. Eftersom det lønniveau en arbejder ligger på også har betydning for hans/hendes forfremmelses- og uddannelsesmuligheder, bør virksomheden også vurdere, om der er skævheder i advancements mulighederne.

Yderligere vejledning om særlige diskriminationstemaer og forslag til, hvordan vanskelige diskriminationsdilemmaer kan håndteres, findes i den komplette udgave af HRCA.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har udformet en politik, der sikrer at beslutninger om ansættelse, placering, aflønning, advancement, uddannelse, disciplin, tilbagetrækning og fratrædelse udelukkende baseres på objektive kriterier og ikke har noget at gøre med køn, alder, nationalitet, etnisk baggrund, race, farve, tro, kaste, sprog, mentale eller fysiske handicap, organisatorisk tilhørsforhold, holdninger, sundhedstilstand (herunder HIV/AIDS), civilstand, seksuel orientering, fødested eller med arbejderens borgerlige, sociale eller politiske karakteristika.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
2. Virksomheden har en metode, der sikrer, at ydelser og tjenester som fx sygeorlov, ferie, bolig, sundhedstilbud, transport mv., gives på en ikke-diskriminerende måde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Jobbeskrivelser er klart definerede og anvendes af alle ansættelsesansvarlige samt opdateres hyppigt for at sikre, at virksomheden udelukkende ansætter og fremmer medarbejderne på grundlag af de færdigheder, kvalifikationer og den erfaring, stillingerne kræver.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Stillingsannoncer refererer ikke til irrelevante karakteristika som fx race eller køn - med mindre det er del af en indsats for lige muligheder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden stiller ikke spørgsmål til ansøgere om deres civilstand, planer om at få børn, eller antal mennesker de skal forsørge (anvendes af og til for at undgå ansættelse af kvinder, af frygt for at deres hjemlige pligter vil skade pligtfølelsen over for arbejdet).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden forlanger ikke, at ansøgere eller ansatte skal gennemføre en svangerskabsundersøgelse, få en abort eller underskrive en erklæring om, at de ikke vil blive gravide, før de kan opnå ansættelse i virksomheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Virksomheden har en metode, der sikrer at lønnen fastsættes efter objektive faktorer, og at metoden bliver brugt på en ikke-diskriminerende måde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
8. Lønoppørelser bekræfter at arbejde af samme værdi aflønnes ens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Virksomheden sikrer rimelige indretninger, der giver handicappede mulighed for at arbejde i virksomheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Virksomheden tilbyder et uddannelsesprogram, hvor alle har adgang til instruktion uden diskrimination, for at hjælpe arbejderne med at opnå de kvalifikationer, der er nødvendige for at opnå ansættelse på alle niveauer inden for virksomheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. De ansættelsesansvarlige får uddannelse i virksomhedens ikke-diskriminations politik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. De ansatte har adgang til et klagesystem, hvor de kan klage over diskrimination - og alle er bekendt med klagesystemet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. En person eller en afdeling i virksomheden er ansvarlig for overvågning af, om virksomheden overholder de fastsatte standarder og politikker for ikke-diskrimination.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Arbejderrepræsentanter bekræfter at virksomhedens ansættelsespraksis og aflønningsordninger er ikke-diskriminerende.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 1, 2 og 23, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 7(a), FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder (1979), artikel 11(1), ILO's konvention om ligeløn (C100, 1951) artikel 1 og 2, ILO's konvention om diskrimination (ansættelse og beskæftigelse) (C111, 1958) artikel 1, ILO's trepartserklæring vedrørende multinationalt selskaber og socialpolitik (1977, artikel 21, 22 og 41 samt ILO's konvention om retten til organisering og kollektive forhandlinger (C98, 1949), artikel 1).

Søger virksomheden at opretholde et arbejdsmiljø, der udviser respekt og forståelse for alle medarbejders behov?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til arbejde og til retfærdige arbejdsforhold, retten til at kulturel udfoldelse samt retten til ikke-diskrimination.

Principperne om ikke-diskrimination og mangfoldighed gælder ikke bare i ansættelsesprocessen. De handler også om den almindelige atmosfære og selve miljøet på arbejdspladsen. Virksomheden kan komme ud for at mindretal - kvindelige eller etniske ansatte - savner mulighed for at komme til orde og for at give udtryk for deres religion eller kultur på arbejdspladsen, hvis ikke virksomhedens politikker og procedurer aktivt sikrer et arbejdsmiljø med lige vilkår for alle. På samme måde kan virksomheden måske komme ud for, at når ansatte udtrykker sig kulturelt - fx ved at bære bestemte kulturelle symboler - kan det give konflikter på arbejdspladsen.

Stillet over for stærke kulturelle eller religiøse spændinger i det omgivende samfund kan det være nødvendigt for virksomheden at tage særlige forholdsregler for at skabe et miljø inden for virksomheden, som er præget af tillid og accept.

Hvis virksomheden kun følger de nationale helligdage og særlige feriedage, kan den også komme ud for, at ansatte fra etniske grupper ikke har mulighed for at deltage i deres kulturelle mærkedage, hvis regeringen ikke anerkender disse dage som nationale helligdage. Hvis den bestemte stat, virksomheden arbejder i, kun anerkender den dominerende kultur som "officiel", bør virksomheden søge at tilpasse sin egen feriepolitik, så den sikrer, at ansatte fra andre kulturelle grupper får lige muligheder for at deltage i deres kulturs særlige aktiviteter. Virksomheden bør være opmærksom på tilfælde af kollegaers chikane eller diskrimination over for minoritetsansatte, der vælger at forlade den minoritetsgruppe, de tilhører - eller som er uenige i den pågældende gruppes praksis,

principper eller værdier. Virksomheden skal sikre, at alle ansatte kan deltage på lige fod i virksomhedens sociale og kulturelle aktiviteter, samt at virksomhedens politik og uddannelsesprogrammer respekterer kulturelle forskelle.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomhedens ydelser og feriepolitik giver plads til respekt for forskellige kulturelle/religiøse ferier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomhedens uddannelsesprogrammer er kulturelt afpassede, kønsneutrale og respekterer forskelligartethed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomhedens uddannelsesmanualer indeholder ikke en kategorisering af særlige befolkningsgrupper, og fremstiller ikke nogen gruppe som stereotyp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomheden tillader ansatte at gå klædt i deres traditionelle kulturelle klædedragt, hvis tøjet er passende for arbejdet, og i øvrigt ikke øger risikoen for arbejdsulykker.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Arbejderrepræsentanter og ansatte bekræfter, at arbejdsmiljøet tager kulturelle hensyn og er ikke-diskriminerende.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, der er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 1, 2, 23 og 27, FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966), artikel 26, FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination (1965), artikel 1, FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder (1979), artikel 1, FN's konvention om beskyttelse af migrantarbejderes og deres familiers rettigheder (1990), artikel 7, ILO's konvention om diskrimination (ansættelse og beskæftigelse) (C111, 1958), artikel 1, 2 og 3, ILO's konvention om socialpolitik (grundlæggende mål og standarder) (C117, 1958) artikel 14(e), ILO's konvention om arbejdere med familieansvar (C156, 1981), artikel 3 og 4 og ILO's konvention om moderskabsbeskyttelse (C183, 2000) samt UNESCO's deklARATION om principperne for internationalt kulturelt samarbejde (1966), artikel 1.



Foreningsfrihed

Anerkender virksomheden arbejdernes ret til foreningsfrihed - herunder retten til kollektive forhandlinger?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til forsamlings- og foreningsfrihed.

Arbejderne skal have ret til at tilslutte sig en fagforening efter deres valg med henblik på at beskytte deres ansættelsesinteresser og arbejdsforhold.

Virksomheden skal respektere arbejderorganisationernes rolle og tillade dem at fungere uafhængigt uden indblanding.

I det omfang, det ikke medfører urimelig skade for virksomhedens retsmæssige interesser, skal den også give arbejderorganisationerne adgang til oplysninger, ressourcer og faciliteter, der er nødvendige, for at de kan udfylde deres repræsentative funktioner.

Virksomheden skal også anerkende arbejdernes ret til at forhandle kollektivt, herunder respektere kollektive forhandlingsbestemmelser vedrørende løsning af spørgsmål, der opstår ved fortolkning og anvendelse af de kollektive aftaler. Og virksomheden skal efterleve de afgørelser, der træffes af mæglingspersoner eller institutioner, som er godkendt til at håndtere sådanne uenigheder. Virksomheden må under ingen omstændigheder afskedige ansatte eller udsætte dem for diskrimination som gengældelse for, at de praktiserer deres rettigheder som ansatte, rejser klager, deltager i fagforeningsaktiviteter eller rapporterer mistanke om krænkelse af lovbestemmelser.

Nogle lande tillader eksklusivaftaler, som indebærer, at en arbejder skal være medlem af en bestemt fagforening for at kunne arbejde for virksomheden. I mange lande betragtes sådanne aftaler som en krænkelse af arbejdernes rettigheder, men eksklusivaftaler er stadig lovlig praksis i visse lande (inklusiv Danmark). Den europæiske menneskeretsdomstol har tidligere godkendt denne praksis under forudsætning af, at arbejderen er informeret om kravet om medlemskab forud for sin ansættelse (Den europæiske menneskeretsdomstol – Young, James & Webster vs. Great Britain 13.09.81). Emnet debatteres fortsat, og bør dog ikke anses som en lovformelig praksis.

Selvom virksomheden respekterer sine ansattes ret til at udøve foreningsfrihed, er der mange eksempler på, at fagforeningsmedlemmer bliver betragtet som forrædere af deres ikke-organiserede kolleger. Fagforeningsaktiviteter betragtes af nogle som en fare for jobsikkerheden. Som følge heraf kan fagforeningsmedlemmer opleve øget risiko for fysisk eller verbal chikane fra ikke-organiserede på arbejdspladsen; nogle steder er det sågar tolereret eller støttet af regeringen. Virksomheden bør derfor være opmærksom på, at ikke alle ansatte opfordrer til dannelse af fagforeninger, og at fagforeningsmedlemmer kan være udsat for chikane - ikke blot fra arbejdsgiveren, men også fra egne kollegaer. I sådanne tilfælde vil det være påkrævet, at virksomheden tager forholdsregler, der sikrer et miljø, som fremmer virkeliggørelsen af retten til foreningsfrihed.

Yderligere vejledning om vanskelige emner vedrørende fagforeninger og foreningsfrihed findes i den komplette udgave af HRCA.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en politik, der anerkender dens arbejdes ret til foreningsfrihed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden anerkender arbejdernes organisationer som berettigede til kollektive forhandlinger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden diskriminerer ikke imod og foretager ikke fjendtlige handlinger mod ansatte som gengældelse for, at de udøver deres ret som ansatte, deltager i fagforeningsaktiviteter eller rapporterer mistanke om lovovertrædelser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomheden går ind i kollektive forhandlinger og konsulterer regelmæssigt de godkendte arbejderrepræsentanter vedrørende arbejdsvilkår, konfliktløsning, interne relationer og sager af fælles interesse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
5. Virksomheden stiller kopier af gældende kollektive forhandlingsaftaler til rådighed for arbejderrepræsentanterne, så de har let adgang til de betingelser, der skal forhandles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden lader arbejderrepræsentanterne få rimelig adgang til den virksomhedsdokumentation, de skal bruge for at kunne opfylde deres pligter, forhandle med virksomheden og få indblik i virksomhedens præstationer vedrørende relevante arbejdsområder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Virksomheden tillader arbejderrepræsentanterne rimelig adgang til de ansatte og til de virksomhedsfaciliteter, der er nødvendige for, at de kan opfylde deres forpligtelser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Virksomheden sørger for rimeligt varsel om kommende ændringer i aktiviteterne, der kan påvirke beskæftigelsen i virksomheden - fx fusioner og afskedigelser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Virksomheden udøver ikke upassende indflydelse, så som overflytning af ansatte eller andre urimelige tvangsmidler for at hindre arbejderrepræsentanternes mulighed for effektivt at forhandle på deres medlemmers vegne underforhandlingsprocessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Virksomheden anvender ikke militærfolk i forsøg på at hindre strejker, skræmme arbejdere eller for at blande sig i ansattes udøvelse af deres rettigheder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
11. Virksomheden foranstalter beskyttelse af ansatte mod fagforeningsrelateret chikane fra andre medarbejdere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Arbejderorganisationer bekræfter, at virksomheden anerkender deres stilling, giver dem adgang til at møde ansatte samt samarbejder med dem i god tro under den kollektive forhandlingsproces.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på almindelige principper indeholdt FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 23 og 24(4), FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966), artikel 22, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 8, ILO's konvention om kollektive forhandlinger (C154, 1981), artikel 5 (2), artikel 8, ILO's konvention om arbejderrepræsentanter (C135, 1973, artikel 1 og 2, ILO's trepartserklæring om principper vedrørende multinationale selskaber og socialpolitik (1977), artikel 48, 49, 50, 51 og 52.

