

# Etiske retningslinjer og standarder for Redd Barnas partnere og leverandører

Versjon vedtatt av Redd Barnas hovedstyre.  
Sist revidert 27. oktober 2022.

Redd Barnas etiske retningslinjer definerer organisasjonens etiske regelverk og skal sikre god etisk praksis. Disse etiske retningslinjene omfatter alle våre partnere og leverandører (heretter kalt «samarbeidspartner» eller «partner»).

Retningslinjene støtter opp under Redd Barnas formål som er å kjempe for en verden som innfrir alle barns rettigheter, slik de er definert i FNs barnekonvensjon. Retningslinjene støtter også opp under Redd Barnas verdier – ansvarlighet, ambisjoner, samarbeid, kreativitet og integritet.

Retningslinjene er delt inn i to ulike deler. Den første delen inneholder de etiske retningslinjene som gjelder for partnerens samarbeid med oss, og skal sikre god etisk praksis på våre møteplasser slik som på arrangementer og i møter. Del to inneholder etiske standarder for våre samarbeidspartnere som skal sikre vårt samfunnsansvar som oppdragsgiver, kjøper eller partner. Redd Barna forplikter seg i partnerskapet til å følge de samme etiske standardene.

## 1) Etiske retningslinjer for samarbeid med Redd Barna

Fokus på etikk og rettigheter ligger i våre kjerneverdier og det er viktig for oss å sikre god etisk praksis i alle aktiviteter og møteplasser hvor vi samarbeider med våre partnere, slik som ved alle Redd Barnas arrangementer og aktiviteter.

### 1. Respekt for medmennesker og barns trygghet

Redd Barna skal være en trygg organisasjon for alle. Som vår samarbeidspartner skal du behandle andre med verdighet og respekt, uten å forskjellsbehandle, mobbe, diskriminere, trakassere eller utnytte andre.

I Redd Barna har vi et særlig ansvar for barns trygghet. I vårt samarbeid skal Redd Barna og våre partnere til enhver tid ivareta barnets beste, forholde seg til barn på en positiv og verdig måte og vise dem respekt. I samarbeidet skal barn aldri settes i fare eller krenkes, verken verbalt, ikke-verbalt, fysisk eller på annen måte. Redd Barna anser alle under 18 år som barn, uavhengig av seksuell lavalder.

Alt arbeid som utføres på vegne av/eller i samarbeid med Redd Barna skal skje i tråd med Redd Barnas retningslinjer for en trygg organisasjon (*safeguarding*)<sup>1</sup> som omhandler forebygging og håndtering av trakassering og overgrep i Redd Barna.

### 2. Rolleforståelse

Redd Barna og våre samarbeidspartnere skal være bevisst den makten og påvirkningskraften vi kan ha i relasjon til andre. I samarbeidet skal ingen partnere misbruke sin tillit, rolle eller posisjon.

### 3. Partipolitisk og religiøs nøytralitet

Redd Barna er en partipolitisk og religiøs nøytral organisasjon og det er viktig at våre samarbeidspartnere kjenner til og respekterer dette.

### 4. Representasjon og reise

Dersom du samarbeider med Redd Barna og således assosieres med organisasjonen har du et ansvar for at din opptreden opprettholder tilliten og omdømmet til Redd Barna.

På reise i regi av Redd Barna skal du følge angitte rutiner for sikkerhet, utvise kulturell sensitivitet og følge norsk lov, internasjonale menneskerettigheter og vertslandets gjeldende lover og regler.

<sup>1</sup> *Safeguarding* referer til arbeidet organisasjonen gjør for barns sikkerhet og trygghet (*child safeguarding*) og

grenseoverskridelser for voksne (*adult safeguarding/PSEAH*).

## 5. Økonomisk ansvarlighet

Redd Barna har nulltoleranse for økonomisk kriminalitet og Redd Barnas partnere skal utføre sitt samarbeid med integritet, habilitet, uten uærlige og uredelige hensikter. Redd Barnas ressurser og eiendeler skal behandles på en nøktern og forsvarlig måte.

## 6. Konfidensialitet og taushetsplikt

Våre partnere skal håndtere konfidensielle opplysninger på en forsvarlig måte og overholde taushetsplikten for å unngå skade for Redd Barna, samarbeidspartnere eller enkeltpersoner. Dette gjelder også etter at samarbeidet med Redd Barna opphører.

