



European
Commission



Min virksomhed og menneskerettighederne

*En guide om menneskerettighederne til små
og mellemstore virksomheder*



Ansvarsfraskrivelse

Denne guide er skrevet af et hold af eksperter fra GLOBAL CSR og BBI International og finansieret af Europa-Kommissionen (Generaldirektoratet for Erhvervs politik). Guiden afspejler ikke nødvendigvis Europa-Kommissionens officielle synspunkter.

Forord



Europa-Kommissionen ønsker at støtte europæiske små og mellemstore virksomheder i at udnytte deres fulde potentiale. Vi ønsker at skabe rammer, hvori de kan være alt det de er: innovatorer, skabere af jobs og velstand, samt globalt førende i virksomhedspraksis af højeste kvalitet. Vi ved, at langt de fleste ejere og ledere af mindre virksomheder ønsker at respektere deres medarbejdere og personer, som de har kontakt til gennem deres erhvervsaktivitet. På den moderne markedsplads er dette en vigtig del af det, der kendetegner en god, konkurrencedygtig virksomhed.

Selv om man ønsker at sikre sig, at ens virksomhed udviser respekt for andre, kan det undertiden være svært at vide, hvad der skal til i praksis. Denne guide om menneskerettighederne hjælper dig på rette vej. Den er baseret på De Forenede Nationers Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv og oversætter disse retningslinjer til de europæiske små og mellemstore virksomheders virkelighed.

Til sidst i guiden er der en liste over de mange mennesker og organisationer, der har taget sig tid til at kommentere tidligere udkast. Vi er meget taknemmelige for deres bidrag.

Vi håber, at denne vejledning vil være til inspiration og fungere som en praktisk reference for virksomheder, der forsøger at integrere menneskerettighederne mere tydeligt i deres daglige virke, både i og udenfor EU.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Joanna Drake'.

Joanna Drake
Deputy SME Envoy
Europakommissionen

1 Introduktion

Jeg leder en virksomhed; hvorfor skulle jeg interessere mig for menneskerettighederne?

Fordi det er en del af det at være en moderne og succesfuld virksomhedsleder. Som de fleste ledere, prøver du sandsynligvis at behandle dine medarbejdere og kunder respektfuldt. Ved aktivt at beskæftige dig med menneskerettighederne, kan du sikre dig at det også er tilfældet. Det giver mulighed for at sikre, at din virksomhed sætter mennesket først, og at det er en virksomhed, du virkelig kan være stolt af.

Samfund og marked gennemgår konstant komplekse forandringer, og alle virksomheder er nødt til at håndtere nye spilleregler. Der opstår nye forventninger, som redefinerer, hvad vi forstår ved god ledelse. Respekten for menneskerettighederne er en del af denne udvikling.

Der er nu en global forventning om, at alle virksomheder skal respektere menneskerettighederne. Denne forventning findes i FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv, som støttes af FN, EU og regeringer verden over samt af erhvervsorganisationer, fagforeninger og civilsamfundet.

"Som SMVer har vi altid travlt. Vi fokuserer på vores arbejde og på at tjene penge. Men det kan vi ikke uden også at have fokus på omverdenen. Det er afgørende at have udsyn og blik for verden udenfor ens egen virksomhed"

- Jean Marc Barki,

Administrerende Direktør, Sealock, Frankrig

Men hvad er menneskerettigheder?

Menneskerettighederne er universelle rettigheder, som alle mennesker har krav på. De repræsenterer de universelt aftalte minimumsbetingelser, der gør det muligt for alle mennesker at bevare deres værdighed. Menneskerettighederne tilhører os alle, uanset nationalitet, bopæl, køn, national eller etnisk oprindelse, hudfarve, religion, sprog eller anden status.

Vi bør respektere andres menneskerettigheder. Denne guide kan hjælpe med at sikre, at din virksomhed respekterer menneskerettighederne. Det betyder, at virksomheden skal undgå at have negativ indflydelse på menneskerettighederne og håndtere en sådan indflydelse, hvis virksomheden er involveret i den.

Hvis jeg sørger for at respektere menneskerettighederne, vil det så gøre min forretning mere rentabel?

Svaret er i stigende grad ja, men ikke i alle tilfælde og måske ikke med det samme. Tydelig håndtering af virksomhedens indflydelse på menneskerettighederne kan fungere som en radar eller et advarselssystem. Det giver mulighed for at identificere potentielle problemer, før de bliver mere alvorlige og medfører større omkostninger. At respektere menneskerettighederne kan både forbedre kunderelationer og virksomhedens omdømme samt øge medarbejdertilfredsheden, hvilket igen kan have en positiv effekt på virksomhedens samlede produktivitet og effektivitet. Det kan hjælpe til at undgå omkostninger forbundet med at tiltrække og fastholde de rette medarbejdere, til at få tilladelser eller til at håndtere offentlig modstand mod eventuelle nye forretningsidéer. Nogle kunder og forretningsforbindelser vil måske også vide, hvordan din virksomhed håndterer forskellige områder, bl.a. menneskerettigheder. At undgå samt håndtere negativ indflydelse på menneskerettighederne kan også inspirere til

innovative løsninger og forbedringer, der kan hjælpe med at skabe en stærkere, mere modstandsdygtig forretning.

Når alt kommer til alt handler respekt for menneskerettighederne om at leve op til forventningen om "at gøre det rigtige". I sidste ende har du et ansvar for at respektere menneskerettighederne, uanset om det giver økonomiske fordele for din virksomhed.

"Der er to måder at lede på: man kan lede udelukkende ud fra resultater eller lede værdibaseret for at opnå resultater. At respektere menneskerettighederne er en livsstil".

- Marek Jurkiewicz,

Administrerede Direktør, StartPeople, Polen

Er det ikke hovedsageligt regeringernes arbejde at arbejde med menneskerettighederne?

Jo, men som virksomhed har du også et ansvar. Regeringerne har en juridisk forpligtelse til at beskytte menneskerettighederne via passende lovgivning og politikker. Virksomheder har et ansvar for at respektere menneskerettighederne, hvilket betyder, at man bør etablere en proces for at undgå og håndtere negativ indflydelse på menneskerettighederne. Virksomheder har dette ansvar uafhængigt af, om regeringer opfylder deres forpligtelse til at beskytte menneskerettighederne.

Hvilken slags virksomheder er denne guide skrevet for?

Denne guide er skrevet til små og mellemstore virksomheder i EU. Der er imidlertid en enorm forskel på de små og mellemstore virksomheder i EU, hvorfor eksempler og vejledning i guiden ikke alle er lige relevante for samtlige virksomheder.

Alle virksomheder, fra små og mellemstore virksomheder til store multinationale selskaber, har et ansvar for at respektere menneskerettighederne. Et stigende antal vejledninger om menneskerettighederne er blevet til med større multinationale selskaber for øje, men der er ikke mange tilgængelige ressourcer for de mindre virksomheder. Denne guide har til hensigt at afhjælpe den udfordring.

Selvom den er skrevet til virksomheder i EU, kan guiden også bruges af virksomheder andre steder i verden. Derfor udgives guiden på flere forskellige sprog udover de nationale sprog i EU-landene.

Men er menneskerettighederne ikke kun relevante for store virksomheder?

Nej. Virksomheder i alle størrelser risikerer at have negativ indflydelse på menneskerettighederne. De specifikke risici som din virksomhed står overfor, afhænger af mange faktorer, herunder hvor din virksomhed arbejder, hvilken sektor du arbejder i, og hvem dine forretningspartnere er. Det, at du leder eller ejer en lille virksomhed, betyder ikke, at du undgår menneskerettighedsrisici.

Min virksomhed arbejder kun inden for EU. Er menneskerettighederne så relevante for mig?

Ja, du risikerer stadigvæk at have negativ indflydelse på menneskerettighederne. Retten til ikke at blive diskrimineret på grund af national eller etnisk oprindelse, køn, handicap, alder eller andre forskelle er et godt eksempel på en menneskeret, der ofte er i fare i EU.

Du har imidlertid ret i din antagelse om, at der er større sandsynlighed for, at den mest alvorlige negative indflydelse på menneskerettighederne forekommer, hvor lovgivningen er svag eller ikke er tilstrækkeligt håndhævet. Dette er ofte - men på ingen måde altid

– tilfældet i lande, der er mindre økonomisk udviklede, såkaldte udviklings- og vækstøkonomier. Og selv hvis du primært driver forretning indenfor EU, har du måske kunder eller leverandører i andre dele af verden, hvilket kan sætte dig i forbindelse med de menneskerettighedsrisici, som findes disse steder.