Tillader virksomheden, at de ansatte kan forsamles og drøfte arbejdsrelaterede problemer?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til forsamlings- og foreningsfrihed.

I nogle lande tillader loven ikke dannelse af fagforeninger - og i nogle tilfælde tillader den kun statskontrollerede organisationer.

Under sådanne vilkår er virksomheden alligevel forpligtet til at respektere sine ansattes ret til at samles og danne foreninger uafhængigt, og virksomheden skal tage forholdsregler for at sikre, at andre former for arbejdermøder og -repræsentation tillades.

Ydermere skal virksomheden tage forholdsregler for at sikre åbne kanaler for kommunikation og forhandling mellem ledelse og medarbejdere vedrørende alle arbejdsrelaterede emner.

Det bør bemærkes, at de alternative forholdsregler beskrevet i dette spørgsmål kun finder anvendelse i de lande, hvor retten til fagforeningsdannelse og til kollektive forhandlinger ikke er tilladt, da sådanne skridt ellers kan ses som forsøg på at erstatte eller omgå de eksisterende fagforeninger.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden tillader ansatte at deltage i regelmæssige medarbejdermøder, hvor de ansatte frit kan diskutere spørgsmål, der vedrører arbejdsbetingelser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden stiller lokaler til rådighed til møder, hvor kun ansatte kan mødes for at diskutere løn- og arbejdsvilkår.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ledelsen mødes regelmæssigt med de ansattes repræsentanter for at diskutere arbejdsrelaterede problemer og alle klager, som de ansatte ønsker at fremføre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Alle arbejdere er informerede om det seneste arbejdermøde, og der skrives protokol eller anden dokumentation fra mødet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ansatte bekræfter, at de får lejlighed til at deltage i møder om deres arbejdsvilkår, samt at medarbejderrepræsentanter regelmæssigt mødes med ledelsen for at drøfte disse emner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper der er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 20 og 23(4), FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966), artikel 21 og 22, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 8 (1c), FN's konvention om beskyttelse af migrantarbejders og deres familiers rettigheder (1997), artikel 26(a) og 40, ILO's konvention om retten til forsamlingsfrihed og beskyttelse af retten til foreningsfrihed (C87, 1948), artikel 2, 3 og 4, ILO's konvention om retten til at organisere sig og til kollektive forhandlinger (C98 1949), artikel 1, 3 og 4 samt ILO's trepartserklæring om principper vedrørende multinationale selskaber og socialpolitik (1977), artikel 41, 42, 43 og 57).



Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Sørger virksomheden for sikre og sunde arbejdsfaciliteter for alle sine ansatte?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til liv, frihed og personlig sikkerhed samt retten til sundhed.

Virksomheden skal sørge for sikre og sunde arbejdsfaciliteter og tage passende forholdsregler for at beskytte de ansatte mod arbejdsrelaterede risici og forudsigelige farer på arbejdspladsen.

Typen og antallet af nødvendige sikkerhedsforholdsregler vil være forskellige. Det afhænger dels af virksomhedens aktiviteter og særlige problemer, dels af aktiviteterernes placering og visse udsatte gruppers særlige behov for beskyttelse - fx gravide kvinder. Rimelige forholdsregler kunne være bedre belysning på arbejdsområdet, indhegning af området, et forøget antal sikkerhedsvagter eller et midlertidigt stop for virksomhedens aktiviteter (i ekstreme tilfælde) indtil sikkerhedsproblemerne er løst.

Hvis en uventet fare opstår, skal virksomheden handle omgående for at reparere fejlen, og den skal opstille en plan til forebyggelse af fremtidige farlige hændelser.

Virksomheden skal også have en forud fastlagt handlingsplan, der sikrer en effektiv reaktion på arbejdspladsulykker og sundhedsfarer i tilfælde af, at alle forholdsregler svigter. Virksomheden skal anvende de strengeste regler for industrien og overholde de nationale standarder, der kræves for dens aktiviteter. Som minimum skal virksomheden overholde indikatorerne herunder, som er hentet fra internationale arbejdskonventioner.

Indikatorer

SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
------	-------	------	------------	------------

1. Virksomheden har udfærdiget en politik og opstillet procedurer for effektiv forebyggelse og beskyttelse mod sundheds- og sikkerhedsfarer på arbejdspladsen. Politik og procedurer er i overensstemmelse med branchens nationale og internationale standarder.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
2. Virksomhedens sundheds- og sikkerhedsstandarder er tilgængelige for de ansatte på et sprog, de forstår.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden har en disciplinærplan, der kommer i anvendelse ved alle overtrædelser af virksomhedens sundheds- og sikkerhedsstandarder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomheden dokumenterer ulykker og tilpasser sine processer for at forhindre tilbagevendende problemer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden overvåger rutinemæssigt sine produktionsprocesser, maskiner og udstyr for at sikre, at de er sikre og i god stand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden har en procedure eller proces til at tage imod og besvare klager vedrørende sundhed og sikkerhed - fx udpegning af en sikkerhedsrepræsentant eller et sikkerhedsudvalg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. De ansvarlige for sundheds- og sikkerhedsopgaver på alle virksomhedens niveauer har klart definerede opgaver, og der er et system, hvorigennem de står til regnskab og ansvar for deres opgaver.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Arbejdere og ledelse uddannes i at reagere på nødsituationer på arbejdspladsen, og førstehjælpsudstyr er let tilgængeligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Nøddugange er altid tilgængelige.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Alle ildslukkere og nøddugange fungerer optimalt på hele arbejdspladsområdet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
11. Arbejdspladsområdet og udstyret vedligeholdes og rengøres (ILO's konvention 120, artikel 7).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Arbejdspladsen har tilstrækkelig og passende udluftning med frisk eller rensede luft - tilpasset til klimaet og branchens aktiviteter (ILO's konvention 120, artikel 8).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Temperaturen på arbejdspladsen er behagelig og konstant (ILO's konvention 120, artikel 10).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Arbejdspladsen har tilstrækkelig og passende belysning (ILO's konvention 120, artikel 18).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Drikkevand er til rådighed for alle arbejdere (ILO's konvention 120, artikel 12).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Der er sørget for passende og godt vedligeholdte bade- og toiletforhold (ILO's konvention 120, artikel 13).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Der er sørget for tilstrækkeligt mange, passende og komfortable siddepladser/stole til alle arbejderne (ILO's konvention 120, artikel 14).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Hvis de ansatte bruger uniform eller anden virksomhedsbestemt beklædning, sørger virksomheden for passende faciliteter til, at de ansatte kan skifte, opbevare og tørre deres tøj (ILO's konvention 120, artikel 13).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
19. Rene og sunde madopbevaringsmuligheder og særlige spiseområder står til rådighed for alle ansatte (ILO's konvention 161, artikel 5(b)).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Beboelses- og overnatningsfaciliteter er rene og sunde og opfylder de ansattes grundlæggende behov (ILO's konvention 161, artikel 5(b)).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Virksomheden sørger for rene og sunde toiletfaciliteter - passende for begge køn (ILO's konvention 161, artikel 13).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Der tages særligt hensyn til sundhed og sikkerhed for gravide kvinder, handicappede ansatte og andre udsatte grupper.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Ansatte har adgang til sundheds- og sikkerhedsinformation om virksomheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Sundheds- og sikkerhedskontroller bekræfter, at arbejdspladsen er sikker, ren, komfortabel og hygiejnisk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på almindelige principper i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 25, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 7(b) og 12 (2b), FN's konvention om afskaffelse af enhver form for diskrimination mod kvinder (1979), artikel 11(1f), ILO's konvention om hygiejne (handel og kontor) (C120, 1964), ILO's konvention om arbejdssundhed og service (C161, 1985), artikel 5 (b) samt ILO's trepartserklæring om multinationale selskabers ansvar (1977), artikel 38 A.5.2.

Sørger virksomheden for, at de ansatte får det nødvendige sikkerhedsudstyr og den fornødne uddannelse, så de kan udføre deres arbejde sikkert?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til sundhed.

Samtlige arbejdere skal uddannes til alle de opgaver, de bliver ansvarlige for, før de indtræder i deres stilling. Denne træning skal følges op af regelmæssig uddannelse i sundhed og sikkerhed for at sikre, at alle arbejdere er fuldt opdaterede og i stand til at udføre deres opgaver forsvarligt gennem hele den tid, de er ansat i virksomheden.

Generelt bør arbejdere ikke udsættes for skadelige processer, kemikalier, stoffer eller teknikker. I visse tilfælde kan det dog være umuligt at undgå dette, hvis en ændring i arbejdsprocessen betyder, at arbejdsopgaverne ikke kan udføres. Hvis arbejdet kræver, at man beskæftiger sig med farlige stoffer eller skadelige processer, bør virksomheden sikre, at alle arbejdere udstyres med alt det nødvendige sikkerhedsudstyr - uden at de påføres ekstra udgifter til dette. Det nødvendige sikkerhedsudstyr afhænger af arbejdets karakter, men det kan omfatte særlige dragter, handsker, hjelme, briller, støvler med stålbeslag, sikkerhedsseler, reb osv. Virksomheden bør aldrig bruge økonomiske begrundelser som undskyldning for at undlade at anskaffe det nødvendige sikkerhedsudstyr.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en politik og procedurer, der fastslår, at alle ansatte udstyres med det påkrævede beskyttelsesudstyr og får den fornødne uddannelse for at de kan udføre alle arbejdsopgaverne i deres job sikkert og forsvarligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden holder sig informeret om den videnskabelige udvikling indenfor såvel skadelige stoffer som sikkerhedsudstyr, der relaterer til dens aktiviteter for at sikre, at virksomhedens arbejdsprocedurer giver passende beskyttelse mod farerne på arbejdspladsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
------	-------	------	------------	------------

3. Alle arbejdere beskyttes mod processer, stoffer og teknikker, der er ubehagelige, usunde, giftige eller skadelige (ILO's konvention 120, artikel 17), herunder:

- Udsættelse for kemikalier eller biologiske processer
- Udsættelse, der kan medføre uønskede fysiske, fysiologiske eller psykologiske forandringer
- Udsættelse for kraftig støj
- Udsættelse for giftige dampe, udslip, røg, gasarter, lugte eller anden form for luftforurening.
- Udsættelse for vibrationer
- Udsættelse for bestråling
- Udsættelse for elektrisk strøm eller stød
- Udsættelse for flammer
- Udsættelse for brandbare eller eksplosive midler
- Udsættelse for sne, is eller glatte flader
- Udsættelse for ekstreme temperaturer
- Udsættelse for faldende genstande (fx på en byggeplads eller boreplatform)
- Udsættelse for asbest, kul og andre stoffer, der kan give åndedrætsproblemer, hvis de indåndes eller spises
- Udsættelse for kraftigt lys eller stærk sol
- Udsættelse for farlige maskiner (fx save eller tungt pres)
- Udsættelse for bly og benzol
- Udsættelse for cigaret- eller cigarrøg (fx barer og restauranter)
- Udsættelse for flyvende affald, partikler eller gløder
- Udsættelse for alle andre skadelige kemikalier, midler eller trusler

