

Overordnede retningslinjer (policydokument) arbeidstaker- og menneskerettigheter

Sist revidert	14.12.2018 – vedtatt i styret
Eier	Konserndirektør HR og juridisk
Ansvarlig	Konserndirektør HR og juridisk

SpareBank 1 Østlandet har bærekraft som ett av seks strategiske hovedmål for banken. Sentralt i arbeidet med bærekraft er respekt for internasjonale arbeidstaker- og menneskerettigheter, og dette er derfor viktig for banken. Disse retningslinjene er forankret i vår Bærekraftstrategi og våre Generelle retningslinjer for samfunnsansvar og bærekraft.

Under spesifiseres noen av de mest sentrale konvensjoner, rammeverk og retningslinjer på menneskerettighetsområdet. Det betyr ikke at andre menneskerettigheter er uviktige. Disse er også i ulik grad relevante for oss og våre kunder og forretningsforbindelser, avhengig av bransje og hvorvidt man har nasjonal eller også internasjonal virksomhet eller leverandørkjede. Hvordan disse retningslinjene operasjonaliseres på de enkelte av bankens virksomhetsområder beskrives derfor i retningslinjer for det aktuelle området, samt i eventuelle veiledere, prosedyrebeskrivelser og sjekklister der det er nødvendig.

Internasjonale rammeverk for menneskerettigheter og næringsliv

- Folkeretten stadfester at det først og fremst er stater som skal beskytte egne innbyggere mot brudd på menneskerettigheter. Men gjennom FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, vedtatt i 2011, har verdenssamfunnet slått fast at bedrifter og næringsaktører har et *selvstendig ansvar* for å respektere menneskerettighetene. I følge prinsipp 15 bør alle bedrifter ha retningslinjer, «policy commitments», om menneskerettigheter, gjøre aktsomhetsvurderinger for å unngå å medvirke til brudd, og ha prosesser på plass for å rette opp eventuelle menneskerettighetsbrudd. De skal også oppfordre egne forretningsforbindelser, spesielt i egne leverandørkjeder, til å gjøre det samme. Dette gjelder for alle bedrifter, også SpareBank 1 Østlandet og våre forretningsforbindelser.

FNs veiledende prinsipper henviser spesielt til det som kalles «The International Bill of Human Rights». Den inneholder FNs verdenserklæring fra 1948 og de to konvensjonene fra 1966 om henholdsvis økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter samt politiske og sivile rettigheter. Sentralt er også ILOs «Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work».¹ Men bedrifter må, avhengig av hvilken kontekst og bransje de opererer i, forholde seg til de rettighetene som er relevante for dem og deres virksomhet. For norske bedrifter har regjeringen laget en norsk handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipper.²

- FN lanserte i år 2000 Global Compact, et globalt nettverk for bedrifter som vil arbeide med samfunnsansvar og bærekraftig forretningspraksis. I dag er Global Compact verdens største initiativ for næringslivets samfunnsansvar og inneholder ti prinsipper som er hentet fra FN-konvensjoner. Prinsippene danner derfor en global referanseramme for næringslivets samfunnsansvar, og representerer et felles verdigrunnlag for næringslivet internasjonalt. SpareBank 1 Østlandet er tilsluttet Global Compact og sitter i styret for det nyopprettede norske nettverket.³ Som medlem rapporterer vi årlig til FNs Global Compact.
- Norge er medlem av OECD og er forpliktet til å fremme OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Retningslinjene er anbefalinger fra OECD-landene til næringsliv i alle sektorer.

¹ UN Guiding Principles on Business and Human Rights, side 13.

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

²Næringsliv og menneskerettigheter. Nasjonal handlingsplan for oppfølging av FNs veiledende prinsipper Utenriksdepartementet.

https://www.regjeringen.no/globalassets/departmentene/ud/vedlegg/naringsliv/ud_naringsliv_og_menneske_uu-versjon2.pdf

³ Global Compact Norway. <http://gcnordic.net/about-the-nordic-network/countries/norway/>