”Respekten for menneskerettighederne er ikke kun relevant udenfor Europa - vi er nødt til også at kigge indad”.

- Michel Van Bavel,

Administrerende Direktør, Van Bavel Business Gifts, Belgien

Min virksomhed overholder lovgivningen. Er det ikke tilstrækkeligt?

Hvis du driver virksomhed i EU, og du overholder lovgivningen, vil du normalt være kommet et langt stykke af vejen med at sikre, at du ikke har en negativ indflydelse på menneskerettighederne. Dette skyldes, at størstedelen af menneskerettighederne er afspejlet i national- og EU-lovgivning. For eksempel hjælper regulering omkring sundhed og sikkerhed, dig til at undgå at få en negativ indflydelse på retten til liv, retten til et sikkert arbejdsmiljø og retten til fysisk og psykisk sundhed.

Du kan imidlertid godt have negativ indflydelse på menneskerettighederne uden at handle ulovligt, eftersom loven ofte kun etablerer et minimum af beskyttelse. Derudover kan du blive involveret i negativ indflydelse på menneskerettighederne gennem dine leverandørers, kunders eller andre forretningspartners handlinger, selvom din egen virksomhed ikke har gjort noget ulovligt.

At have en proces på plads for at undgå og håndtere negativ indflydelse på menneskerettighederne, kan hjælpe dig til at identificere områder, hvor det at overholde lovgivningen i sig selv ikke er nok til at garantere, at din virksomhed respekterer

menneskerettighederne. En sådan proces kan sætte dig i stand til at afgøre hvor og hvornår, du bør gøre mere, end hvad lovgivningen kræver af dig.

Hvad går FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv helt præcist ud på?

FN's Retningslinjer definerer, hvad regeringer og virksomheder bør gøre for at undgå og håndtere virksomheders negative indflydelse på menneskerettighederne. Retningslinjerne opstiller en klar sondring mellem, hvad der forventes af regeringer, og hvad der forventes af virksomheder. De indeholder også retningslinjer for "adgang til oprejsning" - nærmere bestemt, hvad man skal gøre, hvis virksomheder alligevel bliver involveret i negativ indflydelse på menneskerettighederne.

Denne vejledning fokuserer på, hvad der forventes af virksomhederne. FN's Retningslinjer giver alle virksomheder - små som store - en opskrift på, hvad der kræves, for at respektere menneskerettighederne. Retningslinjerne repræsenterer den globale standard for forventet adfærd på dette område og er gældende for alle virksomheder i alle situationer.

Hvad med den positive indflydelse på menneskerettighederne, som min virksomhed har?

Din virksomhed har med stor sandsynlighed en positiv indflydelse på menneskerettighederne. Ved at tilbyde varer eller tjenesteydelser, ved at ansætte folk og ved at bidrage til økonomisk og social udvikling, bidrager du sandsynligvis til at menneskerettighederne bliver en realitet for andre. Du kan overveje at undersøge, hvordan din virksomhed kan optimere dit positive bidrag til menneskerettighederne. Denne guide er imidlertid begrænset til at dække, hvordan man undgår og håndterer negativ indflydelse på rettighederne, da det er minimumsforventningen til din virksomhed.

Kan jeg håndtere menneskerettighederne i mine eksisterende ledelsesprocesser og systemer?

Du vil ofte være i stand til at respektere menneskerettighederne ved at justere eksisterende processer og systemer. For eksempel kan du, hvis du udfører risikoanalyser, udvide dem til også at omfatte en identifikation af din risiko for at have negativ indflydelse på menneskerettighederne. Måske har du allerede ledelsessystemer, som hjælper dig med at håndtere sundhed og sikkerhed, miljøpåvirkninger eller kvalitet på effektiv vis. Sådanne systemer kan bruges til at hjælpe dig med at undgå og håndtere mulig negativ indflydelse på menneskerettighederne.

Hvis du har en politik for virksomhedens samfundsansvar (CSR), kan det være, at den giver et godt udgangspunkt. Men du skal være opmærksom på, at selvom mange virksomheder allerede arbejder med virksomheders samfundsansvar og elementer af menneskerettighederne på forskellig vis, så udstikker FN's Retningslinjer nye og autoritative forventninger til de processer, der skal være på plads i en virksomhed, for at den respekterer menneskerettighederne.

”Da jeg læste FN's Retningslinjer, tænkte jeg faktisk at det her er noget, jeg allerede gør! Men nogle elementer er naturligvis nye, og dem vil vi se på.”

- Marjonka Veljanovska,

Administrerende Direktør, Farmahem, Makedonien.

Forventes jeg at gøre det hele på egen hånd?

Både ja og nej. Ansvar er dit, men du kan sikkert finde det nyttigt at samarbejde med andre for at finde fælles løsninger, blive inspireret af gode eksempler og nyde godt af andres erfaringer.

Hvad er der i resten af guiden?

I resten af guiden vil du finde:

Afsnit II: En introduktion til seks grundlæggende trin, der forventes af din virksomhed som følge af FN's Retningslinjer;

Afsnit III: Spørgsmål som du bør stille dig selv i 15 forretningssituationer, der kan indeholde en risiko for negativ indflydelse på menneskerettighederne;

Afsnit IV: En oversigt over menneskerettighederne med korte eksempler på, hvordan virksomheder kan have negativ indflydelse på hver enkelt rettighed, hvis ikke de passer på;

Afsnit V: Samt en liste med henvisninger til yderligere relevant information.

Du kan gennemgå afsnittene i vilkårlig rækkefølge.

Hvis du ikke er helt sikker på, hvad menneskerettighederne er, så kan listen over menneskerettighederne i afsnit IV være et godt sted at starte.

Vi vil gerne høre fra dig

Vi har bestræbt os på at gøre denne guide så brugbar som mulig. Vi vil meget gerne høre fra virksomheder eller rådgivere, der har brugt den. Kommentarer og forslag til forbedringer er altid velkomne og skal sendes til Europa-Kommissionens CSR-team (Generaldirektoratet for Erhvervspolitik): entr-csr@ec.europa.eu.

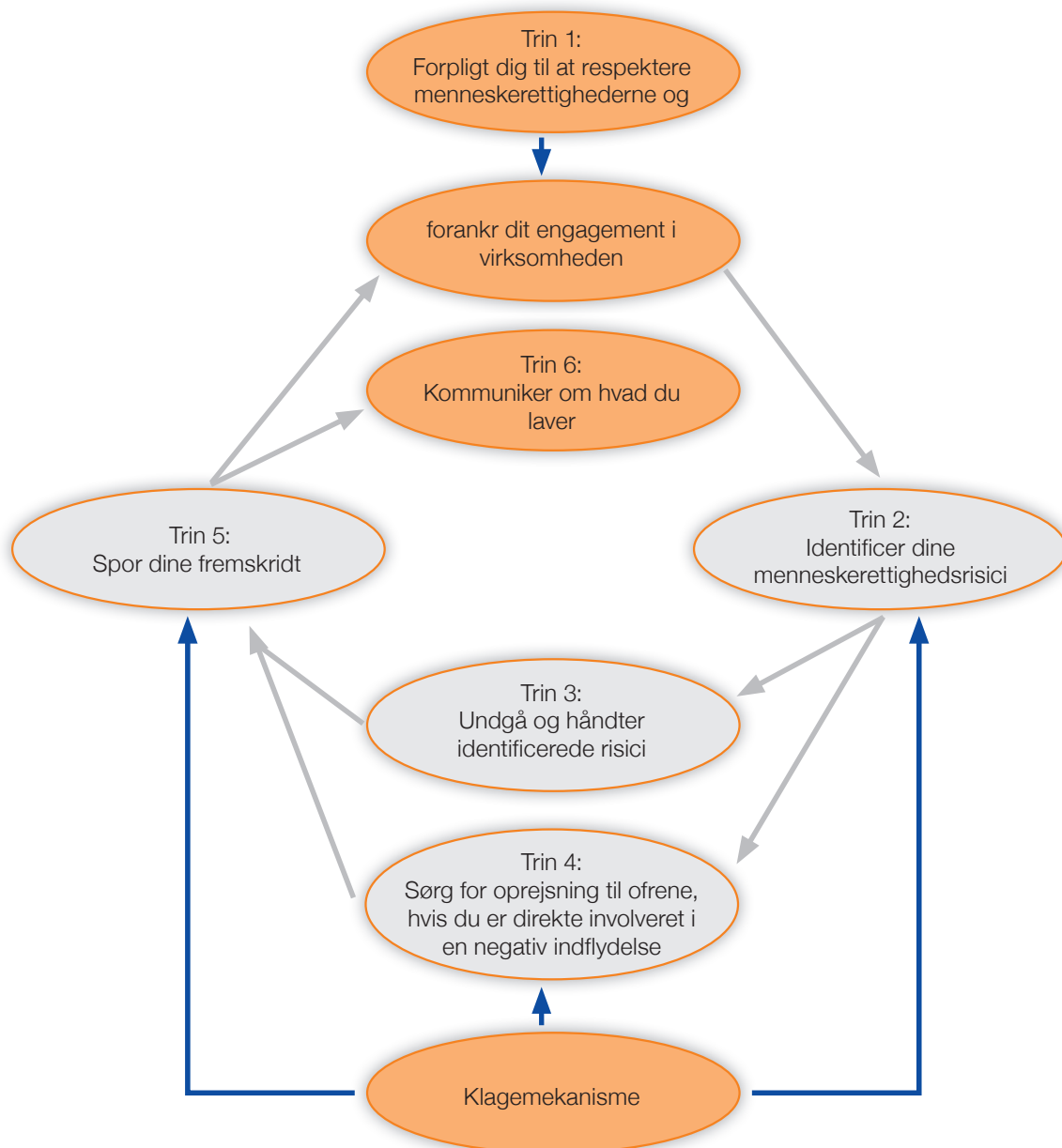
2 Respekter menneskerettighederne gennem seks grundlæggende trin