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
4. Sikkerhedsudstyr, som virksomheden stiller til rådighed, tager hensyn til kønsforskelle og til gravide kvinder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomhedens ansatte har ret til oplysning om sundheds- og sikkerhedsrisiciene på virksomheden - og om behovet for beskyttelsesudstyr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Kompetente eksperter demonstrerer - på et sprog, alle ansatte forstår - hvordan man bruger enhver ny maskine, ethvert nyt udstyr, stof eller produkter, og underviser i nye arbejdsteknikker, som skal anvendes i arbejdsmiljøet, inden de indgår i arbejdsrutinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Arbejderne får periodisk opdateret deres uddannelse for at genopfriske deres viden og opdatere deres færdigheder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Alle personer, som overføres til nye arbejdsopgaver, modtager praktisk uddannelse af en kompetent ekspert på et sprog, de forstår, inden de begynder på deres nye opgaver.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Arbejdsgiveren fører et præcist regnskab over, hvem der er blevet uddannet, hvilke opgaver, den ansatte er blevet uddannet til, hvordan han/hun er blevet uddannet (varighed, metode), og af hvem (underviserens navn).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
10. Hvis der sker en ulykke, vurderer virksomheden begivenheden, tager passende forholdsregler til forbedring af arbejdspladsen og hvis nødvendigt, laves en intern uddannelseskampagne om de risici, som er forbundet med den aktivitet, der var årsag til ulykken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Arbejderne har ikke synlige skader eller sygdomme, der er forårsagede af udsættelse for farlige stoffer og processer, eller af mangel på sikkerhedsudstyr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. De ansatte, deres fagforeninger og sikkerhedstilsynet bekræfter, at virksomhedens ansatte er tilstrækkeligt uddannede og får udleveret det nødvendige sikkerhedsudstyr, så de kan udføre alle arbejdsrelaterede opgaver forsvarligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948, artikel 25), FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966, artikel 7 (b) og 12 (2b og c) samt ILO's konvention om arbejdssikkerhed og -sundhed (C155, 1981), artikel 16 (3) og 21).





Ansættelses- og arbejdsvilkår

Har virksomheden indført forholdsregler, der beskytter medarbejderne mod fysisk, verbal, seksuel eller psykologisk chikane, misbrug eller trusler?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til retfærdige arbejdsforhold, retten til ikke-diskrimination samt retten til frihed fra tortur og anden grusom, umenneskelig eller nedværdigende behandling eller straf.

Vold på arbejdspladsen er et voksende problem i mange lande verden over. Volden afstedkommer ikke bare, at ofret føler angst og får dårligt helbred, den medfører også betydelige tab for virksomheden - i form af forringet effektivitet, flere juridiske sager, lav moral, hyppig udskiftning og øget fravær.

Vold på arbejdspladsen omfatter mange slags adfærd, herunder overfald, fysisk og seksuel chikane eller trusler, arbejdspladsmobning og intimidering.

Mobning på arbejdspladsen fører ofte til en hævngherrig, grusom og ydmygende behandling, der søger at undergrave ofrets selvværd. Mobningen medfører ikke bare følelsesmæssige problemer for ofret. Den fører også til formindsket effektivitet, fordi ofret er tvunget til at bruge tid på at planlægge modangreb, på at undgå plageånderne og på at skaffe sig forbundsfæller.

Seksuel chikane omfatter (men er ikke begrænset til): Bevidst uopfordret og uønsket seksuel flirt, tilnærmelser, stødende sexrelaterede bemærkninger, diskussioner, illustrationer, vittigheder, sladder, opfordringer til seksuelle handlinger og/eller ydelser, sjofle blikke og piften, samt fysisk eller verbal chikane af homoseksuelle.

For at beskytte arbejderne mod den slags handlinger skal virksomheden udvikle forebyggende politikker og procedurer, sikre en åben kommunikation, sørge for uddannelse og give arbejderne mulighed for at anmelde disse hændelser til et klageorgan, der undersøger klagerne tilbundsgående og handler i overensstemmelse med resultatet.

Selv om visse disciplinære forholdsregler er nødvendige og legitime, må virksomheden ikke deltage i eller støtte brugen af korporlig afstraffelse, fysisk eller mental tvang eller verbalt misbrug.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden udarbejder en politik til forebyggelse af vold og chikane på arbejdspladsen, som oplyser de ansatte om deres pligt til at afstå fra brug af voldelig, truende eller fornærmende adfærd over for andre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden har et organ, der modtager klager om vold, chikane og trusler på arbejdspladsen. Dette system er udformet til - på en kompetent måde - at tage sig af alle slags dårlig opførsel på arbejdspladsen, herunder seksuel chikane.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden undersøger straks alle klager om arbejdspladsvold, chikane og trusler og tager passende forebyggende og disciplinære forholdsregler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomhedsledere uddannes til at bruge passende ledelsesteknikker - herunder disciplinære forholdsregler - og instrueres i at afstå fra chikane, voldelig, truende eller fornærmende adfærd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden behandler straks stress og spændinger på arbejdspladsen (fx spændinger mellem køn eller etniske grupper), der senere kan føre til fornærmende, voldelig eller chikanerende adfærd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden støtter en åben kommunikation og opretter særlige grupper, som kan hjælpe med at begrænse, overvåge, forebygge og anmelde vold på arbejdspladsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
7. Virksomheden tager særlige forholdsregler for at beskytte arbejderne mod chikane og voldelig adfærd fra udenforstående - fx kunder, sælgere og klienter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Hvis der er tilstrækkeligt bevis for, at en ansat har deltaget i en voldelig handling, melder virksomheden den pågældende til den ansvarlige regeringsmyndighed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Arbejderrepræsentanter og ansatte bekræfter, at virksomheden tager passende forholdsregler for at beskytte ansatte mod chikane, fornærmende og truende adfærd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Arbejderrepræsentanter og ansatte bekræfter, at virksomheden afstår fra at bruge fysisk afstraffelse, fysisk eller mental tvang og verbalt misbrug, når den iværksætter disciplinære forholdsregler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 5, FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966), artikel 7, FN's konvention mod tortur og anden grusom, umenneskelig eller nedværdigende behandling eller afstraffelse (1984), artikel 2 (1), 4 og 10 samt FN's konvention om beskyttelse af migrantarbejders og deres familiers rettigheder (1990), artikel 10.



Har virksomheden oprettet procedurer og instanser, der kan høre, behandle og afgøre klager fra de ansatte?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til arbejde og til retfærdige arbejdsforhold samt retten til privatliv.

Arbejdere skal have ret til at klage over forhold på arbejdspladsen - uden at dette har en negativ indvirkning på deres ansættelse eller fremmelsesmuligheder indenfor virksomheden.

For at gøre fremsættelsen af sådanne klager lettere, skal virksomheden samarbejde med arbejderorganisationer/arbejderrepræsentanter om at skabe og opretholde effektive klageprocedurer, hvorigennem arbejderne kan fremsætte deres arbejdspladsrelaterede klager.

Klager kan række fra utilfredshed med arbejdstider og hvileperioder til klager over tvang, intimidering eller misbrug. Virksomheden skal foretage en grundig undersøgelse af alle klager ved at følge en forud fastlagt klageprocedure.

Enhver arbejder, der indgiver en klage, skal modtage en meddelelse om, hvad virksomheden har foretaget sig i sagen, samt en meddelelse om, hvorvidt der vil blive iværksat forbedringer/ændringer for at imødekomme klagen. Hvis arbejderen er uenig i afgørelsen, skal hun/han have adgang til en rimelig form for uafhængig vurdering eller klageproces for at afgøre klagen med virksomheden.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden er nået til enighed med arbejderrepræsentanter om kravene til en retfærdig høring.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kravene til en retfærdig høring opfyldes i forbindelse med alle klager virksomheden modtager.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
3. Virksomheden har oprettet udvalg, der er ansvarlige for høring, behandling og afgørelse af klager, og disse udvalg har ligelig repræsentation af ledere og ansatte. (ILO's trepartserklæring om multinationale selskaber og socialpolitik [1977], artikel 58).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomhedens medarbejdere kender til virksomhedens klageproces og har mulighed for at indsende klager anonymt, hvis de ønsker det.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Hvis arbejderen ønsker det, har arbejderrepræsentanter lov til at deltage i alle høringer vedrørende en klage sammen med arbejderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden nedskriver alle klageforløb, og dokumenterer herved, at virksomheden systematisk og objektivt undersøger alle klager og adresserer eventuelle problemer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Klageproceduren er ikke-diskriminerende og beskæftiger sig også med køns-specifikke emner, fx seksuel chikane.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Virksomhedens ledere generer ikke arbejdere, der gør brug af klageorganet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. De ansatte, arbejderrepræsentanter og fagforeninger bekræfter, at ansatte har adgang til en klageinstans, som tager sig af de problemer, der rejses - på en retfærdig og systematisk måde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, der er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 23, 24 og 25, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 7(b), ILO's trepartserklæring om principper vedrørende multinationale selskaber og socialpolitik (1977), artikel 57 og 58 samt ILO's anbefaling om undersøgelse af klager (R130, 1967), artikel 2.

Betaler virksomheden en løn, som sikrer alle ansatte en tilstrækkelig levestandard?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til en tilstrækkelig levestandard, retten til arbejde og til retfærdige arbejdsforhold.

Arbejdernes løn skal sætte dem i stand til dække de grundlæggende behov for dem selv og deres familie, og samtidig skal lønnen bidrage med en disponibel indkomst.

Almindeligvis er minimumslønninger fastsat ved national lovgivning, men i mange stater er minimumslønningerne ikke blevet reguleret i årtier og der er derfor ikke taget hensyn til den høje inflation, som mange lande oplever. Det betyder, at den nationalt fastsatte minimumsløn mange steder er for lav til at sikre en tilstrækkelig levestandard. I andre lande er der slet ingen lov om minimumslønninger. Virksomheden må derfor ikke kun forlade sig på lokal lovgivning, når den fastlægger sin lønpolitik - i stedet skal den søge at fastlægge lønninger, der sikrer en tilstrækkelig levestandard for alle ansatte og deres pårørende. Det omfatter ikke bare mad, bolig og vand, men også uddannelse og disponibel indkomst.

I nogle brancher får arbejderne løn helt eller delvist i forhold til, hvor meget de producerer/dyrker (akkordløn). Akkordlønsystemer skal vurderes grundigt, for at sikre at den samlede løn dækker arbejderens behov, at prisen pr. enhed ikke er for lav, og at produktionsforventningerne ikke er så høje, at arbejderne er nødt til at arbejde over uden ekstra løn for at leve op til de fastsatte kvoter.

Selvom virksomheden betaler en tilstrækkelig løn, skal virksomheden også sikre, at dens leverandører og samarbejdspartnere lever op til disse forpligtelser. Virksomheden har et medansvar, hvis den ikke betaler rimelige priser til sine leverandører for varer og tjenesteydelser, da den så bidrager til en lavtlønspraksis, som krænker leverandørens arbejderes menneskerettigheder.

