



Hvordan operasjonalisere nye forventninger i eierskapsutøvelsen?

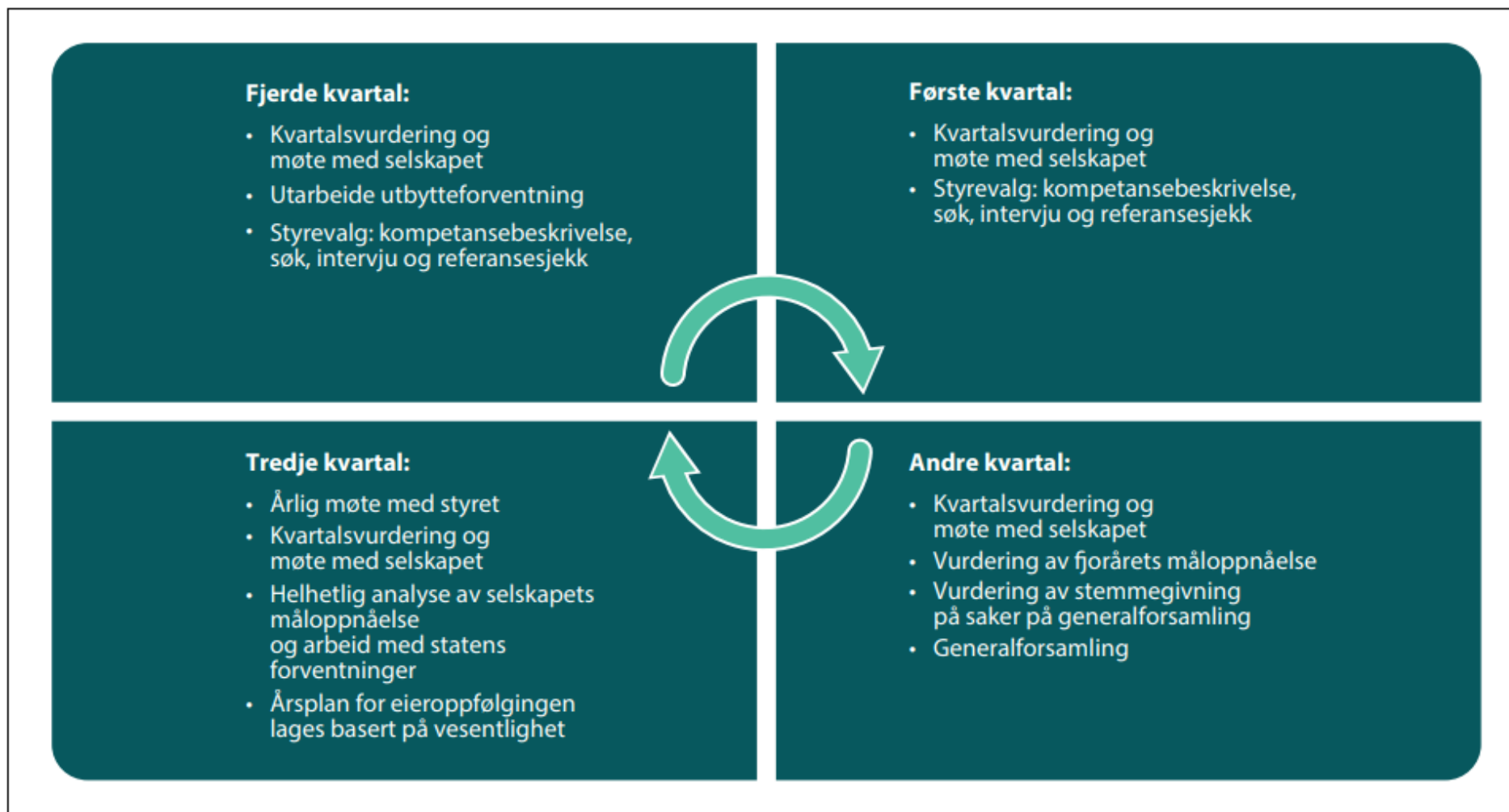


Ansvarlig virksomhet, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

- Ledende i arbeidet med ansvarlig virksomhet.
- Aktsomhetsvurderinger i tråd med anerkjente metoder.
- Respektere menneske- og arbeidstakerrettigheter.
- Ledende i arbeidet med anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i verdikjeden.
- Oppfordre egne ansatte til å fagorganisere seg og fremme retten til fri fagorganisering i hele leverandørkjeden.



Eksempel på statens eieroppfølging gjennom året



Hvordan starte?

For å forstå hvordan selskapene jobber med dette forventningsområdet må vi som eier vite noe om risikoen selskapet står overfor og hvordan denne kan håndteres.



Hjelp til risikokartlegging

Her er et utvalg ressursider som kan være til hjelp i arbeidet med å kartlegge risikoer knyttet til ulike land og områder i verden. Listen er ikke ment å være uttømmende

[Global Slavery Index](#)

[Global Rights Index](#)

[Country Reports on Human Rights Practices](#)

[Human Rights Watch](#)

[UN: Working Group on Business and Human Rights](#)

[Universal Human Rights Index \(UHRI\)](#)