Dette afsnit introducerer seks trin, til at forstå din virksomheds menneskerettighedsrisici og til at undgå og håndtere sådanne risici. De seks trin er:

- 1 Forpligt dig til at respektere menneskerettighederne og forankr dit engagement i virksomheden
- 2 Identificer dine menneskerettighedsrisici
- 3 Undgå og håndter identificerede risici
- 4 Sørg for oprejsning til ofre, hvis du er direkte involveret i negativ indflydelse

- 5 Registrer dine fremskridt
- 6 Fortæl om hvad du laver

I de fleste tilfælde kan disse seks trin indarbejdes i eksisterende politikker og processer. Vær dog opmærksom på, at det ikke er tilstrækkeligt at gå igennem de seks trin én gang. Det kræver løbende handling at sikre, at du respekterer menneskerettighederne; se nedenstående illustration.



Trin 1: Forpligt dig til at respektere menneskerettighederne og forankr dit engagement i virksomheden

Det første skridt er at offentliggøre, at din virksomhed forpligter sig til at respektere menneskerettighederne; for at vise alle, at du agter at respektere alle menneskerettighederne og at du forventer det samme af dem, du gør forretning med.

Ved at gøre dette, giver du også dine medarbejdere og relevante interessenter klar vejledning om, hvordan du ønsker at drive forretning.

Herefter skal du forankre eller integrere din forpligtelse i relevante interne systemer, således at din forpligtelse bliver omsat til praksis, bliver en del af organisationskulturen i din virksomhed og på passende vis når ud til alle medarbejderne.

Hvordan kan jeg gøre dette?

- Sørg for at forpligtelsen kommer fra ejeren eller topledelsen.
- Beslut dig for, på hvilken måde du vil forpligte virksomheden. Du kan vælge at lave en skriftlig forpligtelse, men afhængigt af størrelsen på din virksomhed kan det måske give bedre mening for dig at gøre det mundtligt. Det er vigtigt at give tilstrækkelig information til dem, som har brug for at kende til forpligtelsen, deriblandt muligt berørte personer, personale og forretningspartnere.
- En skriftlig forpligtelse kan være en selvstændig erklæring, en del af din virksomheds vision, værdigrundlag eller politik for samfundsansvar. Det kan også være, at du ønsker at inkludere eller henvise til forpligtelsen i din medarbejdermanual, i salgsbetingelser, i en 'code of conduct' for ansatte, for leverandører eller i din kvalitetspolitik.
- Sørg for, at dine medarbejdere tydeligt forstår, hvad der forventes af dem på baggrund af virksomhedens forpligtelse. Lad forretningspartnere og andre virksomheder, som du samarbejder

med, vide, at du også forventer, at de respekterer menneskerettighederne.

- Overvej at fortælle om din forpligtelse på din hjemmeside, hvis du har en .
- Hvad enten du forpligter din virksomhed skriftligt eller mundtligt, så sørg for at "holdningen" afspejles i hele din virksomhed. Det bør du gøre ved at gennemgå andre politikker og procedurer for at sikre at disse er i overensstemmelse med din menneskerettighedsforpligtelse, ligesom du bør sikre, at du har en relevant incitamentsstruktur på plads. Du bør også tilbyde træning, så dine medarbejdere og samarbejdspartnere forstår forpligtelsen og hvad den betyder i deres daglige arbejde.

"At respektere menneskerettighederne hører til på ledelsesniveau - det er en filosofi, som du er nødt til at bringe ind i virksomheden oppefra."

- Michel Van Bavel,

Administrerende Direktør, Van Bavel Business Gifts, Belgien

Trin 2: Identificer dine menneskerettighedsrisici

Det næste skridt er at blive bevidst om din mulige indflydelse på menneskerettighederne; nærmere bestemt dine risici for at have negativ indflydelse på andres rettigheder.

Du er nødt til at identificere, hvor din virksomhed kan have en mulig negativ indflydelse på menneskerettighederne. Her er det vigtigt at lave en sondring. Du kan være involveret i en negativ indflydelse på menneskerettighederne som en direkte følge af din virksomheds egne aktiviteter. Du kan fx risikere at diskriminere visse personer i rekrutteringsprocesser. Men du kan også være indirekte involveret i negativ indflydelse på menneskerettighederne som følge af

en anden virksomheds eller organisations aktiviteter - så længe du samarbejder med denne enhed.

Forholdene kan ændre sig, så du skal løbende opdatere din identifikation af mulig negativ indflydelse, for eksempel når du lancerer et nyt produkt eller et nyt projekt, når du går ind på et nyt marked, eller når du etablerer en ny forretningsforbindelse.

Hvordan kan jeg gøre dette?

- Læs afsnit III og IV i denne vejledning, så du bliver helt klar over, hvad menneskerettighederne er og får en fornemmelse af, hvilken indflydelse på menneskerettighederne, du kan risikere at identificere. I første omgang skal du forholde dig til alle menneskerettighederne, når du identificerer din egen mulige negative indflydelse.
- Overvej at justere eksisterende processer til at omfatte en identifikation af din indflydelse på menneskerettighederne. Dette kunne være nuværende risikostyringssystemer, sundhed og sikkerhedssystemer, miljøstyringssystemer eller processer for mangfoldighedsledelse. Du bør sikre, at dine systemer omkring leverandørstyring afspejler dine forventninger til leverandører, om at de respekterer menneskerettighederne. Visse certificeringer af ledelsessystemer - fx ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 eller SA8000 - indebærer processer, der kan justeres til at omfatte identifikation af negativ indflydelse på alle menneskerettighederne. ISO 26000 standarden, der er en vejledning om samfundsansvar, indeholder et kapitel, der afspejler ansvaret for at respektere menneskerettighederne.
- Overvej at oprette en klagemekanisme, som er åben for medarbejdere, men også for eksterne interessenter. Klagemekanismen kan hjælpe dig med at identificere mulig negativ indflydelse på menneskerettighederne før de bliver et større problem. (Se mere om dette nedenfor under Trin 4).
- Tal regelmæssigt med de mennesker, du risikerer at påvirke såsom medarbejdere, folk fra lokalsamfundet, kunder og forretningsforbindelser - for at forstå hvad de mener din indflydelse kunne bestå i.

- Hvis det er nødvendigt, så søg rådgivning og information fra menneskerettighedseksperter, NGO'er, fagforeninger, og relevante multistakeholder-initiativer. Det kan også være nyttigt at kontakte din brancheorganisation.
- Gør brug af de seks trin, som er beskrevet i denne vejledning, når du overvejer risici forbundet med andre virksomheder, som du samarbejder med. Hvis de hævder at respektere menneskerettighederne, bør de være i stand til at informere dig om, hvilke menneskerettighedsrisici de har identificeret, og hvordan de har håndteret sådanne risici. Du vil måske opleve, at det bliver nødvendigt at diskutere deres resultater, hvis de hævder at have identificeret meget lidt eller slet ingen mulig negativ indflydelse på menneskerettighederne. I sådanne diskussioner kan du fokusere på de menneskerettighedsrisici, som, vi ved, er mest risikobetonede, for virksomheder der opererer inden for den pågældende sektor eller i det pågældende land.