Yderligere vejledning om beregning af en såkaldt "leveløn" findes i den komplette udgave af HRCA.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en politik, der fastslår, at arbejderne har krav på en løn, der er høj nok til at dække de grundlæggende behov for mad, tøj og bolig - og som ligeledes bidrager med en vis disponibel indkomst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden ved om den minimumsløn, der er gældende i landet, er stor nok til at dække de grundlæggende behov samt en disponibel indkomst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Hvis der ikke er en national minimumsløn - eller hvis minimumslønnens standarder er for lave til at dække de ansattes og deres pårørendes grundlæggende behov, går virksomheden i dialog med lokale fagforeninger, NGO'er, andre virksomheder eller med statslige organer, der er ansvarlige for at regulere arbejdsmarkedet for at søge vejledning om en passende lønstandard for regionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomheden drøfter minimumslønstandarder ved kollektive forhandlinger med fagforeningsrepræsentanter, før den fastlægger sin lønpolitik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden bruger ikke et overdrevent antal deltidsansatte for at undgå at betale fuld løn og bonus til arbejderne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
6. Virksomheden betaler regelmæssig løn og fratrækker ikke løn som disciplinær straf. Den fratrækker heller ikke andre beløb fra lønsedlen, som ikke er godkendt af national lovgivning - uden frivilligt samtykke fra den ansatte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Overarbejde er ikke nødvendigt for at arbejdere kan tjene en løn, de kan leve af.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Akkordarbejde overvåges løbende for at sikre at den samlede løn opfylder minimumskravene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Virksomheden betaler priser til leverandører, der gør det muligt for dem at betale en tilstrækkelig løn til alle ansatte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Arbejderrepræsentanter og NGO'er bekræfter, at virksomheden betaler arbejderne en løn, de kan leve af, og dette bekræftes også af virksomhedens lønningssedler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, der er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 25, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966) artikel 7 (a) og 11 (1), FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder, artikel 23, FN's konvention om afskaffelse af enhver diskrimination mod kvinder (1979), artikel 11, FN's konvention om beskyttelse af alle migrantarbejdedes og deres familiers rettigheder (1990), artikel 25, ILO's konvention om fastsættelse af minimumslønninger (C131, 1970), artikel 3, ILO's konvention om socialpolitik (grundlæggende mål og standarder) (C117, 1962), artikel 5 samt ILO's trepartserklæring om principper vedrørende multinationale selskaber og socialpolitik (1977), artikel 34.

Er alle arbejdere sikret betalt ferie og sygeorlov, samt ret til barselsorlov?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til arbejde og til retfærdige arbejdsforhold samt retten til familieliv og retten til sundhed.

Virksomheden er forpligtet til at yde betalt, årlig ferie til alle ansatte, samt betalt sygeorlov i den periode, som de relevante regeringsmyndigheder i aktivitetslandet har fastsat. Som minimum bør virksomheden følge ILO standarder, som fastslår, at alle ansatte har krav på minimum 3 ugers ferie om året, men hvis national lovgivning kræver mere end 3 uger, bør denne følges.

Vedrørende barselsorlov fastlægger ILO et minimum på 14 uger. Denne periode er desværre stadig ikke overholdt i mange lande, men det anbefales, at virksomheden arbejder hen imod at tilbyde en 14 ugers barselsperiode. Kræver den nationale lovgivning mere end 14 uger, skal virksomheden rette sig efter dette.

Den samlede barselsorlov bør ikke automatisk kun gælde for moderen. Hvis et par ønsker at dele den givne barselsorlov, bør virksomheden tillade mandlige ansatte fravær til pasning af nyfødte eller nyligt adopterede børn.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomhedens ansatte får mindst 3 ugers betalt ferie om året - i overensstemmelse med ILO standarder (ILO C132, artikel 4(2)).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomhedens politik fastsætter betalt sygeorlov i overensstemmelse med kravene i den nationale lovgivning. Hvis den nationale lovgivning ikke giver nogen vejledning, eller kun begrænset beskyttelse, konsulterer virksomheden fagforeningsrepræsentanter under de kollektive forhandlinger samt konsulterer arbejdere og/eller NGO'ere for at fastlægge sygeorlov af en tilstrækkelig længde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
3. Virksomheden tvinger ikke de ansatte til at bruge deres ferie som dækning for deres sygeorlov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomhedens politik giver kvindelige ansatte minimum 14 ugers barselsorlov i overensstemmelse med ILO-standarder (ILO C183, 2000, artikel 4). (ILO's anbefaling om moderskabsbeskyttelse lægger op til, at denne orlov udvides til 18 uger).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden giver forældreorlov til ansatte, der nyligt har adopteret ét eller flere børn - eller har påtaget sig ansvaret for et fosterbarn og/eller andre afhængige børn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Deltidsansatte og kontraktansatte får ferie på pro rata-basis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Arbejderrepræsentanter og fagforeninger bekræfter, at alle ansatte har ret til betalt ferie og sygeorlov hvert år, såvel som forældreorlov til at passe nyfødte eller adopterede børn, og dette bekræftes af virksomhedens ferie- og sygeorlovs-regnskab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 16, 23, og 24, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 7(d) og 10(2), FN's konvention om afskaffelse af enhver form for diskrimination mod kvinder (1979), artikel 11 (2b og 2c), FN's konvention om barnets rettigheder, artikel 5, ILO's konvention om betalt ferie (revideret) (C132, 1970), artikel 4 (2) samt ILO's konvention om moderskabsbeskyttelse (C183,2000), artikel 4).

Overholder virksomheden de gældende nationale og internationale arbejdstidsbestemmelser – også med hensyn til overarbejde og hviletid?

JA

NEJ

OBS!

IRRELEVANT

INGEN INFO

Vedrører retten til arbejde og til retfærdige arbejdsforhold.

Virksomheden er ansvarlig for at sætte en fornuftig begrænsning på arbejdstiden og at give tilstrækkelig tid til hvile og fritid. Ifølge ILO standarder skal arbejdsugen begrænses til 48 timer for både handels- og industrivirksomheder, og antallet af arbejdstimer pr. dag er begrænset til 10 i handelsvirksomheder og 8 i industrivirksomheder. ILO anbefaler dog, at de nationale regeringer arbejder hen imod en ugentlig arbejdsuge på 40 timer. Hvis national lov er mere restriktiv end international lov, skal virksomheden følge denne.

ILO begrænsningen på 48 timer om ugen og 8 eller 10 timer pr. dag må kun overskrides i særlige tilfælde og kun, hvis den nationale lovgivning tillader undtagelser, da de nationale regeringer er ansvarlige for at udpege undtagelser fra 48-timers ugen for personer, der fx indtager ledende stillinger eller udfører fortroligt arbejde.

ILO har ikke udstukket faste rammer for antallet af overarbejdstimer pr. uge, men overarbejde skal være frivilligt. Andre organisationer, som beskæftiger sig med arbejdstagerrettigheder (så som Social Accountability 8000) har fastsat, at overarbejde ikke må overskride 12 timer om ugen. Hvis den nationale lovgivning begrænser arbejdsugen til mindre end 48 timer, skal overarbejdet stadig begrænses til 12 timer om ugen. Overarbejde må heller ikke være regelmæssigt. Det betyder, at virksomheden kun må øge antallet af arbejdstimer i tilfælde af uventede, sjældne og kortvarige virksomhedsbehov. Endelig skal overtid betales med en højere timeløn.

Foruden begrænsningerne i den ugentlige arbejdstid forlanger ILO også mindst 24 timers sammenhængende hviletid for hver 7-dages arbejdsperiode. De nationale regeringer eller de ansvarlige organer i aktivitetslandene kan i visse tilfælde undtage udvalgte grupper fra bestemmelserne om 24 timers hviletid, fx for personer i høje, ledende stillinger. Virksomheden bør dog ikke udnytte disse undtagelser og bør altid undersøge, om sådanne undtagelser faktisk indbefatter virksomhedens aktiviteter.

Hvis den nationale lovgivning giver bedre beskyttelse end ILO's arbejds- og hviletidsregler, skal virksomheden følge den nationale lovgivning. Hvis den nationale lovgivning eller standarder er ringere end ILO standarderne, skal virksomheden følge ILO.

ILO har ikke fastsat generelle regler for antallet af hvilepauser, som de ansatte har ret til i løbet af arbejdsdagen. Hvis aktivitetslandet ligeledes ikke foreskriver antal og placering af pauser, bør virksomheden dog som minimum sikre, at arbejderne har ret til 1/2 times pause hver 4. time for at spise, strække og hvile sig. Hvis arbejdet er anstrengende eller monotont, bør arbejderne have hyppigere pauser, især når det er nødvendigt for at undgå skader, som opstår pga. træthed eller hyppige gentagelser. For særlige grupper - fx chauffører - har ILO specielle standarder for arbejds- og hvileperioder (se ILO Konvention (vejtransport) om arbejds- og hviletidsbestemmelser, (C153,1979) for yderligere oplysninger.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomhedens arbejdstid er begrænset til 48 timer om ugen og kortere, hvis national lovgivning eller standarder kræver dette (ILO's konvention om arbejdstid (industri) (C1,1919); ILO's konvention om arbejdstid (handel), artikel 3 og 4 (C 30, 1930).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden sørger for, at overarbejde er frivilligt og sjældent, samt at det betales med en højere timeløn, og at overarbejdet ikke overskrider 12 timer om ugen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomhedens ansatte får mindst 24 sammenhængende timers hviletid for hver 7-dages arbejdsperiode - eller mere hvis det er foreskrevet i den nationale lovgivning (ILO's konvention om ugentlig hviletid (handel), artikel 6 (C106, 1957) og ILO's konvention om ugentlig hviletid (industri), (C14, 1921).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomhedens ansatte får mindst 30 minutters pause for hver 4 timers arbejde - eller mere hvis arbejdets karakter eller den nationale lovgivning eller standarder kræver det.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
5. Virksomheden bestræber sig på at ansætte det antal arbejdere, der er nødvendige for at opfylde den forventede produktion, så de ansatte kan fuldføre deres opgaver inden for den tid, der er fastsat pr. dag og uge i de internationale og nationale standarder - alt efter hvad der yder mest beskyttelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Pauser planlægges strategisk for at sikre, at ingen ansat forpligtes til at arbejde for lang tid under et skift uden at kunne holde pause.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Virksomheden arbejder sig hen imod en 40-timers arbejdsuge (ILO's konvention om 40-timers arbejdsuge (C47, 1935).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ledelsen er opmærksom på, at arbejderne har ret til at benytte toiletter efter behov og ikke kun i bestemte pauser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Hvis virksomheden ligger langt fra en fødevareforsyning - eller hvis de ansatte er nødt til at tage særlige forholdsregler, fx skifte fra beskyttelsesdragter, før de spiser - udvides pausen for at give tid til sådanne gøremål.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Virksomheden oplever ikke et større antal af træthedsrelaterede ulykker i forhold til andre i branchen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Virksomheden tilskynder ikke de ansatte til at afstå fra pauser ved at belønne dem, som ikke tager pauser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ansatte bekræfter, at de får de nødvendige pauser i dagens løb, hvor de har tid til at spise, røre sig og benytte toiletfaciliteter, samt at arbejdsugen er begrænset til 48 timer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 23, 24 og 25, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966) artikel 7(d), ILO's konvention om arbejdstid (handel og kontor), (C30 1930), artikel 3 og 4, ILO's konvention om arbejdstid (industri) (C1, 1919, ILO's konvention om ugentlig hviletid (industri) (C14,1921, 1957), artikel 2(1), ILO's konvention om ugentlig hvile (handel og kontor) (C106, 1957), artikel 6(1) og ILO's konvention om 40-timers uge (C47, 1935).

Respekterer virksomheden de ansattes privatliv, når den indsamler oplysninger om dem eller overvåger deres arbejde?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til privatliv.

Stort set alle virksomheder har behov for at indsamle private oplysninger om deres ansatte til særlige formål - fx fastsættelse af skattepligt, i forbindelse med sygeforsikring og for at opfylde regeringens krav om oplysninger vedrørende deres ansatte.

Når virksomheden indsamler og gemmer private oplysninger, skal den dog sikre sig, at data-indsamlingen har et retmæssigt forretningsformål, og at den ansatte er bekendt med formålet med at give oplysningerne. Personlige oplysninger om en ansat skal indhentes direkte hos den pågældende person - med mindre den ansatte skriftligt giver sit samtykke til at lade en 3. part give oplysningerne.

Næsten alle virksomheder overvåger de ansattes adfærd på arbejdspladsen på én eller anden måde. Det kan være periodiske vurderinger af de ansattes præstationer eller elektronisk overvågning af produktionsresultaterne eller via computerovervågning. Uanset hvilken måde virksomheden vælger at overvåge sine ansatte på, skal overvågningen være rimelig, passende og forsvarlig i forhold til de forretningsinteresser, der bliver varetaget, og de ansatte være informeret om typen af overvågning, som virksomheden foretager.

