



Åpenhetsloven

Policy for bærekraftig forretningspraksis

Forslag styret 08.05.23



Policy for bærekraftig forretningspraksis

I Studentsamskipnaden i Østfold jobber vi for en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn, miljø og dyrevelferd.

Vedtatt av SiØs styre 8. mai 2023.

Innledning

SiØ anser bærekraftig forretningspraksis som en forutsetning for bærekraftig utvikling, som innebærer at dagens generasjoner får dekket sine behov uten å ødelegge framtidige generasjoners mulighet til å få dekket sine behov (1). Vi har derfor utarbeidet dette policydokumentet som har som hensikt å beskrive hvordan vi skal drive SiØ på en ansvarlig og bærekraftig måte. Dokumentet, som inkluderer 13 prinsipper for bærekraftig forretningspraksis danner grunnlaget for vårt bærekraftsarbeid.

Etisk handel Norge beskriver hvordan vi kan jobbe aktivt med aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis (2). I SiØ jobber vi med aktsomhetsvurderinger for å respektere og ivareta menneske- og arbeidstakerrettigheter i egen virksomhet og i hele leverandørkjeden i tråd med Åpenhetsloven. Vi har også valgt å inkludere miljø og dyrevelferd i våre aktsomhetsvurderinger. Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere følger samme tilnærming.

Policyen er en beskrivelse av hvilke forventinger og krav vi har til oss selv, våre leverandører og andre forretningspartnere, samt hvordan vi jobber med å følge dette opp. Det danner grunnlaget for hva vi ser etter når vi kartlegger og søker å håndtere og forbedre vår påvirkning i leverandørkjedene våre. Policyen inneholder retningslinjer som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, klima og miljø, dyrevelferd og antikorrupsjon.

Vårt arbeid tar utgangspunkt i prinsippene og veiledningen i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP, 2011) og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv (OECD, 2018). Til grunn for disse rammeverkene ligger FNs bærekraftsmål, Verdenserklæringen om menneskerettigheter, den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) kjernekonvensjoner om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og andre relevante føringer for miljø og klima hvor Parisavalen og 1,5 graders målet står sentralt.

Policyen vil vurderes årlig på bakgrunn av aktsomhetsvurderingene SiØ gjennomfører og funn og informasjon som vi innhenter. Vi vil jobbe kontinuerlig med å oppdatere og styrke dokumentet, samt utvide med flere policydokumenter på viktige risikoområder



som vi avdekker.

SiØs verdigrunnlag

Visjon

SiØ skal være en attraktiv serviceorganisasjon og bidra til et helhetlig læringsmiljø for studentene ved Høgskolen i Østfold og Fagskolen i Viken, Fredrikstad.

Virksomhetsidé

SiØ skal i samarbeid med studentene utvikle attraktive velferdstilbud og gode og konkurransedyktige varer og tjenester som de har behov for.

SiØ skal bidra til at studentene trives ved Høgskolen i Østfold og Fagskolen i Viken, Fredrikstad.

Kjerneverdier

Profesjonalitet – Raushet – Engasjement – Respekt

Krav til egen virksomhet

SiØ erkjenner at vår forretningspraksis kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn, miljø og dyrevelferd. Samtidig ser vi vårt potensiale til å bidra til positiv utvikling i leverandørkjeden. Med bakgrunn i dette har vi utarbeidet følgende krav til vår egen virksomhet:

Aktsomhetsvurderinger

SiØ skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Det vil si: gjøre egne risikokartlegginger av negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø og dyrevelferd og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn, miljø eller dyrevelferd skal vise på muligheter for å stanse denne aktiviteten, og vi vil søke å gjenopprette skaden. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting (3).



Ansvarlig innkjøpspraksis

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

Fri fagorganisering og arbeiderepresentasjon

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

Leverandørutvikling og partnerskap

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

Antikorrupsjon

SiØ, inkludert alle ansatte, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører.

Land under handelsboikott

SiØ, inkludert våre leverandører og samarbeidspartnere, skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

Krav til forhold i leverandørkjeden

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

Våre leverandører skal:

- Følge retningslinjer for leverandører, herunder 13 prinsipper for bærekraftig forretningspraksis.
- Arbeide aktivt med aktsomhetsvurderinger, det vil si: gjøre egne risikokartlegginger for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og



- stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene må overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting (4).
- Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn, miljø og dyrevelferd gjennom samarbeid.
 - På oppfordring fra SiØ kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene.
 - Ha et system for håndtering av klager knyttet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, korrupsjon, miljø og dyrevelferd.
 - Unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

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

Prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (Code of Conduct)

Disse 13 prinsippene for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde. Dette gjelder også tilfeller der våre etiske retningslinjer er i konflikt med nasjonal lovgivning. Våre etiske retningslinjer for leverandører angir minimum-, ikke maksimumskrav. Dersom leverandøren bruker underleverandører for å oppfylle kontrakten, er leverandøren ansvarlig for å videreføre kravene i leverandørkjeden.

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

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

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

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

2.1. Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.



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

2.3. Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

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

3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse, eller; minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.

3.2. Nyrekruttering av barnearbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.

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

3.4. Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

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

4.1. Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.

4.2. Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.



5. Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)

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

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

6.1. Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.

6.2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.

6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.

6.4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

7.1. Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.

7.2. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalesfestet 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 ansettelse

9.1. Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelse skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.

9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

9.3. Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Marginaliserte befolkningsgrupper

10.1. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

11. Miljø

11.1. Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.

11.3. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelse skal innhentes.

12. Korrupsjon

12.1. Alle former for bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

13. Dyrevelferd

13.1. Dyrevelferd skal respekteres gjennom å ivareta dyrenes fem friheter: frihet fra sult og tørst, frihet fra ubehag, frihet fra smerte, skade eller sykdom, frihet til å uttrykke



normal oppførsel og frihet fra frykt og (kronisk) nød (Brambellkommissjonen, 1965).
Tiltak skal iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyrs og
arbeidsdyrs velferd.

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

- 1) *Brundtland-kommisjonen, «Vår felles framtid», 1987.*
- 2) *UN OHCHR, Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)”, 2011; OECD, «Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct», 2018.*
- 3) *OECDs kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv, «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv – en innføring», 2018.*
- 4) *OECDs kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv, «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv – en innføring», 2018.*