"Min virksomhed placerer korttidsansatte medarbejdere hos kunder. De mest relevante rettigheder for vores aktivitet er grundlæggende retten til arbejde, retten til lige løn for lige arbejde, retten til ikke at blive diskrimineret, retten til privatlivets fred og retten til et familieliv... Endvidere er nogle menneskerettighedsrisici måske ikke at finde i mit firma - men de kan være i mit marked og i min branche"

- Marek Jurkiewicz,

Administrerende Direktør, StartPeople, Polen

Trin 3: Undgå og håndter identificerede risici

Du er nødt til at handle på baggrund af de menneskerettighedsrisici, du er blevet opmærksom på. Især i mindre virksomheder kan relevante handlinger være uformelle og målrettet mod at ændre holdninger og organisationskultur.

Hvis de identificerede menneskerettighedsrisici er resultatet af din virksomheds egne aktiviteter (hvilket vil sige, at du enten har forårsaget eller bidraget til dem) bør du træffe konkrete foranstaltninger for at håndtere dem.

Det er lidt mere kompliceret, hvis risikoen for en negativ indflydelse på menneskerettighederne opstår på baggrund af, hvad en kunde, en leverandør eller en anden forretningspartner gør, frem for hvad din egen virksomhed gør. I en sådan situation bør du forsøge, at bruge din påvirkningskraft du har, til at forhindre at der opstår negativ indflydelse på menneskerettighederne, også selvom du ikke er i stand til at forhindre det helt. Hvis den anden organisation er en lille virksomhed som din egen, er din påvirkningskraft muligvis tilstrækkelig. Hvis det er en langt større organisation end din egen, er det ikke sikkert, at din påvirkningskraft alene er tilstrækkelig til at gøre en forskel. Her kan du med fordel samarbejde med andre, der kan have samme interesser.

Hvordan kan jeg gøre dette?

- Udpeg hvem i din virksomhed, som bør gå forrest, og beslut hvem der ellers bør inddrages i håndteringen af hver enkelt af de risici, du har identificeret. Giv dem tilstrækkelige menneskelige ressourcer - herunder ekstern ekspertise, når det er nødvendigt - og finansiering, der passer til udfordringens karakter.
- Inkluder respekt for menneskerettighederne i incitaments- og/eller sanktionsstrukturer for dine medarbejdere. For eksempel kan bonusordninger for produktionsledere gøres afhængige af en reduktion i antallet af arbejdsrelaterede skader.

- Inkluder respekt for menneskerettighederne, med særlig fokus på de identificerede risici fra trin 2, i salgsbetingelser, udbud, kontraktforhandling og klausuler i dine aftaler.
- Brug din påvirkningskraft, når risici identificeres hos dine forretningsforbindelser, eventuelt ved at dele erfaringer og god praksis fra din egen virksomhed. Slå dig sammen med andre - kunder, leverandører, erhvervsorganisationer, fagforeninger eller offentlige myndigheder, hvis din påvirkningskraft overfor en forretningspartner ikke er stor nok til at skabe forandring.
- Som en sidste udvej kan det blive nødvendigt at afbryde et samarbejde, hvis du ikke er i stand til at påvirke den organisation, du er forbundet med, til at håndtere dens negative indflydelse på menneskerettighederne.

Hvad er "påvirkningskraft"?

I denne sammenhæng betyder påvirkningskraft din evne til at få en anden organisation til at håndtere negativ indflydelse på menneskerettighederne, som denne forårsager eller bidrager til. Styrken af din påvirkningskraft har ikke betydning for, hvorvidt du har et ansvar for negativ indflydelse på menneskerettighederne. Hvis en leverandør, eksempelvis, ikke respekterer menneskerettighederne, så har du et ansvar for den negative indflydelse, selv hvis din påvirkningskraft umiddelbart ikke er stærk nok til at få leverandøren til at ændre adfærd.

"I vores ansættelsesprocedure har vi en politik om ikke at diskriminere folk med forskellig etnicitet eller køn eller folk med forskellige religioner. Jeg tror, det er meget vigtigt for et samfund som det makedonske, der er et multietnisk samfund, og jeg tror også, at dette vil hjælpe vores virksomhed"

- Marjonka Veljanovska,

Administrerende Direktør, Farmahem, Makedonien

Trin 4: Sørg for oprejsning til ofrene, hvis du er direkte involveret i en negativ indflydelse

Hvis noget går galt, og en persons rettigheder ikke respekteres, er du nødt til at gøre en indsats for at stoppe en sådan negativ indflydelse, og hvis din virksomhed forårsagede eller bidrog til den, skal du finde en måde, hvorpå du kan rette op på situationen for ofret/ofrene. At gøre situationen god igen kan omfatte en undskyldning, en økonomisk eller ikke-økonomisk kompensation eller en anden form for oprejsning, som offeret og din virksomhed bliver enige om er passende. Du skal også sikre, at den negative indflydelse ikke gentager sig. I tillæg til din virksomheds egen opfattelse er det vigtigt at forstå, hvad de berørte vil betragte som en effektiv oprejsning

Hvordan kan jeg gøre dette?

- Vær åben: tal med personer, som føler sig påvirket af din virksomhed. Dette kan hjælpe med at løse konflikter tidligt og direkte, hvilket begrænser problemet både for din egen virksomhed og for de berørte personer.
- Etabler en klagemekanisme, hvor folk, der føler at din virksomhed har haft en negativ indflydelse på dem selv eller andre, trygt kan udtrykke deres bekymring. Alternativt kan adgangen til en klagemekanisme administreres af en ekstern organisation (for eksempel af en brancheforening eller et multistakeholder-initiativ). Dette kan muliggøre en effektiv indsats for at rette op på problemer, før de udvikler sig til vanskelige konflikter.
- Overenskomstforhandlinger og konstruktive relationer til valgte medarbejderrepræsentanter giver ofte et godt grundlag for effektiv genoprejsning i sager, der involverer medarbejdere. Nogle virksomheder har glæde af at etablere 'medarbejderhotlines' eller forslagskasser.
- For at sikre, at du hører fra relevante individer udenfor virksomheden, kan du overveje at

etablere en offentligt tilgængelig e-mailadresse eller telefonlinje til at håndtere klager eller feedback.

"Vores virksomhed har etableret en anonym postkasse, hvor medarbejderne kan ytre deres forslag, deres kritik og alle de ting, de måtte observere, som kunne være en overtrædelse af menneskerettighederne."

- Tina Lund,

FN Partnerskabs-leder, Danimex Communication, Danmark

Hvad er "oprejsning"?

At give genoprejsning betyder at korrigere en fejl, eller i denne sammenhæng at gøre en negativ indflydelse på en persons menneskerettigheder god igen. Det handler grundlæggende om at tage sig af offeret. Det er meget nemmere at gøre en skade god, hvis du har systemer på plads, der gør det muligt for de berørte at kontakte dig og starte en dialog.

Trin 5: Spor dine fremskridt

For at sikre en god ledelse af din respons på mulig og reel negativ indflydelse på menneskerettighederne, skal du spore og registrere, hvordan du håndterede den. Hvordan har du forhindret en potentiel negativ indflydelse og i hvilket omfang lykkedes det? Har du rettet op på situationen for de berørte personer i tilfælde, hvor negativ indflydelse rent faktisk fandt sted?

Det kan være nødvendigt at bruge relevante indikatorer; både dem, der håndfast kan måles, dvs. kvantitative indikatorer, - og dem, der giver indblik i folks opfattelser og holdninger, - kvalitative indikatorer. Indsatsen bør sætte andre i stand til at vurdere dine handlinger.

Hvordan kan jeg gøre dette?

- Overvej at basere din sporingsindsats på værktøjer og indikatorer, som du allerede bruger, fx omkring sundhed og sikkerhed, medarbejderudviklingssamtaler eller trivselsundersøgelser. Du kan også integrere relevante indikatorer i eksisterende kvalitets- eller miljøstyringssystemer og gøre brug af forbruger- og kundeundersøgelser eller leverandørers opfattelser.
- Det kan også være nyttigt at evaluere på resultaterne fra din klagemekanisme. Formåede mekanismen at løse sagen fuldt og helt?
- Overvej inddragelse af interessenter og især de berørte individer i din sporingsindsats for at give feedback på effektiviteten af dine bestræbelser på at undgå og håndtere negativ indflydelse på menneskerettighederne.