Virksomhedens manualer skal præcist beskrive, hvordan virksomheden agter at kontrollere sine medarbejdere og meddele, om der vil være tale om periodisk eller tilfældig kontrol - eller om overvågning kun vil ske, når ledelsen har rimelig grund til at have mistanke om upassende aktiviteter. Virksomheden skal også definere

overvågningens udstrækning, og meddele om overvågningspolitikken gælder hver gang, en ansat bruger virksomhedens udstyr, fx en bærbar pc hjemme - eller om overvågningen kun gælder, når en ansat bruger virksomhedens udstyr på arbejdspladsen.

Emnet privatliv er kraftigt reguleret af regional og national lovgivning, og det gælder som for alle spørgsmål i denne checkliste, at virksomheden forventes både at rette sig efter national lovgivning og internationale standarder, og hvis der er forskel på disse, gælder den lovgivning, som giver den største beskyttelse til individet.

Indikatorer

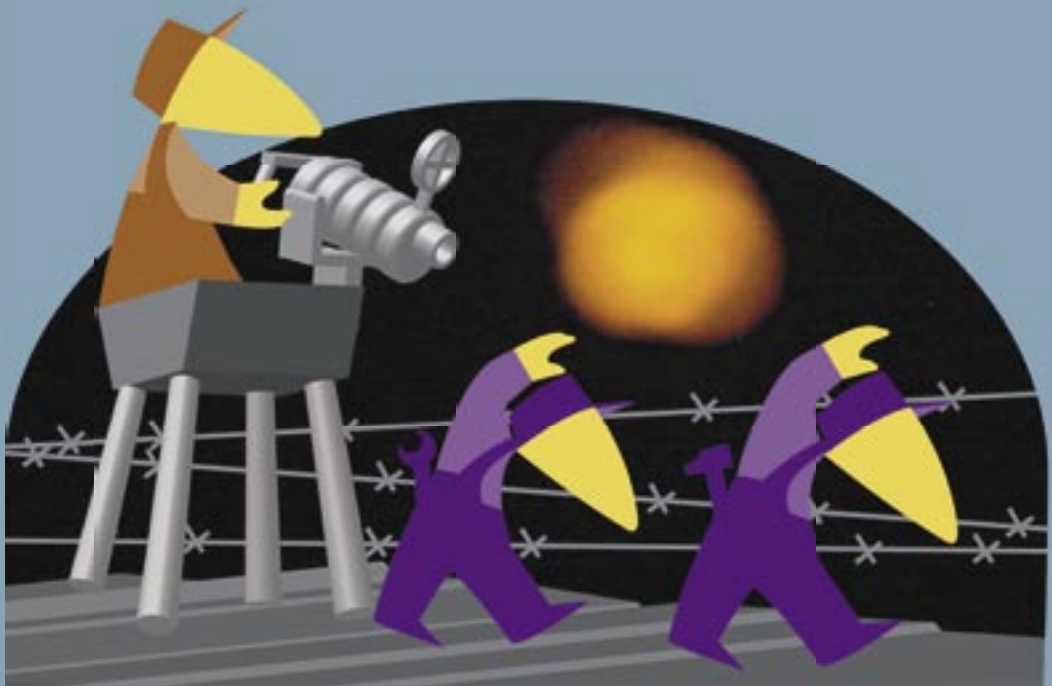
	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en klar privatlivspolitik, der beskriver dens dataindsamlings- og overvågningspraksis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomhedens politik fastslår, hvilke former for private oplysninger om de ansatte der opbevares, hvor de opbevares, hvem der har adgang til dem, og hvorfor oplysningerne er nødvendige.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden informerer alle ansatte om baggrunden og formålet for indsamlingen af de oplysninger, som den opbevarer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomheden forsøger ikke at indhente oplysninger fra en person, som den ansatte har et privilegeret forhold - herunder ægtefælle, præst, læge, sagfører etc. - uden forinden at have indhentet den ansattes skriftlige samtykke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden informerer en ansat, hvis han/hun af en særlig grund er blevet udvalgt til speciel overvågning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
6. Alle ansatte gøres bekendt med al arbejdspladsovervågning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ansatte har adgang til alle oplysninger, der er indsamlet om dem, herunder data der er indsamlet ved overvågning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Virksomheden opbevarer, afslører eller misbruger ingen personlige data om en ansat, som den uagtsomt er kommet i besiddelse af under overvågningsprocessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Indsamlingen af data og brugen af overvågning gennemføres på en ikke-diskriminerende måde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Virksomheden opsætter ikke videokameraer eller overvågningsudstyr på toiletter eller i omklædningsrum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Arbejderorganisationer og ansatte bekræfter, at virksomhedens overvågningspraksis er i overensstemmelse med retten til privatliv, og at ansatte bliver holdt informeret om virksomhedens overvågningspraksis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ansatte bekræfter, at virksomheden kun forlanger rimelige oplysninger af dem, og at formålet med indsamlingen af oplysninger bliver gjort klart for dem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 12, FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966), artikel 17, FN's retningslinier for regulering af computerbaserede personlige datafiler (1990), artikel 3(a), ILO's beskrivelse af praksis: Retningslinier for beskyttelse af arbejderes personlige data (1997), sektion 5, 6(14) og 12 (2b), samt OECD's retningslinier: Om beskyttelse af privatlivet og om grænseoverskridende forsendelser af personlige data (1980), artikel 9.





Indvirkning på samfundet

Sikkerhed

Er virksomhedens sikkerhedsfolk uddannet til professionelt at håndtere konflikter uden brug af unødigt magt?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til liv, personlig frihed og sikkerhed.

Virksomheden har ret til at anvende sikkerhedsvagter for at beskytte sine ansatte og sin ejendom, hvis den er aktiv i et område, hvor det skønnes nødvendigt. I den forbindelse er det dog vigtigt at understrege, at overdreven magtanvendelse krænker ofrets frihed og sikkerhed, så sikkerhedsvagter skal altid anvendes på forsvarlig vis.

I almindelighed skal sikkerhedsvagter opføre sig defensivt samt forebyggende og skal søge at løse sikkerhedsproblemer med ikke-voldelige midler. I situationer, hvor defensiv magtanvendelse er nødvendig, skal vagterne være tilstrækkeligt uddannet til at bruge magt på et niveau, der svarer til de forskellige sikkerhedssituationer, de udsættes for. Det er ikke nok at undlade at bruge dødelig vold over for mistænkte i sikkerhedssituationer. Det tilladte voldsniveau varierer i forhold til graden af risiko og aktivitetstypen, man møder, når man pågriber en mistænkt eller en anden farlig person.

Anholdelse og fængsling skal overlades til det lokale myndighedssystem, og virksomhedens sikkerhedsvagter må ikke forsøge at blande sig i denne proces. Sikkerhedsvagter skal ligeledes afstå fra at blande sig i situationer, hvor lokalsamfundets medlemmer arrangerer fredelige demonstrationer for at protestere mod bestemte projekter eller for at sikre respekt for deres ytringsfrihed og ret til at organisere sig.

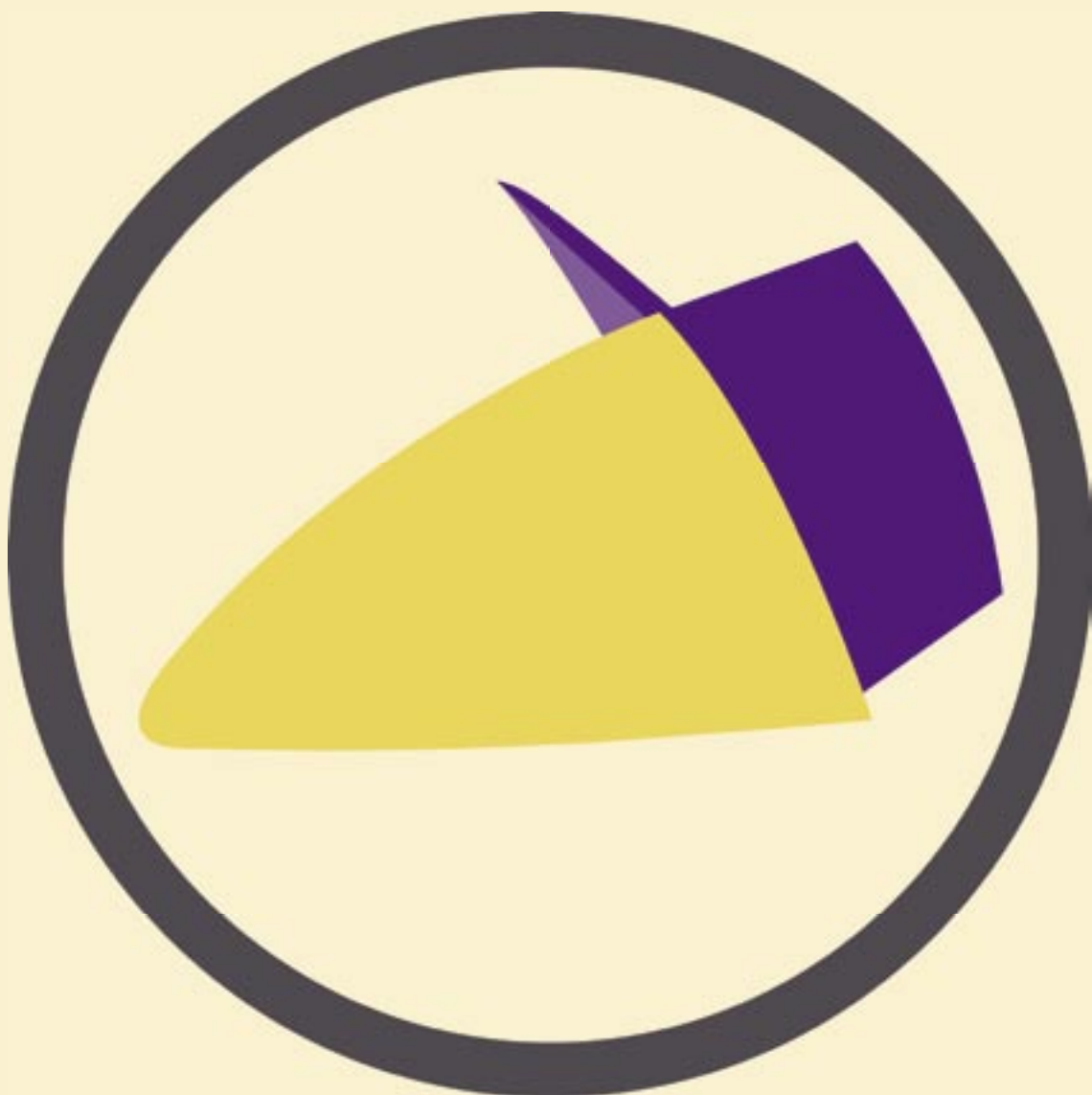
Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en bindende manual, der klart definerer sikkerhedsvagternes rolle og ansvar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Alle virksomhedens sikkerhedsvagter uddannes omhyggeligt i at kunne håndtere forskellige slags sikkerhedssituationer, så de er i stand til fuldt ud at forstå deres pligter og autoritetsudøvelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
3. Virksomheden efterforsker alle sikkerhedsrelaterede klager, den modtager fra lokalbefolkningen, adresserer problemerne og laver optegnelser over disse begivenheder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sikkerhedsvagter, der anvender unødigt eller overdreven vold, får en irettesættelse, straffes eller afskediges - afhængigt af forseelsens alvor, og begivenhederne meldes til de kompetente statslige autoriteter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Repræsentanter for lokalsamfundet, lokale officielle ordenshåndhævere og andre relevante udenforstående bekræfter, at virksomhedens sikkerhedsvagter ikke anvender unødigt magt, og professionelt håndterer sikkerhedsrelaterede situationer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, der er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 3, FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966), artikel 6(1) og 9(1), FN's konvention om beskyttelse af migrantarbejderes og deres familiers rettigheder (1990), artikel 16(4) samt FN's grundlæggende principper for lovhåndhæveres brug af magt og våben (1990), artikel 1, 4, 5, 7, 8, 9, 19 og 20.









Køb og anvendelse af jord

Konsulterer virksomheden alle berørte parter (inklusive officielle og uofficielle ejere) for at opnå deres accept, før den køber jord?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til ejendom, retten til en passende bolig og retten til føde.