Retningslinjene dekker hele spekteret av samfunnsansvar, inkludert åpenhet og rapportering, menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø, korrupsjon, forbrukervern, skatt og konkurranse. Vi søker å følge disse retningslinjene, samt OECDs veiledning om hvordan næringslivet bør gjøre aktsomhetsvurderinger, samt OECDs sektorveiledere, spesielt for finans.⁴ Alle bedrifter som ikke etterlever OECDs retningslinjer kan klages inn til OECD. Det norske kontaktpunktet behandler saker der norske bedrifter er involvert, og saker som oppstår mot utenlandske bedrifter med virksomhet i Norge.⁵

Arbeidstakerrettigheter

- ILO er FNs internasjonale særorganisasjon for arbeidslivet. Det er en trepartsorganisasjon bestående av *arbeidstakere* representert via fagforeninger, *arbeidsgivere* representert gjennom arbeidsgiverorganisasjoner og de 187 medlemslandenes *myndigheter*. Alle tre parter er representert i ILOs styrende organer. ILOs formål er å fremme sosial rettferdighet og rettigheter i arbeidslivet.
- ILO-konvensjonene er folkerettslig bindende, et lovinstrument som regulerer de fleste felt innen arbeidslivet. Gjennom å ratifisere en konvensjon, forplikter statene seg til å oppfylle konvensjonene og samtidig akseptere overvåking gjennom ILOs kontrollsystem. ILOs åtte kjernekonvensjoner utgjør et *minimum* av rettigheter som skal respekteres i arbeidslivet. De deles inn i de fire hovedkategoriene:
 - barnearbeid (ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146),
 - fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154),
 - diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111)
 - tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105).

Alle ILOs medlemsland må rapportere om sin oppfyllelse av ILOs kjernekonvensjoner, uavhengig av om de har ratifisert dem eller ikke.⁶

- Det er viktig at bedrifter arbeider for at ILO-konvensjonene følges, særlig dersom man har virksomhet eller forretningsforbindelser i høyrisikoland. Dette gjelder særlig ILOs konvensjoner om lønn (10 ulike konvensjoner omhandler lønn, blant annet nr. 131), arbeidstid (bl.a. nr. 1 og 14), HMS (nr. 155) og regulære ansettelser, også for migranter (ILO konvensjon nr. 95, 158, 175, 177, 181).⁷

Organisasjonsfrihet, partssamarbeid og bedriftsdemokrati

- Det er full organisasjonsfrihet i Norge, sikret gjennom menneskerettighetene. Dette innebærer at arbeidstakere står helt fritt til å være medlemmer i eller danne fagforeninger eller andre sammenslutninger. Samtidig kan arbeidstakere fritt velge å være uorganiserte. Organisasjonsfriheten følger av en rekke internasjonale instrumenter som Norge er bundet av, blant annet Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 11. EMK er inkorporert

⁴ Hvordan etterleve retningslinjene. OECDs kontaktpunkt i Norge. <https://www.responsiblebusiness.no/oecd-retningslinjer/hvordan-etterleve-retningslinjene/>

⁵ Dialog og meklings. OECDs kontaktpunkt i Norge. <https://www.responsiblebusiness.no/dialog-og-mekling/>

⁶ ILOs menneskerettighetssystem. Regjeringen <https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/menneskerettigheter/-ilos-menneskerettighetssystem/id447081/>

⁷ ILO-konvensjoner. FN-sambandet. <https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Arbeidsliv/ILO-konvensjoner>

som norsk lov. Også bestemmelser i den norske arbeidsmiljøloven berører organisasjonsfriheten, for eksempel forbudet mot diskriminering på grunn av medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon i Arbeidsmiljølovens § 13-1.

- Innenfor bank og finansbransjen i Norge er det et velutviklet partssamarbeid mellom arbeidstakersiden representert ved Finans Norge, og Finansforbundet og Handel og kontor/LO Finans som de største fagforeningene. Bransjen har en avtalestruktur basert på en Hovedavtale og Sentralavtale som er fremforhandlet på bransjenivå, og bedriftsavtaler og særavtaler på virksomhetsnivå. I tillegg er det en utbredt praksis at representanter fra Finans Norge og medlemsbedriftene arbeider sammen med representanter for fagforeningene for å finne frem til felles forståelse og mulige løsninger på viktige strategiske spørsmål som næringen må ha et aktivt forhold til - også utenom de formelle forhandlingene.
- SpareBank 1 Østlandet anerkjenner organisasjonsfriheten og retten til å kunne kreve tariffavtale. Banken har p.t etablert tariffavtaler med begge de to store fagforeningene som organiserer de fleste ansatte i bransjen. I det tilfelle det fremmes krav fra eventuelle andre eller nye fagorganisasjoner, vil en ny part bli behandlet tilsvarende. Banken har etablert avtaler med fagforeningene som innebærer at banken dekker kostandene knyttet til to heltids tillitsvalgte i henholdsvis Finansforbundet og LO Finans Østlandet. Sett fra bankens side er dette en anerkjennelse av og aksept for at det er viktig å ha kompetente tillitsvalgte som bidrar til å oppfylle partenes gjensidige interesse av et velutviklet bedriftsdemokrati som underbygger virksomhetens strategi og målsettinger.