## 7. Alkohol og rus

Under utførelsen av arbeid i samarbeid med, eller som er støttet av Redd Barna er det ikke lov å være påvirket av rusmidler eller være i bakrus. På arrangement med alkoholserving skal det utvises måtehold, og dersom det er barn til stede skal du avstå fra å drikke alkohol. På reise skal du være bevisst på at du kan assosieres med Redd Barna fra start til slutt på reisen, noe som også innebærer måtehold med alkohol.

## 2) Etske standarder for partnere og leverandører

*Redd Barna ønsker å vise vårt ansvar for samfunn og miljø med den påvirkningskraften som ligger i å være oppdragsgiver, kjøper eller partner. 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 «Etske retningslinjer og standarder for partnere og leverandører» for å kunne inngå avtale med oss, og leverandører/partnere skal også kunne følge opp disse prinsipper hos sine respektive underleverandører.*

*Kravene som stilles i del to er i stor grad basert på internasjonale 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 arbeidsorganisasjonens \(ILO\) konvensjoner](#) (gjengitt i punktene 2-13).*

### 1. Barns trygghet

Alle våre partnere og leverandører skal sikre at alle produkter og tjenester de tilbyr er trygge og forsvarlige. Redd Barna forventer også at våre leverandører og partnere støtter og styrker lokale og nasjonale myndighetstiltak som ivaretar og fremmer barns rettigheter i tråd med FNs barnekonvensjon og at de hjelper barn som rammes av kriser og katastrofer.

### 2. Forbud mot barnarbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

2.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med a) nasjonal minstealder for ansettelse, eller; b) 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.

- 2.2. Nyrekruttering av barnarbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- 2.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid. Arbeidet skal heller ikke ha en skadelig effekt på barns rett til utdanning.
- 2.4. 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.

### 3. Forbud mot tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

- 3.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 3.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

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

- 4.1. 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. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 4.3. 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.

### 5. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs kvinnediskrimineringskonvensjon)

- 5.1. 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.
- 5.2. 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.

### 6. Brutal behandling

- 6.1. Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelser.
- 6.2. Barn skal beskyttes mot alle former for fysisk eller psykisk vold, skade eller misbruk, vanskjøtsel, mishandling eller utnytting, herunder seksuelt misbruk.

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

- 7.1. 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.
- 7.2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.
- 7.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.
- 7.4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

### 8. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

- 8.1. 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.
- 8.2. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.
- 8.3. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

### 9. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)

- 9.1. 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.
- 9.2. Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.
- 9.3. 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.
- 9.4. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.



## 10. Regulære ansettelser

- 10.1. 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.
- 10.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.
- 10.3. Lærlingprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

## 11. Marginaliserte befolkningsgrupper

- 11.1. 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.

## 12. Miljø

- 12.1. 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.
- 12.2. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

## 13. Korrupsjon

- 13.1. Alle former for bestikkelser, er forbudt, 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.

*Er du usikker på noe av innholdet i de etiske retningslinjene  
- ta kontakt med din kontaktperson i Redd Barna. Åpenhet skaper trygghet.*

### **Brudd på retningslinjene**

*Brudd på Redd Barnas etiske retningslinjer kan medføre konsekvenser for ditt forhold til Redd Barna, og brudd på punktene 1-13 innebærer kontraktsbrudd. Ved kontraktsbrudd plikter leverandør/partner å rette bruddene innen den tidsfrist Redd Barna bestemmer så fremt 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 terminering selv om leverandør/partner retter forholdene. Dersom brudd skjer i underleverandørkjeden kan Redd Barna kreve at leverandøren/partneren skifter ut underleverandør(er). Dette skal skje uten kostnad for Redd Barna. Dersom leverandøren/partneren blir klar over forhold i strid med kontraktsvilkårene, skal leverandøren/partneren rapportere dette til Redd Barna uten ugrunnet opphold.*

### **Melde ifra om brudd**

*Redd Barna jobber kontinuerlig for forbedring av egen praksis som kan bidra til at partnere og leverandører følger våre retningslinjer og unngår handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter. Vi oppfordrer våre partnere til å melde ifra om brudd på våre etiske retningslinjer til din kontaktperson i Redd Barna eller ved å benytte [alert@reddbarna.no](mailto:alert@reddbarna.no).*

### **Signering av etiske retningslinjer for Redd Barna**

*Alle partnere og leverandører skal signere Redd Barnas retningslinjer.*

*Ved å signere bekrefter du å ha lest, forstått og at du vil etterleve innholdet i Redd Barnas etiske retningslinjer for partnere og leverandører og at partneren også har forstått kontraktsvilkårene som gjelder for denne kontrakt.*

Partner/leverandør \_\_\_\_\_

Sted og dato \_\_\_\_\_

Signatur på vegne av partner/leverandør \_\_\_\_\_