I nogle udviklingslande eksisterer der ikke et officielt registreringssystem for jord. Ligeledes findes der i nogle lande nationale registreringssystemer for jordbesiddelse, som eksisterer sideløbende med traditionelle eller sædvaneretlige ejerskaber. I sådanne tilfælde kan den oprindelige befolkning eller lokalbefolkningen mangle dokumentation for deres ejerskab, og/eller andre personer kan have illegale eller konkurrerende ejerskabsdokumentation til den samme jord, men de oprindelige folk ejer dog stadig væk jorden eller har brugsret til den ifølge koloniale eller post-koloniale traktater - eller ifølge traditionelle love for oprindelige folk.

I nogle tilfælde kan staten selv være den illegale ejer af ejendom, der rettelig tilhører den oprindelige befolkning ifølge koloniale eller post-koloniale traktater. Den oprindelige befolkning eller lokalbefolkningen kan også være presset til at sælge deres ejendomsinteresser til virksomheder ved hjælp af metoder, som krænker deres menneskerettigheder. Hvis fx krybskytter hyres til at dræbe dyr, som folkets eksistens er afhængig af, kan folket være nødsaget til at forlade deres ejendom eller sælge den.

Et andet problem er, at udsatte grupper som enlige kvinder, ældre kvinder eller enker ofte frarøves deres ejendomsret ved at slægtninge eller andre bekendte sælger deres ejendom uden deres tilladelse, da lokale love eller kulturel praksis måske ikke anerkender deres ret til at eje jord eller ejendom. Selvom statens love og sædvaneretten måske beskriver det anderledes, har kvinder ret til at administrere deres ejendom og lave kontrakter under international lov, og hustru og mand har samme ret til ægteskabelig ejendom.

Uden grundige undersøgelser af jordejendomsret forud for et køb kan virksomheden af vanfare komme til at købe af en påstået ejer, hvis den formelle ejendomsret uretmæssigt er blevet overført fra den sande ejer. Virksomheden bør således være opmærksom på, at nogle sælgere måske ikke er de sande ejere af jorden ifølge internationale eller oprinde-

lige folks ejendomsret - eller ifølge traktater mellem oprindelige folk og staten, som blev ratificeret i kolonitiden eller før denne tid.

Ved alle jordtransaktioner skal virksomheden sørge for at undersøge ejerskabet grundigt og konsultere alle berørte grupper før købet. Når man har med oprindelige folk at gøre, er det vigtigt at understrege, at denne gruppe nyder særlig beskyttelse under international lov på grund af deres historiske forhold til jord og territorier, som de bruger eller bebor. I sådanne tilfælde kræver international lov at de oprindelige folk frivilligt giver deres informerede tilsagn, før en forflyttelse kan iværksættes.

Yderligere oplysninger om oprindelige folks rettigheder findes i den komplette udgave af HRCA.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har procedurer på plads, som sikrer, at den undersøger alle eksisterende krav og rettigheder til jorden under statens love (herunder koloniale og post-koloniale traktater) og de oprindelige folks love og sædvaner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden køber ikke jord før alle eksisterende krav og konflikter om jordrettigheder er klargjort og løst i overensstemmelse med international menneskeretslovgivning eller national lovgivning - alt efter hvad der bedst beskytter de involveredes rettigheder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomhedens retningslinier sikrer, at der ikke anvendes nogen form for tvang eller pres, som negativt påvirker lokalbefolkningens adgang og brug af jord og derved giver virksomheden mulighed for at overtage deres jordlod.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
4. Virksomhedens konsulterer med alle berørte parter - herunder kvinder og hustruer - før den køber jord gennem en 3. part. Hvis oprindelige folk er berørt af jordkøbet, kræver det deres fri og informerede accept.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. NGO'er og repræsentanter for de oprindelige folk bekræfter, at virksomheden respekterer den lokale befolkning og de oprindelige folks jordrettigheder, før den køber eller lejer jord.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, der er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 17 og 25, FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder (1979), artikel 15(2) og 16(h) samt ILO's konvention om oprindelige folk og stammefolk (C169, 1989, artikel 14).

Undlader virksomheden at deltage i eller drage fordel af tvangsflytninger - og yder den tilstrækkelige erstatninger ved frivillige forflytninger?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til en tilstrækkelig levestandard, retten til en passende bolig, retten til ejendom og retten til at bevæge sig frit.

Tvungne forflytninger af folk må kun gennemføres af regeringen og kun i overensstemmelse med lokale love og med international menneskeretsbeskyttelse.

Det bør understreges, at tvungne forflytninger af beboere kun tillades under begrænsede omstændigheder og kun af hensyn til offentlige formål, fx for at fremme den nationale sikkerhed, økonomiske udvikling og for at beskytte befolkningens sundhed. Tvungne forflytninger kan således ikke foretages af hensyn til privat udvikling, der ikke har noget offentligt formål.

Når en flytning har fundet sted, skal de mennesker, der er blevet forflyttet (frivilligt eller ufrivilligt) tilbydes en alternativ bolig af samme eller højere standard eller tilbydes en tilstrækkelig erstatning, som gør dem i stand til at købe en ny bolig af samme eller højere standard. Virksomheden skal altid sikre sig, at den ikke er indblandet i tvungne forflytninger, som ikke opfylder ovennævnte krav.

I tilfælde af frivillige forflytninger bør virksomheden altid konsultere de nuværende beboere, før nogen ejendom købes eller lejes for dermed at sikre, at beboerne er villige til at flytte og får tildelt tilstrækkelig erstatning i form af erstatningsjord og – bolig af samme eller højere standard og passende kvalitet. Denne praksis bør altid anvendes, også selvom jordtransaktionen er gennemført via en mellemmand (fx den formelle ejer af jorden) eller regeringen.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en procedure, der sikrer, at den ikke bliver indblandet i nogen form for tvungne forflytninger - med mindre flytningen foregår i overensstemmelse med international lov, og under forudsætning af, at alle andre løsninger først er blevet undersøgt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Når virksomheden køber eller lejer jord af regeringen eller store jordejere, undersøger den først, hvem der bor i området for at sikre sig, at der ikke er blevet gennemført en tvungne forflytninger - med mindre det er sket i overensstemmelse med international lov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden undersøger alle alternative muligheder i konsultation med alle berørte parter for at mindske enhver negativ effekt af lovlige forflytninger foretaget af regeringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
4. Virksomheden sikrer sig, at tilstrækkelig erstatning (bolig, jord, penge etc.) gives til de berørte parter i tilfælde af en forflyttelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. De berørte parter og relevante NGO'er bekræfter, at virksomheden har gjort alt, hvad den kan for at undgå tvungne forflyttelser, og i tilfælde hvor forflyttelser har fundet sted, bekræfter de berørte parter, at de er blevet konsulteret og har modtaget tilstrækkelig erstatning i overensstemmelse med international lov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948) artikel 13, 17 og 25, FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966), artikel 12(1) og ILO's konvention om oprindelige folk og stammefolk (C169, 1989), artikel 15 (2), 16 og 17.

Respekterer virksomheden lokalbefolkningens og oprindelige folks ret til at færdes på og gøre brug af virksomhedsejet jord, hvis de har en særlig tilknytning til denne jord?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til ejendom, retten til at bevæge sig frit samt retten til føde.

Lokalbefolkningen eller de oprindelige folk kan have sædvaneret til at gå ind på eller gøre brug af jord og naturressourcer - også når staten har overgivet kontrollen over det pågældende landområde til en privat virksomhed.

Folk, der boede i området før virksomheden investerede i jorden, kan have fuld beboelses- eller brugsret til dele af jorden. Nomadefolk kan have ret til at passere gennem området, periodisk eller sæsonbetinget. Deres rettigheder kan også være knyttet til bestemte naturressourcer, fx en oase eller kilde, store flokke af omstrefjende dyr, eller planter, der vokser vildt og kun kan høstes på en bestemt årstid. Virksomheden må på alle måder bestræbe sig på at respektere disse adgangsrettigheder og uddanne sine ansatte og sikkerhedsvagter til at gøre det samme.

Virksomheden bør ikke gennemføre farlige aktiviteter i områder, hvor lokalbefolkningen eller de oprindelige folk har adgangsrret til jorden. Hvis virksomheden allerede har farlige aktiviteter i et område hvortil lokalbefolkningen eller de oprindelige folk har adgangsrret, skal den indgå i dialog med disse grupper for at løse konflikten på en måde, som tilfredsstillende de lokales særlige behov.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Hvis virksomheden arbejder i områder, hvortil lokale eller oprindelige folk har adgangsrret, har virksomheden udarbejdet retningslinier vedrørende adgangsr- og brugsret.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden undersøger alle gruppers adgangsr- og brugsret og går i dialog med alle berørte parter for at finde gensidigt acceptable løsninger vedrørende brug af jorden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomhedens sikkerhedsvagter uddannes i og informeres om lokalbefolkningens og de oprindelige folks ret til at bruge jorden på virksomhedskontrolleret ejendom.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomhedens ansatte og sikkerhedsvagter uddannes til at respektere og samarbejde med oprindelige og lokale rettighedshavere, og dermed sikre en uhindret og sikker brug af jorden og dens ressourcer - uden chikane eller intimidering.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. NGO'er og samfundsrepræsentanter bekræfter, at virksomheden respekterer lokalbefolkningens og de oprindelige folks adgangsr- og brugsret til jord, der kontrolleres af virksomheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 13, 17 og 25 og ILO's konvention om oprindelige folk og stammefolk (C169, 1989), artikel 14.

Konsulterer virksomheden lokalbefolkningen, så den kan sikre, at virksomhedens aktiviteter ikke har en negativ indflydelse på lokalsamfundet og miljøet?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til en tilstrækkelig levestandard, retten til en passende bolig, retten til tilstrækkelig føde samt retten til sundhed.

Virksomheden skal være opmærksom på og afbøde enhver skadelig virkning dens aktiviteter kan have på virksomhedens jord og på det omkringliggende samfund. Virksomheden skal være opmærksom på lokalbefolkningens sundhed og sikre, at dens aktiviteter ikke hindrer lokalbefolkningens adgang til rent vand og jord, som bruges til dyrkelse af fx afgrøder.

Virksomheden skal ligeledes respektere behovene hos de mennesker, som virksomheden deler offentlig service med (fx vand og elektricitet). Hvis de offentlige ressourcer i et område er sparsomme, kan energiforbruget til virksomhedens aktiviteter hæmme eller hindre de lokale beboeres adgang til sådanne tjenester. Andre forstyrrelser, der kan tvinge personer til at flytte, omfatter aktiviteter der medfører væsentlig luft- vand- og jordforurening som påvirker faunaen og jordbruget, kraftig og generende støj, forstyrrelser af det naturlige forbrugsmønster af jorden, etc.

Virksomheden skal løbende overvåge sine aktiviteter for, så den kan sætte ind over for eventuel forurening og den skal regelmæssigt kontrollere sine arbejdsprocesser for at forhindre skadelig forurening og andre virkninger, som ødelægger jorden og de omkringliggende beboelsesområder. Når virksomheden forlader et område, skal den tage alle forholdsregler for at sikre, at jorden bliver gjort egnet til fremtidig beboelse og landbrug.

