



Policy for bærekraftig virksomhet – Amnesty International Norge

Vedtatt av *Amnesty International Norges* styre 07.11.2024.

Innledning

Amnesty International Norge jobber for å ha en bærekraftig virksomhet som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Dette policy-dokumentet, inkludert prinsipper for bærekraftig virksomhet, danner grunnlaget for vårt bærekraftsarbeid.

Amnesty International Norge anser bærekraftig virksomhet som en forutsetning for bærekraftig utvikling, som innebærer at dagens generasjoner får dekket sine behov uten å ødelegge framtidige generasjoners mulighet til å få dekket sine¹. Amnestys visjon er at alle mennesker skal få oppfylt sine menneskerettigheter slik de er definert i FNs menneskerettighetserklæring, og vårt arbeid med bærekraftig virksomhet har dette som målsetning. Vårt arbeid med vår interne forretningspraksis defineres gjennom denne policyen, og i vårt arbeid med næringsliv og menneskerettigheter bidrar vi med informasjon, råd og opplæring til virksomheter innen næringslivet hvordan de kan sikre at deres forretningsførsel ikke fører til brudd på menneskerettighetene.

Amnesty International Norge forplikter seg til å jobbe aktivt med aktsomhetsvurderinger for bærekraftig virksomhet.² Aktsomhetsvurderinger er en risikobasert tilnærming til å respektere og ivareta mennesker, samfunn og miljø i vår egen virksomhet og i hele leverandørkjeden. Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere følger samme tilnærming.

Denne policy'en er utarbeidet med bakgrunn i mal fra Etisk handel Norge.

Krav til egen virksomhet

Amnesty International Norge erkjenner at vår virksomhet og vår bruk av varer og tjenester kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Samtidig ser vi vårt potensiale til å bidra til positiv utvikling i leverandørkjedene våre, samt hos våre donorer og samarbeidspartnere i næringslivet. Med bakgrunn i dette har vi utarbeidet følgende prinsipper og krav til vår egen virksomhet:

Aktsomhetsvurderinger

Amnesty International Norge gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å være en bærekraftig virksomhet. Det vil si: gjøre egne risikokartlegginger av negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø skal vi stanse denne aktiviteten, og vi vil søke å gjenopprette skaden. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.³

¹ Brundtland-kommisjonen, «Vår felles framtid», 1987

² UN OHCHR, *Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)*, 2011; OECD, «*Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*», 2018.

³ OECDs kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv, «*OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv – en innføring*», 2018.



Ansvarlig innkjøpspraksis

Amnesty International Norge anser ansvarlig innkjøpspraksis som et av våre viktigste virkemidler i arbeidet for bærekraftig virksomhet. *Amnesty International Norge* skal tilpasse vår egen innkjøpspraksis slik at vi styrker, og ikke undergraver, leverandørers mulighet til å levere på kravene vi stiller for å sikre gode forhold for mennesker, samfunn og miljø. Vi skal tilstrebe langvarige leverandørforhold med leverandører som viser særlig vilje- og evne til å jobbe med positiv utvikling i leverandørkjeden.

Fri fagorganisering og arbeiderepresentasjon

Amnesty International Norge støtter opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Vi skal involvere arbeiderrepresentanter og andre relevante interessenter i vårt arbeid med bærekraftig virksomhet.

Leverandørutvikling og partnerskap

I dialog med leverandører vil vi ved behov vurdere å bidra med relevant kompetanseheving eller ressurser som setter våre leverandører i stand til å etterleve *Amnesty International Norge* sine krav til forhold i leverandørkjeden. På denne måten legger vi grunnlaget for godt samarbeid med leverandører som viser særlig vilje og evne til å jobbe med positiv utvikling for mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden.

Donorer

Amnesty International har utviklet egne retningslinjer for hvem som kan gi større gaver til bevegelsen. Disse er beskrevet nærmere i *Amnesty International* sin Fundraising policy⁴ og tilhørende screening rutiner.

Antikorrupsjon

Amnesty International Norge, inkludert alle ansatte, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører. Det vises til vår antikorrupsjonspolicy⁵.

Land under handelsboikott og handelspartnere i konfliktområder

Amnesty International Norge, inkludert våre leverandører og samarbeidspartnere, skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter, eller som på en eller annen måte bidrar til brudd på krigens folkerett.

Amnesty International Norge, inkludert våre leverandører og samarbeidspartnere, skal gjennomføre skjerpede aktsomhetsvurderinger i forhold til marginaliserte og sårbare individer, og i situasjoner med væpnet konflikt og økt risiko for grove menneskerettighetsbrudd.

Ansvar

«Policy for bærekraftig virksomhet» besluttes av styret. Dette dokumentet, sammen med *Amnesty*-bevegelsens overordnede policyer danner grunnlag for underliggende policyer/retningslinjer.

Det settes årlige mål for arbeidet med bærekraftig virksomhet. Disse målene inkluderes i den årlige handlingsplanen, og rapporteres kvartalsvis til styret.

⁴ [Global Fundraising Policy](#)

⁵ Skal utarbeides



Generalsekretæren er ansvarlig for at policyen etterlevs i AIN, herunder at det gjennomføres årlige overordnede aktsomhetsvurderinger der de avtaler som inneholder størst risiko for brudd på bestemmelsene i policyen identifiseres og prioriteres.

Krav til forhold i leverandørkjeden

Vi krever at våre leverandører og samarbeidspartnere arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av våre retningslinjer for leverandører, derunder prinsipper for bærekraftig virksomhet, som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, dyrevelferd og miljø. Våre leverandører skal:

- Følge retningslinjer for leverandører⁶, herunder prinsipper for bærekraftig virksomhet.
- Sørge for at det etableres en god og meningsfull interessentdialog
- Arbeide aktivt med aktsomhetsvurderinger, det vil si: gjøre egne risikokartlegginger for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene må overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.⁷
- Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid.
- På oppfordring fra Amnesty International Norge kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene.

Urfolk er en særlig sårbar gruppe i forbindelse med næringsvirksomhet innenfor næringer som gruvedrift og fornybarsektoren knyttet til det grønne skiftet. Urfolk har et særlig vern gjennom FNs erklæring om urfolk⁸ og ILO-konvensjon 169⁹. Våre leverandører skal gjennomføre skjerpede aktsomhetsvurderinger i forhold til virksomhet der urfolk er interessenter og rettighetshavere.

Dersom leverandøren, etter gjentatte henvendelser, ikke viser vilje eller evne til å etterleve retningslinjer for leverandører, kan heving av kontrakt forekomme.

Prinsipper for bærekraftig virksomhet (Code of Conduct)

Disse prinsippene for bærekraftig virksomhet 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.

⁶ Skal utarbeides

⁷ [OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv \(regjeringen.no\)](#)

⁸ [fns-erklaring-om-urfolks-rettigheter.docx.pdf \(regjeringen.no\)](#)

⁹ [ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater - regjeringen.no](#)



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 nasjonal minstealder for ansettelse, eller; 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 barnearbeid 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. Fratrekk 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 ansettelser

9.1. Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås 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 utslippstillatelser 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. Korrupsjon i alle former er uakseptabelt, inkludert bestikkelser, utpressing, tilbakeslag og upassende private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller ansatte til slike parter samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

13. Dyrevelferd

13.1. Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak bør iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyrs og arbeidsdyrs velferd.

13.2. Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.