“Mit firma er stærkere i dag, end før vi startede denne proces. Vi har påbegyndt en bedre intern kommunikation. Vi plejede ikke at tale sammen, og var meget hierarkisk ledet.”

- Jean Marc Barki,

Administrerende Direktør, Sealock, Frankrig

Trin 6: Kommuniker om hvad du laver

Dette trin handler om at vise, hvad du gør for at respektere menneskerettighederne. Du behøver ikke at offentliggøre alle identificerede risici eller al negativ indflydelse, og information om hvordan du har håndteret hver og en af dem. Hvis du imidlertid bliver bedt om det - især af de berørte personer eller deres repræsentanter - skal du være parat til at videregive oplysninger om din indflydelse på menneskerettighederne samtidig med, at du sikrer en passende beskyttelse af private eller kommercielle informationer og, hvis det er relevant, beskyttelse af dine medarbejdere.

Hvordan kan jeg gøre dette?

- Sørg for at kommunikere, hvad du gør, til de muligt og reelt berørte personer. Som et centralt element i din kommunikation kan du overveje møder og konsultation med berørte parter. Uafhængig kontrol eller godkendelse af menneskerettighedsrapportering eller inddragelse af kommentarer fra berørte personer kan styrke kommunikationens indhold og troværdighed.
- Beslut hvordan du ønsker at kommunikere. Din kommunikation kan enten være uformel og inkludere regelmæssige møder og drøftelser med medarbejdere, leverandører, kunder eller repræsentanter for samfundet, eller det kan være i form af en formel, offentligt tilgængelig rapportering.
- Medtag relevant information i årsrapporter, virksomhedens samfundsansvars- eller bæredygtighedsrapporter. Relevante dele kan optræde i periodiske statusrapporteringer fx på arbejdsmiljø. Hvis din virksomhed deltager i nationale eller internationale initiativer som FN's Global Compact eller initiativer for etisk handel, forventes du allerede at indrapportere visse oplysninger. Oplysninger om din respekt for menneskerettighederne kan gøres til en del af disse rapporteringer.
- Husk at informere andre relevante interessenter. Oplysningerne kan blive krævet eller blot værdsat

af de af dine kunder, der engagerer sig i ansvarlig leverandørstyring eller bæredygtigt indkøb.

- Overvej at gøre brug af korte opdateringer på din hjemmeside eller via sociale medier.

”Danimex kommunikerer vores menneskerettighedsengagement ved at offentliggøre en Fremskridtsrapport. Det er en rapport, som vi offentliggør en gang om året i forbindelse med deltagelse i FN’s Global Compact... Men vi er faktisk endnu ikke helt så gode til at fortælle vores kunder og vores leverandører om, hvad vi gør. Derfor er det en af vores fremtidige udfordringer at blive bedre til at kommunikere, hvad vi gør

- Tina Lund, FN partnerskabsleder, Danimex

Kommunikation, Danmark

3 Spørgsmål der er værd at overveje i hverdags forretningsituationer

Nedenfor beskrives 15 ganske almindelige forretningsaktiviteter - eller situationer. Hver af dem indeholder potentielle risici for negativ indflydelse på menneskerettighederne. For hver situation stilles en række spørgsmål. Hvert spørgsmål foreslår mulige handlinger, som du kan ty til for at undgå negativ indflydelse på menneskerettighederne.

Selvom nogle af situationerne ikke er relevante for din virksomhed, er det sandsynligt, at du vil genkende dig selv i mange af dem. Menneskerettighedsrisici kan være en del af helt almindelige forretningsaktiviteter, som langt de fleste virksomheder udfører.

Spørgsmålene er ikke udtømmende; de dækker ikke alle tænkelige risici for negativ indflydelse på menneskerettighederne i den beskrevne situation. Forhåbentligt vil dit svar på mange af spørgsmålene være: "Ja, det gør jeg allerede". Det er vigtigt, fordi det viser, at du allerede gør meget for at sikre, at din virksomhed respekterer menneskerettighederne; men måske vil du også opdage nye ting, som du ikke har tænkt på før.

Der vil være lovgivning, der er relevant for mange af de beskrevne situationer. Når du læser situationerne, skal du derfor huske, at du altid skal sørge for, at du kender og overholder relevant lovgivning, regulering og overenskomster. Når du driver forretning, skal du altid sørge for, at dine aktiviteter stemmer overens med de juridiske og institutionelle rammer for disse aktiviteter. Hvis du ansætter medarbejdere, sørg da for at benytte dig af lovligt anerkendte ansættelsesvilkår. Sørg også for, at du kun samarbejder med organisationer og virksomheder, som ikke bryder lovgivningen. Dette medfører ofte, at du allerede er nået langt med at sikre, at du respekterer menneskerettighederne.

Nogle af spørgsmålene henviser til løsninger, du måske allerede er forpligtet til at leve op til af juridiske årsager. Det, at de her indgår i spørgsmålene, skal derfor ikke forstås, som om at du kan vælge, om du vil efterleve lovgivningen eller ej.

Menneskerettighedsovervejelser i dine egne aktiviteter

1. Når du rekrutterer medarbejdere...

Tager du udelukkende kompetencer og erfaring i betragtning, når du vurderer, hvem du vil ansætte?

Beder du udelukkende om information, der er relevant for den arbejdsopgave, der skal udføres?

Skaber du de nødvendige rammer for, at medarbejdere med et handikap har mulighed for at arbejde i din virksomhed?

Er alle medarbejdere, som involveres i ansættelsesprocessen, klar over din virksomheds tilgang til diskrimination?

Har du offentligt givet udtryk for et engagement i at styrke mangfoldighed, fx ved at tilslutte dig et "Diversity Charter"?

Sørger du for at opbevare private oplysninger om dine ansøgere et sikkert sted?

Rettigheder i spil:

- Ret til arbejde
- Ret til ikke at blive diskrimineret
- Ret til privatlivets fred

¹ Se http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm

2. Når du har rekrutteret medarbejdere, og de arbejder for dig...

Tilskynder du et arbejdsmiljø med gensidig respekt for kollegaers værdighed?

Er der foranstaltninger på plads til at undgå og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen?

Træffer du foranstaltninger for at beskytte medarbejdere mod mobning, sexchikane eller anden chikane fra andre medarbejdere eller udenforstående - som fx kunder, sælgere eller forretningsforbindelser?

Støtter du medarbejdere, der hævder at have været udsat for tilfælde af mobning, sexchikane eller lignende?

Sikrer du at løn udbetales regelmæssigt og rettidigt?

- Rettigheder i spil:
- Frihed fra nedværdigende behandling
 - Ret til ikke at blive diskrimineret
 - Ret til et sundt og sikkert arbejdsmiljø
 - Ret til fysisk og psykisk sundhed
 - Ret til retfærdig og rimelig løn

3. Når der fastsættes løn, og det besluttes, hvem der skal forfremmes...

Sikrer du lige løn for lige arbejde eller for arbejde af lige værdi?

Sikrer du at lønstigninger og forbedring af arbejdsvilkår sker på basis af objektive faktorer, så diskrimination undgås?

Sikrer du retfærdige og gennemsigtige forfremmelser og karriereudviklingsmuligheder?

Sikrer du, at den samlede indkomst, som eventuelle ufaglærte, migrant- eller sæsonarbejdere modtager, kan dække deres basale behov, når man medregner eventuel understøttelse og tilskudsordninger, der tilbydes af staten?

- Rettigheder i spil:
- Ret til lige løn for lige arbejde
 - Ret til ikke at blive diskrimineret
 - Ret til arbejde
 - Ret til retfærdig og rimelig løn

4. Hvis medarbejdere ønsker at tilslutte sig en fagforening og deltage i kollektive forhandlinger...

Tillader du dine medarbejdere at tilslutte sig eller oprette en fagforening?

Indgår du i dialog med dine medarbejdere fx gennem regelmæssige møder med medarbejderrepræsentanter?

Har du en sund og konstruktiv dialog med de fagforeninger, som dine medarbejdere er medlemmer af?

- Rettigheder i spil:
- Ret til at organisere sig og deltage i kollektive forhandlinger
 - Foreningsfrihed

5. Når en af dine medarbejdere eller vedkommendes partner bliver gravid...

Ændrer du arbejdsopgaverne for den givne medarbejder i lyset af, at vedkommende snart bliver forælder?

Orienterer du andre medarbejdere om, hvordan de skal opføre sig i relation til en kollegas graviditet?