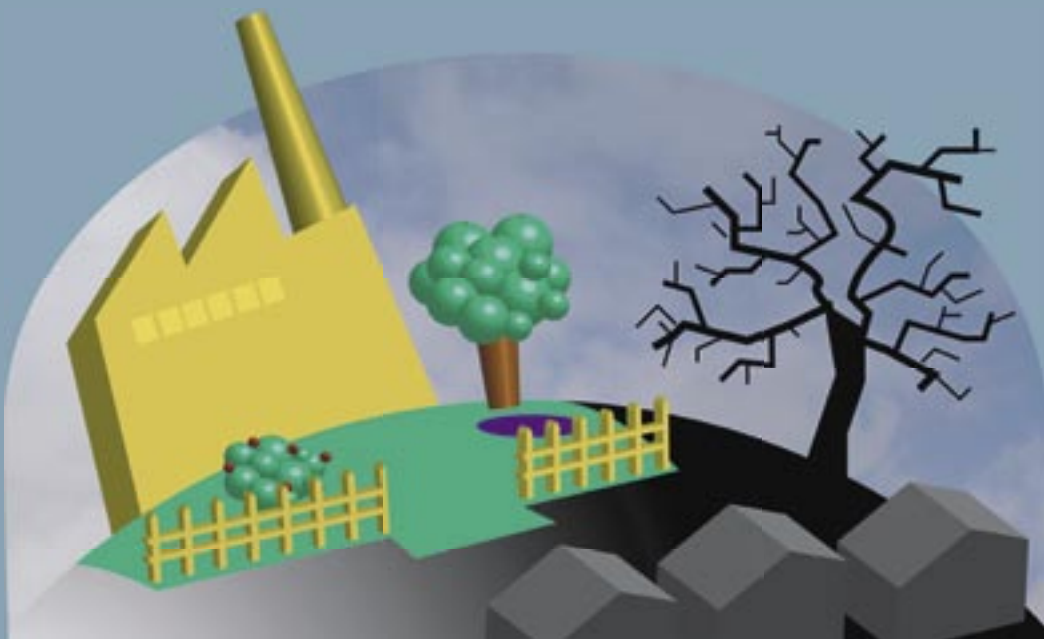
Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en politik, der omfatter miljøbeskyttelse i forbindelse med brug af jord.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden overvåger løbende sine aktiviteter og fastholder det højeste niveau for miljø sikkerhedsstandarder, som gælder for den særlige industrisektor, virksomheden arbejder indenfor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
3. Før virksomheden påbegynder nye aktiviteter, eller hvis den ændrer/udvider sine eksisterende aktiviteter, diskuterer virksomheden sine planer og aktiviteter med alle berørte parter og relevante eksperter for at fastslå eventuelle skadelige indvirkninger og beslutte, hvorledes disse kan adresseres og undgås.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hvis lokale ressourcer så som vand eller elektricitet er sparsomme, udvikler virksomheden en oversigt, der definerer mængden, samt beliggenhed og tid for de ressourcer, som er nødvendige for dens aktiviteter, så de lokale myndigheder ved, hvornår de kan forvente stigende efterspørgsel og således kan forberede sig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden overvåger til stadighed brugen af lokale ressourcer, og om nødvendigt sørger den for alternative ressourcer udefra for at sikre sig, at dens aktiviteter ikke frarøver lokalbefolkningen grundlæggende tjenester så som vand eller elektricitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Når virksomheden forlader et område, sikrer den sig, at der ikke efterlades skadelige stoffer, som har en nedbrydende virkning på området.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Relevante NGO'er og lokale beboere bekræfter, at virksomheden løbende konsulterer dem vedrørende alle de virksomhedsaktiviteter, som potentielt kan påvirke lokalbefolkningen og adresserer de bekymringer, som lokalbefolkningen giver udtryk for.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, som er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 25, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 11(1), ILO's konvention om socialpolitik og standarder (C117, 1962), artikel 1, 2 og 4 samt ILO's konvention om oprindelige folk og stammefolk (C169, 1989), artikel 14 og 15.





Miljø, Sikkerhed og Sundhed

Har virksomheden etableret faste procedurer, som effektivt kan hindre og håndtere alle sundhedsrelaterede og industrielle ulykker, som kan påvirke lokalsamfundet?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til sundhed.

I ulykkessituationer skylder virksomheden det omgivende samfund straks at give dem råd vedrørende enhver form for sundhedsproblemer, som er relateret til dens aktiviteter og straks at behandle problemerne på en effektiv og rimelig måde. Nødplanernes og beredskabets omfang afhænger i høj grad af virksomhedens aktiviteter, samt omfanget af de skader, dens aktiviteter kan forvolde.

Det er ikke nok, at virksomheden udarbejder handlingsprocedurer, som kun fokuserer på det øjeblik, hvor ulykken er sket. Virksomheden skal også tage forholdsregler, som fokuserer på forebyggende metoder. Fx er et olieselskab ikke bare forpligtet til at udarbejde handlingsplaner for nødsituationer i tilfælde af olieudslip, selskabet skal også søge at iværksætte forebyggende foranstaltninger, der søger at sikre, at et sådant udslip slet ikke forekommer.

Typen og omfanget af handlingsplaner, som adresserer nødsituationer varierer i forhold til kravene til industrien. Virksomheden skal altid sikre sig, at alle dens procedurer for nødsituationer er i overensstemmelse med den højeste industristandard. Hvis denne ikke er tilstrækkelig til at sikre det fornødne beskyttelsesniveau, skal virksomheden søge at højne og forbedre denne standard.

Indikatorer

SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
------	-------	------	------------	------------

1. Virksomhedens politik omfatter en detaljeret handlingsplan for nødsituationer, præventive foranstaltninger, samt uddannelsesprogrammer til beskyttelse mod farer og håndtering af nødsituationer.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
2. Virksomheden har forholdsregler til at inddæmme industriulykker (fx eget brandkorps, lufttætte, selvtætnende og eksplosionssikre døre mv.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden har et klart hørligt/synligt advarselssystem, som advarer lokalsamfundet om eventuelle udslip eller nødsituationer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomheden har sammen med de relevante lokale, regionale og nationale myndigheder udviklet evakueringsplaner for lokalsamfundet, hvis dette er nødvendigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Lokalsamfundets beboere er klart oplyst om disse evakueringsplaner og er bekendt med de procedurer, som planen indeholder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden er i tæt kontakt med de nærliggende samfund, relevante myndigheder og eksterne nødhjælpstjenester, og den er i stand til med mindst mulig forsinkelse at give besked om mulige nødsituationer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Hvis virksomheden ligger langt fra et hospital, har virksomheden tilstrækkelige medicinske ressourcer og kompetente medarbejdere, der kan give førstehjælp og foreløbig behandling til de mennesker, der rammes af konsekvenserne af en industriulykke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
8. Virksomhedens handlingsprocedurer i nødsituationer er i overensstemmelse eller skrappere end de højeste industristandarder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Lokale myndigheder, NGO'er og samfundsrepræsentanter bekræfter, at de er blevet informeret om virksomhedens handlingsplaner for evakuering i nødsituationer og om de procedurer, som planerne indeholder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Lokale myndigheder, NGO'er og samfundsrepræsentanter bekræfter, at virksomheden effektivt har håndteret alle registrerede nødsituationer eller industriulykker med minimal skade for den lokale befolknings sundhed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper, som er indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 25, ILO's konvention om forebyggelse af større industriulykker (C174, 1993), artikel 9 og 14(2) og De permanente folketribunalers traktat om industrielle farer og menneskerettigheder (1994) artikel 13.

Har virksomheden oprettet instanser og procedurer, som effektivt kan høre, behandle og afgøre klager fra lokalsamfundet?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til liv, frihed og personlig sikkerhed samt retten til sundhed.

Alle,++++ som kan rammes af virksomhedens aktiviteter, skal have adgang til en klageinstans, hvor de kan anmelde problemer i forbindelse med virksomhedens aktiviteter - uden diskrimination og frygt for negative følger.

For at fremme dialogen med lokalbefolkningen skal virksomheden oprette og opretholde en effektiv klageproces, så medlemmer af lokalsamfundet kan indgive virksomheds-

relaterede klager. Klager kan strække sig lige fra utilfredshed med den støj eller forurening af luft eller vand, som virksomheden forårsager, til sikkerhedsvagters brug af vold eller intimidering. Virksomheden skal undersøge alle klager grundigt i overensstemmelse med den opstillede klageprocedure. Klageproceduren bør udformes i samarbejde med repræsentanter for lokalsamfundet, så deres behov og interesser afspejles - og på en måde så de føler tryghed og medejerskab til denne mekanisme. Alle personer eller organisationer, der indgiver klage, skal have meddelelse om resultatet af klageorganets undersøgelser vedrørende den bestemte klage, og de skal informeres om, hvilke skridt der tages for at udbedre eventuelle problemer. Hvis personen eller organisationen er uenig i en afgørelse, skal der gives rimelig adgang til voldgift eller andre mekanismer, som kan hjælpe med at finde en rimelig løsning på konflikten.

Yderligere oplysninger om voldgift og konfliktløsning findes i den komplette udgave af HRCA.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en politik, der fastlægger kravene til en retfærdig høring.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kravene i virksomhedens politik følges i forbindelse med alle klager.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden har en neutral mekanisme, der er ansvarlig for høring, behandling og afgørelse af uenigheder. Mekanismen har repræsentanter fra både virksomheden og lokalsamfundet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Medlemmer af lokalsamfundet er informeret om klageprocessen, og de kan klage anonymt, hvis de ønsker det.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Lokale NGO'er og andre repræsentanter har lov til at deltage i og repræsentere samfundsmedlemmerne ved enhver høring, der afholdes vedrørende en klage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Optegnelser viser, at virksomheden systematisk og objektivt behandler alle klager, der er indgivet, og sørger for at indføre forbedringer, når dette er nødvendigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

SAND

FALSK

OBS!

IRRELEVANT

INGEN INFO



7. Samfundsmedlemmer og lokale NGO'er bekræfter, at de har adgang til en klagemekanisme, der behandler alle rejste sager på en retfærdig og gennemskuelig måde.

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 25, FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 12(b) samt ILO's trepartserklæring om principper vedrørende multinationale selskaber og socialpolitik (1977), artikel 57 og 58.





Korruption og Bestikkelse

Afholder virksomheden sig fra at anvende bestikkelse eller lignende ulovlige metoder til at skaffe sig indflydelse eller fordele?

JA		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til at deltage i sit lands styre og retten til retfærdig rettergang.

Virksomheder konsulterer hyppigt med embedsmænd for at oprette og fastholde aktiviteter i de lande, hvor de opererer. Disse samtaler kan omfatte uenighed, forsøg på at forklare særlige synspunkter eller overtalelse af regeringsrepræsentanter til at støtte virksomhedens holdning, forslag eller politik. Sådanne diskussioner er en uundgåelig del af forretningsprocessen, og er i almindelighed hverken en krænkelse af retten til at deltage i sit lands styre eller i retten til en retfærdig rettergang. Virksomheder støder imidlertid rutinemæssigt på bestikkelsesemnet, når de opererer i lande, hvor bestikkelse er almindelig forretningspraksis.

Virksomheder, der er aktive i sådanne lande, erkender ofte, at bestikkelse er ulovlig og nedbrydende for den proces, der skal sikre demokrati og gennemsækelighed. Ikke desto mindre føler mange sig tvunget til at deltage i bestikkelse for at kunne forblive konkurrencedygtige i branchen. Virksomheden bør overveje sådanne forhindringer, før den beslutter sig til at arbejde i et sådant miljø og bør så vidt muligt søge at hindre en sådan praksis, eftersom korruption kan begrænse det enkelte individs ret til en retfærdig rettergang og undergrave retten til at deltage i landets styring og politik.

Eksempler på metoder, der fører til en direkte krænkelse, kan være forsøg på at bestikke en embedsmand med goder, varer eller penge, og trusler om at anvende virksomhedens ressourcer til at bekæmpe embedsmanden eller valgte repræsentanter ved kommende valg, eller lignende lokkemidler eller trusler, som undergraver en valgt repræsentants og hans/hendes udpegede personers virke.

Den type indflydelse en virksomhed skal undgå, er den som uretmæssigt påvirker embedsmænd eller selve det politiske og juridiske system. Ulovlige handlinger er handlinger, der foretages uden offentlighedens opmærksomhed (hvilket forhindrer borgernes mulighed for at være med til at præge den politiske proces og de beslutninger som embedsmænd tager), men det kan også være handlinger, som har til hensigt at øve

indflydelse (gennem bestikkelse, trusler, løfter eller andre metoder) på dommere, ansatte i retssystemet eller andre juridiske aktører for at påvirke processen eller resultatet af juridiske forhold hos domstolene.

