

# Prinsipperklæring for Etisk handel Norge

## DEL I

### Om Etisk handel Norge

Etisk handel Norge er et ressurscenter og en pådriver for bærekraftig forretningspraksis, også kalt etisk handel. Etisk handel Norges formål er å fremme bærekraftig forretningspraksis i leverandørkjeder slik at handel bidrar til å ivareta menneske- og arbeidstakerrettigheter, samfunn, dyr og miljø. Dette gjøres ved å:

1. Styrke oppslutningen om etisk handel.
2. Styrke medlemmenes arbeid med etisk handel.

Etisk handel Norge ble stiftet i år 2000 og er en medlemsorganisasjon for privat næringsliv, offentlige virksomheter, fagbevegelsen og frivillig sektor. Etisk handel Norge er et flerpartsinitiativ som gjør det mulig å møte komplekse og utfordrende problemstillinger virksomheter ikke kan takle alene.

### Bærekraftig forretningspraksis

Bærekraftig forretningspraksis<sup>1</sup>, også kalt etisk handel, er forretningspraksis som bidrar til å ivareta menneske- og arbeidstakerrettigheter, samfunn og miljø, og en forutsetning for å nå FNs bærekraftsmål. Bærekraftig utvikling innebærer at dagens generasjoner får dekket sine behov uten å ødelegge framtidige generasjoners mulighet for å få dekket sine.

Selv om mange bedrifter ønsker å opptre bærekraftig, kan det være en stor utfordring å gjennomføre det i praksis. FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneske-rettigheter, «Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" (UNGP), og påfølgende «OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct», har vært banebrytende for å få en internasjonal enighet om tilnærming og hvordan jobbe for en bærekraftig forretningspraksis gjennom aktsomhetsvurderinger.

Aktsomhetsvurderinger er metoden for bærekraftig forretningspraksis. Det er en risikobasert tilnærming for å respektere og ivareta mennesker, samfunn og miljø i egen virksomhet og i hele verdikjeden. Å stanse, redusere eller forbygge negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø, er en grunnleggende forutsetning for å lykkes med etisk handel.

Aktsomhetsvurderinger<sup>2</sup>:

- er forebyggende
- er risikobaserte og innebærer prioritering av alvorlig og sannsynlig negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø

---

<sup>1</sup> Bærekraftig forretningspraksis viser til begrepet Responsible Business Conduct (RBC) i veilederen "OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct". Bærekraftig forretningspraksis, eller RBC gjelder / eller angår alle virksomheter som kjøper varer og tjenester, inklusive offentlig sektor.

<sup>2</sup> OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for bærekraftig næringsliv – En innføring (2019)

- er dynamiske
- blir styrket gjennom involvering av interessenter
- flytter ikke ansvar
- samsvarer med internasjonale standarder for bærekraftig forretningspraksis
- avhenger av omstendighetene for eksempel forretningsmodell, produktvalg, størrelse, posisjon i leverandørkjeden etc.
- inkluderer kontinuerlig kommunikasjon

## DEL II

### Medlemsforpliktelser

1. Medlemskap i Etisk handel Norge betyr tilslutning til Etisk handel Norges vedtekter og Etisk handel Norges prinsipperklæring.
2. Medlemmene skal bruke sin innflytelse til å styrke oppslutningen og kunnskapen om etisk handel.
3. Etisk handel Norges medlemmer forplikter seg til å jobbe for bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Offentlige oppdragsgivere forplikter seg til å arbeide aktivt for samme mål innenfor det handlingsrommet loven til enhver tid tillater<sup>3</sup>.
  - a. Medlemmene skal ha strategier og retningslinjer, tilpasset sin størrelse og kontekst, som inkluderer en uttrykt forpliktelse til å respektere mennesker, samfunn og miljø, og skal som et minimum dekke Etisk handel Norges prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (DEL III).
  - b. Medlemmene skal jobbe aktivt med aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis for å forhindre brudd på Etisk handel Norges prinsipper for bærekraftig forretningspraksis og bidra til varige forbedringer for mennesker, miljø og samfunn i leverandørkjeden.
  - c. Medlemmer skal tilpasse egen innkjøpspraksis for å forbedre forhold for mennesker, miljø og samfunn i leverandørkjeden.
  - d. Medlemmer skal støtte opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeidstakerrepresentasjon.
  - e. Medlemmer skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av de forente nasjoner (FN) og/eller norske myndigheter.

---

<sup>3</sup> Med offentlige oppdragsgivere menes offentlige myndigheter og -organer slik det er definert i Lov og forskrift om offentlig anskaffelser fra 1. januar 2017.

4. Medlemmene skal årlig rapportere til Etisk handel Norge om aktiviteter, resultater og planer i forhold til forpliktelsene nevnt ovenfor. Denne rapporten er offentlig tilgjengelig. Medlemmene kan velge ikke å gjøre rapporten for innmeldingsåret offentlig tilgjengelig.
5. Medlemmene skal betale den årlige medlemskontingenten.
6. I tråd med Etisk handel Norges vedtekter §8 kan medlemmer som grovt eller vedvarende opptrer i strid med sine forpliktelser bli ekskludert.

### DEL III

Etisk handel Norges prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (Code of Conduct)

Etisk handel Norges prinsipper for bærekraftig forretningspraksis forplikter både Etisk handel Norges medlemmer og deres leverandører. Internasjonale standarder for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø, dyrevern og antikorrupsjon skal respekteres.

Etisk handel Norges prinsipper for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)
  - 1.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
  - 1.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.
2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)
  - 2.1. Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
  - 2.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
  - 2.3. Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.
3. Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)
  - 3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med
    - 3.1.1. nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
    - 3.1.2. minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.
  - 3.2. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.

- 3.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
  - 3.4. Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnarbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.
4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)
    - 4.1. Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.
    - 4.2. Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.
  5. Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)
    - 5.1. Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykkelser.
  6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)
    - 6.1. Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.
    - 6.2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
    - 6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
    - 6.4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.
  7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)
    - 7.1. Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.
    - 7.2. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.
    - 7.3. Fratrek i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.
  8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)
    - 8.1. Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.
    - 8.2. Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.

- 8.3. Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.
  - 8.4. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.
9. Regulære ansettelsestelser
    - 9.1. Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelsestelser skal ikke omgåes gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.
    - 9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
    - 9.3. Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.
  10. Marginaliserte befolkningsgrupper
    - 10.1. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.
  11. Miljø
    - 11.1. Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.
    - 11.2. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippsstillatelse skal innhentes.
  12. Korrupsjon
    - 12.1. Alle former for bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.
  13. Dyrevelferd
    - 13.1. Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak bør iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyr og arbeidsdyr velferd.
    - 13.2. Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.