



## Redd Barna bedriftsfadder

---

Betingelser og etiske retningslinjer



# Betingelser for bedriftsfadderskap med Redd Barna

Som bedriftsfadder samtykkes det til følgende betingelser:

- Fakturering skjer to ganger årlig ihht. avtalt beløp, halve beløpet første gang innen 14 dager etter signering og halve beløpet andre gang seks måneder senere
- Betalingsfrist: innen 30 dager
- Etske retningslinjer: se under
- Oppsigelse: skriftlig innen 30 dager før den neste fakturaen sendes til bedriften
- Etter eventuell oppsigelse fraskriver bedriften seg muligheten med å titulere seg som bedriftsfadder av Redd Barna, og med det også muligheten til å benytte seg av alt markedsføringsmateriell etc. fra Redd Barna som bedriften fikk ved oppstart av bedriftsfadderskapet

## Etiske retningslinjer

Ved å inngå avtale om bedriftsfadderskap med Redd Barna samtykkes det til følgende etiske retningslinjer.

Redd Barna er en organisasjon som arbeider for å virkeliggjøre barns rettigheter og forsvare barns interesser i Norge og internasjonalt. Fokus på etikk og rettigheter ligger i våre kjerneverdier. Vi ønsker derfor å vise vårt ansvar for samfunn og miljø med den påvirkningskraften som ligger i å være oppdragsgiver, kjøper eller partner på markedet. Redd Barna har derfor som mål at alle leverandører og samarbeidspartnere skal ha den absolutt høyeste etiske standard på vegne av eller til tjeneste for Redd Barna. Dette inkluderer ettertrykkelig samfunnsansvar med fokus på hvordan virksomheten påvirker mennesker, samfunn og miljø. Alle våre leverandører eller partnere må produsere varer og tjenester i henhold til våre retningslinjer for å kunne inngå avtale med oss, og leverandører skal også kunne følge opp disse prinsipper hos sine respektive underleverandører.

### Alle bedrifter bør:

1. Ivareta ansvaret for å respektere barns rettigheter og forankre hensynet til barn
2. Bidra til å eliminere alle former for barnearbeid i alle forretningsaktiviteter og samarbeid
3. Tilrettelegge for gode arbeidsvilkår for unge arbeidere, foreldre og andre omsorgspersoner
4. Sørge for barns beskyttelse og trygghet i alle forretningsaktiviteter
5. Sikre at alle produkter og tjenester som tilbys er trygge og forsvarlige
6. Velge markedsføring og annonsering som ivaretar barns rettigheter og interesser
7. Fremme barns beste i tilknytning til miljø og miljømessige konsekvenser av næringsvirksomhet
8. Respektere barns rettigheter i alle sikkerhetsanliggender
9. Hjelp barn som er rammet av kriser og katastrofer
10. Støtte og styrke lokale og nasjonale myndighetstiltak som ivaretar og fremmer barns rettigheter

Redd Barna vil kontinuerlig jobbe for forbedring av egen praksis som kan bidra til at leverandører og partnere følger våre retningslinjer og unngår handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter. Skulle noen i din bedrift oppdage et tilfelle av brudd på våre retningslinjer eller mulig tilfelle av uetisk adferd av en Redd Barnas representanter eller partnere bes du kontakte din lokale Redd Barna kontaktperson eller sende varsel gjennom vår varslingspost: [alert@reddbarna.no](mailto:alert@reddbarna.no).

### Krav til forhold hos leverandører og samarbeidspartnere

Våre retningslinjer er basert på internasjonal FN- og ILO- konvensjoner og angir minimum- og ikke maksimumstandarder. Lovgivninger under produksjonsland skal respekteres, men der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standard gjelde. Redd Barna stiller krav at alle våre leverandører (og deres underleverandører) ikke er i brudd med Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) konvensjoner. Disse konvensjonene er gjengitt i 12 punkter under.

#### I. Forbud mot barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon #138, 182 og 79, ILO anbefaling #146)

- I.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med
  - i) nasjonal minstealder for ansettelse, eller;
  - ii) 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

1.2. Nyrekruttering av barnarbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.

1.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

1.4. 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.

## 2. Forbud mot Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

2.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.

2.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

## 3. Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)

3.1. 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.

3.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

3.3. 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.

## 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, 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

5.1. Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelser.

## 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. Lærlingprogram 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 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. Tiltak for å redusere negative effekter på helse og miljø i hele verdikjeden skal gjennomføres gjennom minimering av utslipp, fremme effektiv og bærekraftig ressursbruk, inkludert energi og vann og minimering av drivhusgassutslipp i produksjon og transport. Lokalmiljøet på produksjonsstedet skal ikke bli drevet rovdrift på eller skadet av forurensning.

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 arbeidsrelaterede fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

Brudd på punktene over 1-12 innebærer kontraktsbrudd. Ved kontraktsbrudd plikter partneren å rette bruddene innen den tidsfrist Redd Barna bestemmer så fremst denne ikke er usaklig kort. Rettelsene skal dokumenteres skriftlig og på den måten Redd Barna ønsker. Vesentlig mislighold av kontraktsforpliktelsene kan påropes av Redd Barna som grunnlag for henving selv om leverandør retter forholdene. Dersom brudd skjer i underleverandørkjeden kan Redd Barna kreve at partneren skifter ut underleverandør(er) Dette skal skje uten kostnad for Redd Barna.

Dersom partneren blir klar over forhold i strid med kontraktsvilkårene, skal partneren rapportere dette til Redd Barna uten ugrunnet opphold.