Sikrer du dig, at du ikke diskriminerer gravide medarbejdere eller yngre kvinder fx i forbindelse med rekruttering eller forfremmelse?

Har du den samme tilgang til forældreorlov overfor alle medarbejdere uanset køn?

- Rettigheder i spil:
- Ret til et familieliv
 - Ret til ikke at blive diskrimineret
 - Ret til et sundt og sikkert arbejdsmiljø
 - Ret til fysisk og psykisk sundhed

6. Hvis du reklamerer for produkter...

Undgår du at forstærke fordomme og stigmatisere bestemte folk - eller grupper - i din markedsføring?

Sikrer du, at din markedsføring ikke fremmer seksualiseringen af børn?

Sikrer du, at din markedsføring skildrer kvinder på en ikke-sexistisk måde?

Har du en offentligt tilgængelig brevkasse el. lign. på plads, så offentligheden kan kommentere på din markedsføring?

- Rettigheder i spil:
- Ret til ikke at blive diskrimineret

7. Hvis du sælger produkter direkte til forbrugere...

Er dine medarbejdere trænet i ikke-diskrimination i relation til kunder, og ved de for eksempel hvilke risici, der er forbundet med diskriminerende og nedladende udtryk?

Opbevarer du forbrugerinformationer på en sikker måde, og ved forbrugerne, hvordan du påtænker at bruge deres informationer?

Sørger du for at give tydelige brugsvejledninger og advarsler i forbindelse med salg af farlige produkter?

- Rettigheder i spil:
- Ret til ikke at blive diskrimineret
 - Ret til privatlivets fred
 - Ret til liv
 - Ret til fysisk og psykisk sundhed

8. Hvis dine medarbejdere arbejder under særligt stressende forhold...

Er du særligt opmærksom på dine medarbejders velvære i perioder med øget stress og arbejdspress?

Forsøger du, så vidt muligt at planlægge og strukturere arbejdsopgaver i god tid for at undgå at udsætte dine medarbejdere for et vedvarende højt stressniveau?

Forsøger du for at skabe en åben atmosfære, hvor medarbejdere trygt kan tale om stress eller stressrelaterede symptomer?

Sikrer du, at du og dine medarbejdere er opmærksomme på tidlige stresssymptomer?

- Rettigheder i spil:
- Ret til et sundt og sikkert arbejdsmiljø
 - Ret til hvile og fritid
 - Ret til fysisk og psykisk sundhed

9. Hvis dine medarbejdere har adgang til internettet på arbejdet...

Informerer du medarbejdere om, under hvilke omstændigheder du skaffer dig adgang til deres e-mails? Informerer du dine medarbejdere om grænserne for, hvad de offentligt må udtale sig om på vegne af eller omkring din virksomhed?

Sikrer du, at dine medarbejdere ikke kopierer andres arbejde til personlig gavn eller for virksomhedens skyld? Tager du de nødvendige forholdsregler, så medarbejdere med handicap, såsom synshandicap, kan gå på internettet?

- Rettigheder i spil:
- Ret til privatlivets fred
 - Ret til meningsfrihed
 - Informations- og ytringsfrihed
 - Ret til ikke at blive diskrimineret
 - Ret til at deltage i kulturlivet, nyde udbyttet af videnskabelige fremskridt og beskyttelse af ophavsrettigheder

10. Hvis dine medarbejdere arbejder med skadelige stoffer...

Sikrer du, at dine medarbejdere får vejledning og træning i, hvordan de skal håndtere de farlige stoffer, og hvad de skal gøre, hvis ulykken er ude?

Sikrer du, at dine medarbejdere har adgang til førstehjælpsudstyr?

Udfører du regelmæssige inspektioner med henblik på at sikre at sundheds- og sikkerhedskrav er opfyldt?

Sørger du for, at farlige stoffer bortskaffes eller opbevares på en sikker måde efter deres brug?

- Rettigheder i spil:
- Ret til et sundt og sikkert arbejdsmiljø
 - Ret til fysisk og psykisk sundhed

11. Hvis din virksomhed gør brug af maskineri eller køretøjer...

Er de maskiner og køretøjer, der bruges i din virksomhed, sikre at benytte, og tjekker du regelmæssigt at sikkerhedsforanstaltningerne er i orden?

Er alle medarbejdere, der benytter sig af maskineri og køretøjer, tilstrækkeligt trænet og autoriseret til at bruge dem?

Er medarbejderne trænet i, hvordan de skal reagere på et sammenbrud eller en funktionsfejl i maskineriet? Gives de medarbejdere, der bruger maskineri eller køretøjer, tilstrækkelig hviletid, så ulykker, der er forbundet med træthed eller overanstrengelse, undgås?

Rettigheder i spil:

- Ret til et sundt og sikkert arbejdsmiljø
- Ret til fysisk og psykisk sundhed

Menneskerettighedsovervejelser i dine forretningsrelationer

12. Hvis du placerer ordrer hos leverandører med korte deadlines...

Ved dine leverandører, at du forventer, at de respekterer menneskerettighederne, fx ved at du refererer til potentielle risici i kontrakter og leverandøraftaler?

Tilrettelægger du salg og ordrer således, at du så vidt muligt undgår meget korte deadlines hos dine leverandører?

Overvejer og diskuterer du din leverandørers medarbejders arbejdsforhold under korte deadlines med leverandører?

Rettigheder i spil:

- Ret til et sundt og sikkert arbejdsmiljø
- Ret til hvile og fritid

13. Hvis du benytter dig af sikkerhedstjenester fra et andet firma...

Gør du det klart for dine sikkerhedsleverandører, fx ved at inkludere det i købsbetingelserne, at du forventer, at de respekterer menneskerettighederne?

Sikrer du, at dine sikkerhedsleverandører har de rette tilladelser og licenser?

Sikrer du, at dine sikkerhedsleverandører træner deres medarbejdere i relevante menneskerettighedsspørgsmål såsom hensigtsmæssig magtanvendelse og ikke-diskrimination?

Sikrer du, at dine sikkerhedsleverandører minimerer negativ indflydelse på dine medarbejders eller kunders ret til privatlivets fred forårsaget fx ved brug af overvågning eller kropsvisitering?

Rettigheder i spil:

- Ret til privatlivets fred
- Ret til liv, frihed og personlig sikkerhed
- Frihed fra nedværdigende behandling
- Forsamlingsfrihed
- Ret til ikke at blive diskrimineret

14. Hvis du køber produkter fra lande med lave omkostninger eller sektorer, som du mistænker for at benytte sig af børnearbejde...

Gør du det tydeligt for dine leverandører, at du forventer, at de respekterer menneskerettighederne, inklusiv forbuddet mod børnearbejde?

Har du søgt rådgivning fra eksperter, fx en NGO, om produkter og lande, hvor der kan være særlig risiko for børnearbejde?

Har du en fast procedure på plads i tilfælde af, at du bliver opmærksom på, at en af dine leverandører ikke respekterer menneskerettighederne?

Har du overvejet muligheden for at deltage i et samarbejde omkring ansvarlig leverandørstyring som fx "Ethical Trading Initiative" eller "Business Social Compliance Initiative"?

Rettigheder i spil:

- Forbud mod børnearbejde
- Ret til uddannelse

15. Hvis du sælger produkter eller ydelser, der kan blive brugt i konfliktramte områder eller køber produkter fra konfliktramte områder...

Ved dine kunder eller leverandører, at du forventer, at de er ekstra påpasselige med at respektere menneskerettighederne i lyset af de forhøjede risici, der eksisterer i konfliktramte områder?

Søger du troværdig og uafhængig rådgivning fra regeringer og menneskerettighedseksperter om, hvordan man respekterer menneskerettigheder i konfliktramte områder?

Samarbejder du med andre virksomheder eller lokale civilsamfundsorganisationer om at håndtere identificerede risici?

Er du særligt opmærksom på risikoen for at blive en del af etniske, religiøse eller kulturelle uoverensstemmelser eller konflikter i området?

Mange menneskerettigheder kan komme i spil i konfliktramte områder bl.a.:

- Ret til liv, frihed og personlig sikkerhed
- Frihed fra tortur eller grusom, umenneskelig eller nedværdigende behandling
- Ret til ikke at blive diskrimineret
- Ret til selvbestemmelse
- Den humanitære folkeret

4 Korte eksempler på negativ indflydelse på menneskerettigheder

Virksomheder kan potentielt have negativ indflydelse på alle internationalt anerkendte menneskerettigheder. Derfor bør din virksomhed overveje alle rettighederne, fx når du identificerer dine menneskerettighedsrisici (Se trin 2, afsnit II).