Erkendtligheder i form af små gaver eller pengebeløb, der gives for at sikre en hurtig og effektiv udførelse af rutinemæssige handlinger, som virksomheden er berettiget til, betragtes som en slags bestikkelse - og virksomheden bør arbejde for at afskaffe dem. Ved at acceptere disse erkendtligheder medvirker virksomheden til at fastholde korrupsion på samfundsniveauet og gør sig selv sårbar over for afpresning. I tilfælde hvor erkendtligheder ikke kan undgås, bør virksomheden bogføre beløbet og vedlægge en forklaring på anledningen.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en nedskreven politik mod ulovlig indflydelse på og bestikkelse af embedsmænd eller medvirken til andre metoder, som kan undergrave den repræsentative proces i regeringen og/eller retssystemet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden har retningslinier for, hvordan dens ansatte skal håndtere bestikkelses- og korrupsionsemner. Retningslinierne er gjort tilgængelige for ansatte, især for de som er involveret i juridiske spørgsmål med relation til virksomheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden undersøger niveauet for bestikkelse i de enkelte lande, før den begynder at lave forretninger dér, og i situationer, hvor bestikkelse er udbredt, tager virksomheden ekstra forholdsregler i bestræbelserne på at gøre de ansatte opmærksomme på problemet - eller afstår helt fra at arbejde i sådanne stater.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
4. Virksomheden sender to eller flere personer til møder med embedsmænd for at hindre bestikkelses- og korrupsionspraksis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Hvis korrupsion og bestikkelse er meget udbredt, meddeler virksomheden, at der vil blive taget referat af al diskussion og korrespondance med embedsmænd, samt at materialet vil blive forelagt for en uafhængig repræsentant i virksomheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden er åben omkring erkendtlighedsbetalinger og arbejder aktivt for at afskaffe dem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Relevante NGO'er og andre eksterne parter bekræfter, at virksomheden ikke er indblandet i bestikkelse og korrupsion af embedsmænd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948) artikel 6-11 og 21, FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966) artikel 25, FN's konvention mod korrupsion (2003), artikel 12, ILO's konvention om bekæmpelse af bestikkelses af udenlandske embedsmænd i internationale forretningstransaktioner (1997), artikel 1, samt OECD's retningslinier for multinationale selskaber (2000), sektion 6.





Virksomhedens Produkter og Marketing

Sikrer virksomheden at udviklingen, produktionen og salget af dens produkter ikke er til skade for forbrugernes og andre interessenters liv, sundhed og sikkerhed?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til liv, frihed og personlig sikkerhed og til retten sundhed.

Virksomheden skal udøve rettidig omhu for at beskytte mod produktfejl på alle produktudviklingens stadier, herunder design samt fremstilling og marketing. Fejl i design fremkommer før produktet fremstilles, mens fremstillingsfejl opstår under produktionen, når fremstillingen af emnet ikke svarer til det korrekte design. Fejl i forbindelse med marketing opstår, når produktet ikke følges af en korrekt brugsanvisning eller advarselsetiketter vedrørende de latente farer, der er forbundet med produktet og om forudsigelige risici for liv, sundhed og sikkerhed som ellers kunne undgås gennem korrekt vejledning.

Virksomheden skal tage alle nødvendige forholdsregler for at beskytte mod ufrivilligt misbrug af dens produkter, der skyldes ukorrekt vejledning eller manglende advarselsetiketter, som kan medføre skadelige konsekvenser for sundheden eller tab af liv. Cigaretter, alkohol og andre produkter, der kan give langvarige helbredsskader og tab af liv, skal være tilstrækkeligt og klart mærket, så forbrugeren kan foretage et informeret valg vedrørende de sandsynlige konsekvenser af at bruge produkterne.

Mange lande har en omfattende national lovgivning om produktansvar, og som med alle spørgsmål i HRCA redskabet forventes virksomheden at overholde alle relevante love både på nationalt og internationalt plan.

Indikatorer

SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
------	-------	------	------------	------------

1. Virksomheden overholder al relevant national lovgivning, relevante internationale retningslinier og internationale standarder for design, fremstilling og markedsføring af produkter.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
2. Virksomheden foretager en vurdering af produktrisici før udviklingen af nye produkter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden har et system eller en handlingsplan, der beskytter mod mangler i produktet i såvel design- som produktions- og markedsføringsstadierne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomheden har en proces, som garanterer, at dens produkter er sikre til såvel den tilsigtede som de rimeligt forudsigelige anvendelser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden tager alle forholdsregler for at udelukke alle stoffer, design, fejl eller bieffekter, der kan skade menneskers liv og sundhed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden sørger for klare advarsler mod farer, der er forbundet med produktet og for korrekt brugsanvisning i alle indpakninger eller produkter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Hvis der konstateres skader eller dødsfald ved korrekt brug af et bestemt produkt, giver virksomheden omgående besked til forbrugerne og tilbagekalder produktet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Forbrugerorganisationer bekræfter, at virksomheden tager alle forholdsregler for at sikre, at dens produkter ikke skader menneskers liv eller helbred, samt at virksomheden overholder alle relevante love mht. korrekt brugsanvisning og mærkning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 3 og 25, FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966), artikel 6(1) og ILO's trepartserklæring vedrørende multinationale selskaber og socialpolitik (1977), artikel 37.

Respekterer virksomheden ejerskabet til en opfindelse eller et kunstværk - og sørger den for at få skabernes eller ejernes tilsagn, før den eventuelt producerer, patenterer og markedsfører produktet?

J A		NEJ		OBS!		IRRELEVANT		INGEN INFO	
-----	--	-----	--	------	--	------------	--	------------	--

Vedrører retten til intellektuel ophavsret.

Virksomheden ønsker måske at tage patent på en hidtil upatenteret opfindelse. Selvom materialet allerede bruges i vid udstrækning eller er adskillige hundrede år gammelt, kan en traditionel ejer dog stadig have retten til materialet ifølge sædvaneret og national lov. Virksomheden skal derfor respektere dette ejerskab.

Virksomheden ønsker måske også at anvende lokal kunst eller andet materiale i sin markedsføring. Hvis virksomheden ikke indhenter og får tilladelse fra ejeren eller sørger for anerkendelse af skaberen, vil der være tale om en krænkelse af en copyright eller relaterede rettigheder til ejendom, som tilhører udøvende kunstnere eller medie-medarbejdere (radio, tv, dag- og ugeblade, magasiner m.fl.).

Under nogle ophavsrettighedssystemer behøver en forfatter ikke engang at registrere en copyright for at beskytte sin interesse i arbejdet, så virksomheden bør være opmærksom på alle eksisterende regler for intellektuelle ophavsrettigheder for at sikre sig, at den overholder alle disse love. Arbejder, der kan beskyttes af copyright omfatter bl.a. litterære-, kunstneriske-, arkitektoniske-, musikalske og audiovisuelle arbejder, kort og tekniske tegninger, pengesedler, databaser og computerprogrammer. De fleste af disse arbejder er beskyttet af en 50-års ophavsret, som giver eneret på at udstede tilladelser til brug.



Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden undersøger grundigt ethvert materiale, der muligvis er beskyttet af copyright for at identificere dets oprindelse, skaber og ejer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sædvaneretslige systemer for ophavsrettigheder tages også i betragtning, når virksomheder søger efter skaberen og ejeren af intellektuel ejendom.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Forhandlinger for at opnå informeret tilsagn føres med alle ophavsretsholdere, og virksomheden giver tilstrækkelig kompensation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Selv hvis et formelt patent ikke er blevet søgt, forhandler virksomheden med de oprindelige folk eller lokalbefolkningen om informeret tilsagn og betaler en passende erstatning for udnyttelse af deres opfindelser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Relevante NGO'er, lokale kunstnere og repræsentanter for de oprindelige folk bekræfter, at virksomheden betaler erstatning til ejeren, før den anvender patenteret materiale i sin markedsføring, og afstår fra at tage patent på opfindelser, der historisk eller juridisk tilhører den indfødte befolkning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948), artikel 27(2), FN's internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (1966), artikel 15, ILO's konvention om oprindelige folk og stammefolk (C169, 1989), artikel 2 (2) (b) og 4 (1), Berner's konvention om beskyttelse af litterære og kunstneriske arbejder (1079), artikel 7 (2) samt WIPO's copyright traktat konvention, artikel 7 (2).





Styring af leverandører

Har virksomheden udarbejdet et management system, som kan sikre, at dens leverandører og forretningspartnere overholder menneskerettighederne?

J A

NEJ

OBS!

IRRELEVANT

INGEN INFO

Vedrører leverandørers og samarbejdspartneres menneskeretlige ansvar.

Krænkelser der begås af forretningspartnere kaldes almindeligvis "indirekte" krænkelser. Da de fleste virksomheder har mange forretningspartnere, risikerer de nemt at blive indirekte forbundet med hundredevis af krænkelser.

Det er klart, at virksomheder ikke altid kan holdes ansvarlige for deres partners praksis, eftersom de i visse tilfælde kun har begrænsede muligheder for at forudse og kontrollere dårlig praksis blandt deres leverandører. Hvad der ultimativt kan forventes er rettidig og fornøden "omhu", hvor virksomheden sikrer, at alle rimelige forholdsregler er taget i anvendelse for at undgå medvirken til krænkelser.

Virksomheder rådes til at informere lokale partnere om deres interesse for god menneskeretspraksis, især i forhold til de rettigheder, der har størst risiko for at blive overtrådt i lokalområdet, og styrke budskabet ved at indføje standard menneskerettighedsklausuler i aftalekontrakter, samt udsende spørgeskemaer og foretage regelmæssige besøg hos partneren.

Mere information om leverandørstyring findes i den komplette HRCA.

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
1. Virksomheden har en procedure, der evaluerer og udvælger leverandører/partnere efter deres menneskerets- og sociale forpligtelse og adfærd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Virksomheden indsætter en klausul i alle aftalekontrakter, der påpeger, at leverandører og andre partnere forventes at respektere menneskerettighederne på alle aktivitetsområder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Virksomheden sørger for, at den har papirer på alle de forpligtelser, leverandører/partnere har påtaget sig mht. menneskerettigheds- og sociale emner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Virksomheden kræver et skriftligt tilsagn fra alle leverandører/partnere, der slår fast, at de vil informere virksomheden om alle relevante forretninger med andre leverandører/underentreprenører/partnere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Virksomheden kræver et skriftligt tilsagn fra hver leverandør/partner om, at de straks vil adressere enhver menneskerettighedsovertrædelse, der opstår som følge af deres aktiviteter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Virksomheden kræver et skriftligt tilsagn fra hver leverandør/partner, der fastslår, at de vil deltage i enhver overvågningsaktivitet om overholdelse af de sociale rettigheder og menneskerettigheder som virksomheden måtte sætte i værk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indikatorer

	SAND	FALSK	OBS!	IRRELEVANT	INGEN INFO
7. Virksomheden overvåger overholdelse af sociale rettigheder og menneskerettigheder hos sine leverandører og partnere gennem regelmæssig udsendelse af spørgeskemaer - og den foretager stikprøver og revision på stedet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. NGO'er og fagforeninger bekræfter, at virksomheden kontrollerer og overvåger alle større leverandører, entreprenører, underleverandører, joint-venture partnere og andre større forretningspartnere for overholdelse af menneskerettighederne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Spørgsmålene bygger på de almindelige principper indeholdt i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder (1948) og FN's internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder (1966).

Udgivet af:

Landsorganisationen i Danmark
i samarbejde med
Institut for Menneskerettigheder, IMR
August 2005

Projektkoordination:

Henrik Hansen, FIU
Christina Schultz, IMR

Oversættelse:

Arne Ole Nielsen

Illustrationer:

Jesper Andersen
Nicolai Haagensen

Layout:

Konstantyner Communication & Design

Copyright:

Institut for Menneskerettigheder,
Human Rights & Business Projektet

Oplag:

2500

Tryk:

From & Co.

ISBN 87-7735-732-9

LO-varenr 473



Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D · 2300 København S



Fagbevægelsens Interne Uddannelser



Institut for Menneskerettigheder
Strandgade 56 · 1401 København K