Sårbare grupper

- Sårbare grupper har egne menneskerettighetskonvensjoner og trenger spesiell oppmerksomhet i menneskerettighetsspørsmål.
- Bedrifter bør ha særlig oppmerksomhet mot å respektere kvinners rettigheter. Det er viktig å anerkjenne at kvinner og menn rammes ulikt når det kommer til menneskerettighetsbrudd. Kvinnekonvensjonen skal sikre at kvinner er fri fra undertrykkelse og har samme rettigheter som menn.⁸ Globalt er det et problem at kvinner ofte ikke blir hørt og/eller får delta i beslutningsprosesser som angår dem. Alle bedrifter bør ha en nulltoleranse for alle former for kjønnsdiskriminering, inkludert verbal, fysisk og seksuell trakassering. Det er også viktig å tilstrebe likebehandlingen av menn og kvinner, gjennom lik lønn for likt arbeid, og at man søker likevekt av kvinner og menn i ledende stillinger, der det er mulig og naturlig.
- Bedrifter bør også ha spesiell oppmerksomhet mot barns spesielle behov og rettigheter. Per 2018 er det 152 millioner barnearbeidere i verden, og omtrent halvparten er involvert i potensielt farlig og skadelig barnearbeid.⁹ Barns spesielle rettigheter er nedfelt i barnekonvensjonen¹⁰.
- FNs generalforsamling vedtok i 2007 en urfolkserklæring, utarbeidet gjennom samarbeid mellom stater og urfolksgrupper. Den har bestemmelser både når det gjelder grunnleggende behov som mat, helse og utdanning, og bestemmelser om bruk av tradisjonelle ressurser og landområder.¹¹ Sentralt i erklæringen er urfolks rett til å delta i beslutningsprosessen i saker som vil kunne berøre deres rettigheter. Man skal samarbeide med urfolk for å oppnå deres «frie og informerte forhåndssamtykke» før man treffer tiltak som kan berøre dem. Viktig er

⁸ FNs kvinnekonvensjon. UN Women <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

⁹ Child Labour. ILO. <https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>

¹⁰ Convention on the Rights of the Child. UNICEF. <https://www.unicef.org/crc/>

¹¹ FNs erklæring om urfolks rettigheter. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/samepolitikk/internasjonalt-urfolksarbeid/fns-erklaring-om-urfolks-rettigheter/id87024/>

også ILO-konvensjon nr 169, om urfolks rett til å bevare og videreutvikle sin egen kultur, som Norge var første land som ratifiserte.¹²

Internasjonal humanitær rett, Genevekonvensjonene

- Reglene er fastsatt i 4 Genevekonvensjoner, med to tilleggsprotokoller og er ratifisert av 196 stater, inkludert alle FNs medlemsland. Disse inneholder regler i krig og konflikter og skal blant annet ivareta individers rettigheter. Den fjerde konvensjonen inneholder bestemmelser rundt okkuperte områder, inkludert økonomiske aktiviteter, som bedrifter bør være spesielt oppmerksomme overfor.¹³

¹² ILO-konvensjonen om urfolks rettigheter. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/tema/urfolk-og-minoriteter/urfolkrydde/mappe/ilo-konvensjonen-om-urfolks-rettigheter-/id487963/>

¹³ Geneve-konvensjonen om beskyttelse av sivile i krigstid, (konvensjon IV). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/TRAKTAT/traktat/1949-08-12-4/KAPITTEL_3-1#KAPITTEL_3-1