Nedenfor gennemgås 29 menneskerettigheder, som alle er at finde i FN's internationale grundrettheder (the International Bill of Human Rights) og ILO's kernekonventioner. I forbindelse med hver rettighed gives et eksempel på, hvordan virksomheder, hvis de ikke er forsigtige, kan forårsage, bidrage til eller på anden vis blive involveret i en negativ indflydelse på menneskerettighederne.

Nogle af eksemplerne beskriver ulovlige handlinger i europæiske lande såvel som andre steder. I sådanne tilfælde risikerer den pågældende virksomhed et juridisk efterspil. Ligeledes kunne overholdelse af lovgivningen højst sandsynligt have bevirket, at virksomheden havde undgået den negative indflydelse på menneskerettighederne. Andre eksempler er taget fra gråzoner, hvor det ikke er entydigt om handlingen er ulovlig eller ej.

Ikke desto mindre er de alle eksempler på negativ indflydelse på menneskerettighederne, der bør undgås og håndteres, hvis de skulle forekomme i din virksomhed. Vær opmærksom på, at alle interessenter ikke altid er enige om, hvad der udgør en negativ indflydelse på menneskerettighederne. Denne liste har til hensigt at give eksempler, der er relativt tydelige.

o **Foreningsfrihed**

En gruppe medarbejdere mødes udenfor arbejdstiden for at danne en fagforening. Virksomheden, de arbejder for, ansætter en advokat med det ene formål at intimidere medarbejderne i håbet om, at de vil opgive deres planer om at melde sig ind i en fagforening.

o **Ret til lige løn for lige arbejde**

En virksomhed ansætter en immigrant fra et økonomisk udviklingsland som ny medarbejder. På grund af hans nationale herkomst får han mindre i løn end sine kolleger. Ledelsen hævder, at hans løn stadig er langt bedre, end hvad han ville have tjent i sit hjemland.

o **Ret til at organisere sig og deltage i kollektive forhandlinger**

I et land, hvor de juridiske rammer giver mulighed for kollektive forhandlinger om ansættelsesvilkår, nægter et selskab at engagere sig i forhandlinger med medarbejderrepræsentanter, også selvom det kan ske efter gældende regler og direkte eller indirekte gennem arbejdsgiverorganisationen (fx på lokalt, sektorielt eller nationalt niveau).

o **Ret til lige muligheder på arbejdet**

Lederen i en lille virksomhed beslutter sig for at forfremme en medarbejder, ikke baseret på dennes indsats, men fordi han er mand og derfor ikke skal på barselsorlov, som det kunne blive tilfældet for den anden kandidat, der er kvinde.

o **Ret til ikke at blive diskrimineret**

Lederen i en lille virksomhed starter rekrutteringen af en salgsassistent til sin butik. Der er flere kvalificerede ansøgere til stillingen også nogle med minoritetsbaggrund. Lederen beslutter sig for ikke at indkalde synlige minoriteter til samtalerne, fordi kunder før i tiden har klaget over at blive betjent af synlige minoriteter.

o **Ret til retfærdig og rimelig løn**

En virksomhed betaler sine fuldtidsansatte efter en aftale om salgskommission. Der er imidlertid ikke garanteret en basisløn og lønnen udbetales forskelligt alt efter salgsudsvingene.

² Denne repræsentation af menneskerettighederne og ILO's Deklaration om fundamentale arbejdstagerrettigheder og principper stammer fra "Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights". En rapport fra FN's generalsekretærs særlige repræsentant omkring menneskerettigheder og erhverv, John Ruggie, 2008: s. 15-16

o **Forbud mod slaveri og tvangsarbejde**

En virksomhed arbejder som "mellemand" for at skaffe ufaglærte arbejdere til landbrugsarbejde. Virksomheden identificerer immigranter, som er villige til at arbejde under relativt dårlige forhold i marker eller plantager for en lav løn. Virksomheden får en bonus afhængigt af det antal medarbejdere, der bliver i arbejdet sæsonen ud. Da der er stor udskiftning af medarbejdere, vælger virksomheden at beholde deres pas sæsonen ud og kræver et højt "ekspeditionsgebyr", hvis medarbejdere ønsker at få passet tilbage før sæsonen afsluttes.

o **Ret til et sikkert arbejdsmiljø**

Indkøberen fra en virksomhed besøger en hovedleverandør i Østasien. Under et besøg hos leverandøren bliver indkøberen glad for at se, at alle medarbejdere bærer sikkerhedshjelme, selvom det er meget varmt. Han glemmer sin mappe, og da han vender tilbage for at hente den, opdager han, at samtlige medarbejdere nu har lagt hjelmene. Da det er en meget vigtig leverandør, vælger han at ignorere, hvad han ser, og afslutter handlen alligevel.

o **Forbud mod børnearbejde**

En virksomhed køber reklamegaver, såsom penne, nøgleringe og lightere med virksomhedens logo på, af en stor leverandør. På et besøg hos leverandøren, hvor der forhandles pris og kvalitet af den næste ordre, bemærker indkøberen, at der er flere mindre børn, der sidder og samler de små dele. Eftersom hun repræsenterer en lille virksomhed sammenlignet med leverandøren, vælger hun at ignorere, hvad hun ser og afgiver ordren.

o **Ret til hvile og fritid**

Grundet en hasteordre fra en vigtig kunde beder en lille virksomhed en leverandør om at

fordoble produktionen af en genstand indenfor samme tidsramme som planlagt for den oprindelige ordre. Som konsekvens kommer leverandørens medarbejdere til at arbejde i døgn drift i ugen og weekenden op til leveringsfristen. Medarbejderne klager, og i vrede truer ejeren med firing, hvis de nægter at arbejde over.

o **Ret til arbejde**

En virksomhed nægter at give kontrakter eller ansættelsesbreve til nye medarbejdere.

o **Ret til familieliv**

En medarbejder fortæller sin leder, at hun er gravid for anden gang. Lederen har hørt fra hendes tidligere arbejdsgiver, at hun ofte var fraværende under sin første graviditet. Derfor beslutter lederen at afskedige medarbejderen med det samme.

o **Ret til liv, frihed og personlig sikkerhed**

Ejeren af en virksomhed forsinker reparationen af en firmabil på grund af økonomiske problemer. Som et resultat heraf fejler bremserne og en person bliver dræbt.

o **Forsamlingsfrihed**

Den lokale fagforening organiserer en fredelig og lovlig demonstration mod dårlige arbejdsforhold udenfor en mellemstor virksomhed. Ledelsen bliver frustreret og hyrer et sikkerhedsfirma til at opløse demonstrationen.

o **Ret til en passende levestandard (herunder passende ernæring, beklædning og bolig)**

En landmand tilbyder logi til migrantarbejdere i højsæsonen. For at holde hans omkostningerne nede, bor der mange på værelserne, som i øvrigt er uhygiejniske og sjældent rengøres. Arbejderne klager, da de ikke har andre steder at sove.

o **Forbud mod tortur, grusom, umenneskelig eller nedværdigende behandling**

En kontorleder chikanerer systematisk sine medarbejdere ved at kalde dem nedværdigende navne, når hun er utilfreds med deres arbejdsindsats.

o **Ret til at indgå ægteskab og stifte familie**

En virksomhed opfordrer kraftigt en medarbejder til at udskyde sit bryllup et år for at undgå, at hun distraheres i en travl periode. Hun får at vide, at der nok ikke vil være plads til hende i firmaet fremover, hvis hun gennemfører bryllupsplanerne.

o **Ret til fysisk og psykisk sundhed**

En mindre forhandler sælger frossent kød og fjerkræ. Ejeren får et godt tilbud og køber en stor forsendelse af frossent kød. Det gode tilbud skyldes, at kødets holdbarhed udløber tre måneder efter købet. Det lykkedes ham kun at sælge en lille del af kødet før udløbsdatoen, hvorefter han ændrer holdbarhedsdatoen på de resterende pakker for at kunne sælge dem.

o **Ret til lighed for loven og lige beskyttelse under loven**

En virksomhed udnytter, at migrantarbejdere ikke er beskyttet af national beskæftigelseslovgivning, ved at tilbyde dem arbejdsvilkår, der er under de nationale standarder.

