

# Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité

## Retningslinjer for etisk handel

(Vedtatt av Idrettsstyret 24. juni 2013)

### I. Generelt

Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF) er en frivillig, medlemsbasert organisasjon som er tuftet på aktivitetsverdiene glede, helse, fellesskap og ærlighet. Våre organisasjonsverdier er frivillighet, lojalitet, likeverd og demokrati. NIFs visjon er å være fremste bidragsyter for å oppnå idrett for alle, og idrettsorganisasjonen ønsker å skape økt idrettsglede for alle.

NIF er ikke selv direkte i kontakt med produsenter og arbeider derfor etter retningslinjene for etisk handel slik de er utformet av Initiativ for etisk handel (IEH).

Alle idrettsforbundets samarbeidspartnere når det gjelder utstyr og bekledning blir gjort kjent med dette dokumentet, og NIF vil forvente at disse forretningspartnerne også vedtar etiske retningslinjer, minst like strenge som disse.

For NIF innebærer etisk handel at man skal bidra til at våre samarbeidspartneres varer er laget under forhold som ikke bryter med internasjonale arbeidstakerrettigheter og menneskerettigheter, for eksempel ved bruk av barnarbeid og tvangsarbeid. Det innebærer ikke at NIF nødvendigvis bytter leverandører til et «godkjent» sett av leverandører for å oppnå dette, men at vi påvirker arbeidsforhold og miljøstandarder hos våre eksisterende produsenter og leverandører.

NIF jobber for å fremme til gode arbeids- og miljøforhold i våre leverandørkjeder. Dette ønsker vi å gjøre i nært samarbeid med våre leverandører og samarbeidspartnere.

For å tydeliggjøre hva vi forventer av våre leverandører, har NIF utarbeidet retningslinjer for etisk handel. Retningslinjene dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og miljø.

NIF er medlem i Initiativ for etisk handel (IEH). IEH er en medlemsorganisasjon for organisasjoner, private og offentlige virksomheter, og en pådriver og et ressursenter for etisk handel. NIF rapporterer til IEH på progresjon i vårt arbeid med etisk handel og denne rapporten er offentlig tilgjengelig.

### II. Prinsipper

Våre leverandører skal levere varer og tjenester til NIF som er produsert i overensstemmelse med retningslinjene. Leverandørene skal også videreformidle og følge opp retningslinjene hos sine underleverandører.

På oppfordring fra NIF må leverandøren kunne dokumentere at retningslinjene etterleves. Det kan gjøres ved egenerklæring, oppfølgingssamtaler med og/eller kartlegging av arbeidsforholdene på produksjonssted. Dersom NIF ønsker å kartlegge underleverandør, plikter leverandøren å oppgi navn og kontaktopplysninger på denne.

Ved brudd på de etiske retningslinjene vil NIF i samarbeid med leverandør lage en plan for utbedring av manglene. Utbedring skal skje innen rimelig tid. Heving av kontrakt vil kun forekomme dersom leverandør, etter gjentagende henvendelser, ikke viser vilje til å rette opp i forholdene.

Sosiale og miljømessige standarder vil bli tillagt vekt ved valg av nye leverandører.

### **III. Krav til egen virksomhet**

NIF vil kontinuerlig jobbe for å forbedre egen policy og praksis som kan bidra til at leverandørene etterfølger våre retningslinjer for etisk handel.

NIF 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.

NIF og NIFs leverandører skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

### **IV. Krav til forhold i leverandørkjeden**

IEHs retningslinjer for etisk handel er basert på internasjonalt anerkjente 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.

#### **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
- 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.
- 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, 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 ydmykelses.

**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

9.2. 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.

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

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

## **13. Dyrevelferd**

13.1. Ulovlig og uetisk adferd når det gjelder dyrevelferd er uakseptabelt.

## **14. Ledelsessystem hos leverandører**

Ledelsessystem er sentralt for implementering av etiske retningslinjer. NIF understreker viktigheten av at leverandør har systemer som støtter implementeringen av disse. Forventningene er tydeliggjort ved at:

- Leverandøren bør utpeke en ansvarlig, sentralt i organisasjonen, for implementering av de etiske retningslinjene i egen virksomhet
- Leverandøren skal gjøre retningslinjene kjent i alle relevante deler av sin organisasjon
- Leverandøren skal innhente samtykke fra NIF før produksjon eller deler av produksjon settes ut til en underleverandør/kontraktør der dette ikke er avtalt på forhånd
- Leverandøren skal kunne gjøre rede for hvor varer som er bestilt av NIF blir produsert.