

Etiske retningslinjer for Røde Kors Tøy og tekstil AS

Versjon 1.0 - godkjent av styret i Røde Kors Tøy og tekstil AS 23. mai 2018

1. Innledning

Røde Kors Tøy og tekstil AS er et heleid datterselskap av Norges Røde Kors. Selskapets formål er å samle inn tøy og tekstiler som selges til inntekt for Røde Kors' humanitære arbeid. Selskapet skal respektere og fremme bærekraft, miljø og etikk og slik bidra til mer bærekraftig forbruks- og produksjonsmønstre.

Å respektere og fremme bærekraft, miljø og etikk innebærer blant annet at vi skal respektere grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon i hele vår virksomhet. Dette ønsker vi å gjøre i nært samarbeid og i dialog med våre kunder, leverandører og samarbeidspartnere. For å tydeliggjøre hva vi forventer av både oss selv og av de vi samarbeider med har vi utarbeidet etiske retningslinjer. Retningslinjene dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon hos kunder og i leverandørkjeden.

Røde Kors Tøy og tekstil AS er medlem i Initiativ for etisk handel (IEH). IEH er et ressurscenter for etisk handel, hvor vi årlig rapporterer åpent om vårt arbeid med etisk handel. **Røde Kors Tøy og tekstil AS** jobber kontinuerlig for å forbedre egen policy og praksis.

2. Krav til egen virksomhet

Medarbeidere i **Røde Kors Tøy og tekstil AS** er bundet av hovedregelverket i Norges Røde Kors. Dette er lover og vedtak fattet av landsmøtet og landsstyret basert på bestemmelser vedtatt av internasjonale Røde Kors- og Røde Halvmåne-organer. Under følger et utdrag fra reglene knyttet til etiske spørsmål.

2.1. Respekt for medmennesker

Opgaver skal utføres til fordel for de personer vi skal hjelpe. Medarbeidere i Røde Kors skal respektere alle mennesker uten forskjellsbehandling eller diskriminering. Ingen skal utføre handlinger som kan anses som mobbing, trakassering, misbruk, diskriminering eller utnyttelse av en person.

Medarbeidere i Røde Kors skal tenke og handle miljøvennlig.

2.2. Økonomisk ansvarlighet

Røde Kors skal drive sin virksomhet slik at medlemmer, myndigheter og opinionen har tillit til at organisasjonens økonomiske midler brukes til beste for formålet. Det skal utvises ansvarlighet ved administrasjon av økonomiske midler, og alle Røde Kors' eiendeler skal behandles med stor forsiktighet.

2.3. Personlig integritet

Alt arbeid skal utføres med personlig integritet, uten uærlighet, uredlige hensikter eller korrupsjon. Medarbeidere skal avstå fra handlinger som kan minne om favorisering, vennetjenester eller bestikkelser.

Ingen skal tilegne seg personlige fordeler av Røde Kors' ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler. Å være medarbeider i Røde Kors skal heller ikke benyttes til å oppnå personlige fordeler gjennom gaver eller tjenester fra andre. Medarbeidere skal ikke motta personlige gaver eller tjenester til en verdi over 500 kroner.

Alle Røde Kors' eiendeler og utstyr, inkludert id-kort og merker, skal returneres når arbeidet for Røde Kors opphører.

2.4. Innkjøp og forretningsforbindelser

Ingen kan forplikte Røde Kors økonomisk med mindre de har fått fullmakt til det. Medarbeidere som er involvert i innkjøp av varer og tjenester til Røde Kors skal være kjent med gjeldende reglement for innkjøp. Alle innkjøp skal gjøres ut fra Røde Kors' interesser og formål.

Medarbeidere skal opplyse om enhver potensiell interessekonflikt med en leverandør eller forretningspartner (som for eksempel familieforhold eller aksjeeierskap). Ingen skal selv ta beslutning om innkjøp fra egen eller nærstående virksomhet.

Ingen skal gjøre privat bruk av Røde Kors' innkjøpsavtaler eller rabattordninger, unntatt i tilfeller der avtalen er inngått med det formål å gi rabatt til ansatte eller medlemmer i Røde Kors. Det skal heller ikke foretas privat bestilling fra leverandører medarbeidere har kontakt med som representant for Røde Kors når dette kan skape tvil om sammenblanding av roller og interesser.

3. Oppfølging av etterlevelse av kravene

Alle som kjøper innsamlet tøy og tekstiler fra Røde Kors Tøy og tekstil AS skal etterleve våre krav til kunder, leverandører og avtalepartnere som framgår av punkt 4 med underpunkter i disse retningslinjene. Røde Kors Tøy og tekstil AS vil søke bekreftelse fra sine kunder på at retningslinjene er lest og forstått.

På oppfordring fra Røde Kors Tøy og tekstil AS må kunder og leverandører kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene. Det kan gjøres ved oppfølgingsamtaler med Røde Kors Tøy og tekstil AS og/eller kartlegging av arbeidsforholdene på produksjons- eller mottakssted.

Røde Kors Tøy og tekstil AS forbeholder seg retten til å kartlegge kunder og underleverandører med hensyn til etterlevelse av de etiske retningslinjene. I så fall plikter kunde eller leverandør å tillate en slik kartlegging og oppgi navn og kontaktopplysninger på disse.

Ved brudd på de etiske retningslinjene skal kunden, i samarbeid med Røde Kors Tøy og tekstil AS lage en plan for utbedring av manglene. Utbedring skal skje innen rimelig tid. Avslutning av kundeforholdet vil kunne forekomme dersom kunden, etter gjentagende henvendelser, ikke viser vilje til å rette opp i forholdene.

4. Krav til kunder, leverandører og avtalepartnere

Våre kunder, leverandører og avtalepartnere skal respektere grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og antikorrupsjon. Kravene bygger på sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og nasjonal arbeidslovgivning på produksjonsstedet. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

4.1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

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

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

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

- 4.2.1. 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.
- 4.2.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 4.2.3. 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.

4.3. Barnearbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

- 4.3.1. 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.
- 4.3.2. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- 4.3.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- 4.3.4. 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.

4.4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

- 4.4.1. 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.
- 4.4.2. 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.

4.5. Brutal behandling (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 7)

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

4.6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

- 4.6.1. 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.
- 4.6.2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
- 4.6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- 4.6.4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

4.7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

- 4.7.1. 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.
- 4.7.2. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.
- 4.7.3. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

4.8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)

- 4.8.1. 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.
- 4.8.2. Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.
- 4.8.3. 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.
- 4.8.4. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

4.9. Regulære ansettelser (ILO konvensjon nr. 95, 158, 175, 177, 181)

- 4.9.1. 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.
- 4.9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- 4.9.3. Lærlingprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

4.10. Marginaliserte befolkningsgrupper (FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, art. 1 og 2)

- 4.10.1. 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.

4.11. Miljø

- 4.11.1. 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.
- 4.11.2. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

4.12. Korrupsjon

- 4.12.1. 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.