o **Ret til tanke-, samvittigheds- og religionsfrihed**

Ejeren af en virksomhed bemærker, at nogle medarbejdere bærer religiøse symboler og udøver deres tro i deres pauser. Som ateist provokeres han af deres adfærd. Selvom adfærden ikke indebærer nogen sundheds- eller sikkerhedsrisici for andre medarbejdere eller i øvrigt påvirker medarbejdernes arbejdsindsats, beder han dem stoppe.

o **Ret til uddannelse**

Ledelsen i en virksomhed synes, at to medarbejdere udtrykker for mange holdninger om arbejdstagerrettigheder, efter at de er begyndt på et kursus, der udbydes af den lokale fagforening udenfor arbejdstiden. Virksomheden informerer medarbejderne om, at de vil 'få problemer', hvis de fortsætter på kurset.

o **Ret til en retfærdig rettergang**

En virksomhed bruger en distributør til at sælge sine produkter. Under en middag med distributørens direktør praler vedkommende af, at han "overbeviste" en dommer til at afvise et søgsmål fra en tidligere medarbejder.

o **Ret til meningsfrihed, informationsfrihed og ytringsfrihed**

En mellemstor virksomhed sælger IT-løsninger til offentlige instanser. Virksomheden bliver klar over, at nogle af de offentlige kunder benytter produkterne til at spore og forfølge individer, der er uenige i regeringens politik. Ejeren fortsætter salget med den begrundelse, at så lille en virksomhed alligevel ikke kan påvirke brugen af produkterne, og at andre konkurrenter ville overtage den profitable forretning, hvis hans firma sagde fra.

o **Ret til at deltage i kulturlivet, nyde udbyttet af videnskabelige fremskridt og beskyttelsen af ophavsrettigheder**

En lille ingeniørvirksomhed rådgiver globale byggeprojekter. I en af deres nuværende opgaver skal de rådgive en stor kunde om konstruktionen af en stor fabrik. Som resultat af konstruktionen vil den lokale befolkning blive forhindret i at besøge et kulturelt sted af stor betydning for dem. Ingeniørvirksomheden hører om sagen, men beslutter, at det ikke angår dem, og foretager sig ikke noget i den anledning.

o **Ret til selvbestemmelse**

En virksomhed køber en grund til trods for viden om et oprindeligt folks mulige ret til at bruge området, grundet dette folks mangeårige anvendelse af stedet. Virksomheden udnytter, at det oprindelige folk er dårligt repræsenteret politisk, ignorerer dets protester og beder til slut politiet om at fjerne de folk, der bor på grunden.

o **Ret til et politisk liv**

En medarbejder stiller op til et lokalvalg. Den administrerende direktør i virksomheden støtter et andet parti. Direktøren begynder at sætte spørgsmålstegn ved medarbejderens kompetencer og fratager ham dele af hans ansvarsområder.

o **Ret til social sikkerhed**

En virksomhed snyder med bogføringen for at undgå at betale til det offentlige sociale sikkerhedssystem.

o **Bevægelsesfrihed**

En lille virksomhed er afhængig af import fra en vingård i et afsidesliggende landdistrikt med to timers transport til nærmeste by. Under et besøg hos leverandøren i høstsæsonen opdager virksomhedens ejer, at vingården forbyder sine medarbejdere at forlade vingården uden for arbejdstiden, da det har vist sig, at nogle medarbejdere vender for sent hjem om aftenen til at være fuldt arbejdsduelige om morgenen.

o **Ret til privatlivets fred**

Som en personlig tjeneste til en ven i en anden virksomhed videregiver den administrerende direktør i en virksomhed personlige informationer om udvalgte kunder uden at have spurgt kunderne på forhånd.

5 Mere information

Nedenfor henvises der til udvalgte autoritative kilder med mere information om menneskerettighederne.

Disse kilder er ikke nødvendigvis skrevet til et virksomhedspublikum og er ikke særligt SMV-venlige. Derfor vil du muligvis skulle bruge assistance fra passende eksperter for at gøre dokumenterne mere brugbare og relevante for din virksomhed. Sådanne eksperter kan du f.eks. finde blandt nationale menneskerettighedsinstitutioner, civilsamfundsorganisationer, der har specialiseret sig i menneskerettighederne, erhvervsorganisationer, handelskamre eller multistakeholder-initiativer omkring samfundsansvar.

Globale dokumenter og ressourcer:

- FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv:
The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), Sekretariatet for FN's højkommissær for menneskerettigheder, 2011: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- En fortolkningsguide til FN's Retningslinjer:
The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, Sekretariatet for FN's højkommissær for menneskerettigheder, 2011: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- FN's Global Compact:
Global Compact er FN's globale initiativ omkring samfundsansvar. Initiativet kan besøges på www.unglobalcompact.org. For information omkring forholdet mellem FN's Retningslinjer og Global Compact se: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf
- Menneskerettighederne:
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- Sekretariatet for FN's højkommissær for menneskerettigheder:
Autoritativ online information om menneskerettighederne: <http://www.ohchr.org>
- ILO's Deklaration om fundamentale arbejdstagerrettigheder og principper
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- The International Labour Organisation (ILO)
Autoritativ online information om arbejdstagerrettigheder: <http://www.ilo.org>. ILO's 'helpdesk' for virksomheder om internationale arbejdstagerrettigheder: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

EU dokumenter:

- EU's Charter om grundlæggende rettigheder:
http://ec.europa.eu/iustice/fundamental-rights/charter/index_dk.htm
- Den Europæiske menneskerettighedskonvention:
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- Europakommissionens samfundsansvarsstrategi for 2011-14:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Tak til

Europa-Kommissionen og holdet fra GLOBAL CSR og BBI International ønsker at takke de mange personer, der har kommenteret på tidligere udgaver af denne guide, inklusive:

Medlemmerne af den rådgivende ekspertkomité etableret af Europa-Kommissionen med henblik på rådgivning omkring projektet:

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, UN Working Group on Business and Human Rights
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centre for Responsible Business, India
- Geneviève Paul and Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, International Organisation of Employers

Andre personer og organisationer som har kommenteret på et tidligere udkast af guiden:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Confederation of Danish Industry
- Sebastien Coquoz, Norwegian Centre for Human Rights
- Danish Ethical Trading Initiative (DIEH), Ethical Trading Initiative (ETI), Ethical Trading Initiative Norway (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- European Network for CSR & Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Irish Business and Employers' Confederation
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Network for Social Responsibility of Slovenia
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Federal Department of Foreign Affairs, Human Security Division, Bern, Switzerland
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnmäki, Ministry for Foreign Affairs, Finland
- Neill Wilkin, The Institute for Human Rights and Business

Andre deltagere ved rundbordsdiskussionen afholdt af Europakommissionen d. 12. september 2012:

- Signe Andreasen, GLOBAL CSR, Denmark
- Jean-Marc Barki, Sealock, France
- Ajnacska B.Nagy, European Commission, DG Enterprise
- Peer Bondevik, Ethical Trading Initiative, Norway
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Germany
- Mile Boshkov, Business Confederation of Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgium
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Romania
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italy
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), France
- David Connor, Coethica, United Kingdom
- Rachel Davis, Shift, United States
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, European Commission, DG Enterprise
- Kirsty Drew, Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgium
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgium
- German Granda, Foretica, Spain
- Jana Heinze, Ecosense (Forum for Sustainable Development of German Business)
- Luc Hendrickx, European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, Danish Federation of SMEs
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Poland
- Jutta Knopf, Adelphi, Germany
- Ales Kranjc, Network for Social Responsibility, Slovenia
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Spain
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Denmark
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, European Group of NHRIs - Scottish Human Rights Commission
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedonia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Madeconia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Poland
- Anna-Elina Pohjolainen, European Commission, DG Justice
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, European Commission, DG Justice
- Emily Sims, International Labour Organisation (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Denmark
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Turkey
- Matthias Thorns, International Organisation of Employers (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgium
- Marjon van Opijnen, CREM, Netherlands
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedonia
- Juan Villamayor, Consultant in Corporate Sustainability, Spain
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), France
- Margaret Wachenfeld, Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- Mark Wright, Equality and Human Rights Commission, United Kingdom

Citater fra udvalgte små og mellemstore virksomheder

Citaterne, der er fremhævet i denne guide, stammer fra personer, som leder eller arbejder i fem europæiske små eller mellemstore virksomheder. Disse virksomheders politikker og praksis er blevet analyseret af holdet fra GLOBAL CSR og BBI International - i lyset af forventningerne fra FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv. Citaterne stammer fra dette arbejde og er udtryk for personernes egne holdninger. Casestudier af de involverede virksomheder kan findes på: www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights