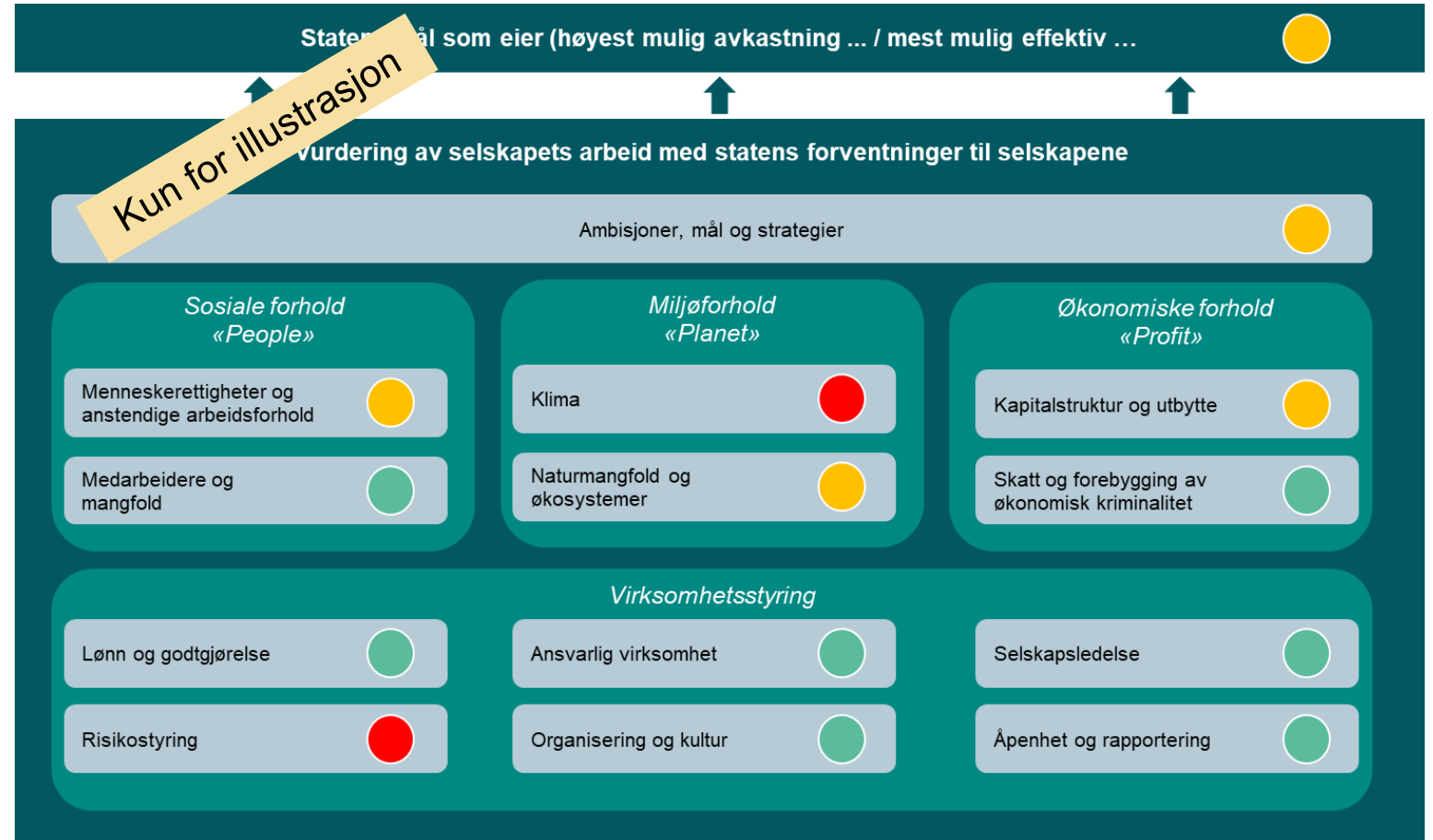
[Business Human Rights](#)

[Corporate Human Rights Benchmark](#)



Hvordan vurdere selskapets arbeid?

- [Verktøy for helhetlig analyse](#) (på ressurs siden på SP - under revidering)



Menneskerettigheter inn i eierdialogen

- Risikokartlegging - bruk kilder og snakk med interessenter
- Les selskapenes redegjørelse under åpenhetsloven (kommer før 30. juni 2023, for mange som del av årsrapporten)
- Ha fordypningsmøte på tematikken?
- Vær opptatt av mer enn prosess og systemer – spør helt konkret «hvilke risikoområder har dere prioritert? Og hvorfor?»
- Vit nok til at du kan stille oppfølgingsspørsmål!
- ES kan sparre/være med på møter

Gruppediskusjon – case Bane NOR og Gassco

- Du er del av eierenheten i Samferdselsdepartementet eller Olje- og energidepartementet.
- Forbered et møte med selskapet om oppfølging av de nye forventningene på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Hva bør staten gjøre i forkant av møtet?
- Hvilke spørsmål bør staten stille til selskapet i møtet?
- Hvilke svar er gode/ikke gode nok?
- Hvis du vurderer at selskapet ikke jobber godt nok, hva blir videre oppfølging?

Case – Bane Nor

Bane NOR har ansvar for den nasjonale jernbaneinfrastrukturen, og har som oppdrag å drifte, vedlikeholde, planlegge, og bygge ut det nasjonale jernbanenettet, samt drive trafikkstyring, forvaltning og utvikling av jernbaneeiendom. Dette innebærer en rekke store bygg- og anleggsprosjekter over store deler av Norge.

Du er kjent med at risiko knyttet til menneske- og arbeidstakerrettigheter i bygg- og anleggsbransjen omfatter blant annet rettferdige lønninger, lik lønn for arbeid av lik verdi, trygge og sunne arbeidsforhold, hvilebestemmelser, fritid, rimelig begrensning av arbeidstiden, rett til fri og ferie og godtgjørelse for offentlige fridager.

Case – Gassco

Gassco er operatør av det norske transportsystemet for naturgass. Gassco skal anskaffe nye uniformer til sine 350 ansatte. Uniformene må inneha teknisk funksjonalitet blant annet knyttet til brannsikkerhet (flammehemmende).

Du er kjent med at det er risiko knyttet til arbeidsforhold i globale leverandørkjeder på tekstil, blant annet når det gjelder lønn å leve av, diskriminering, trygge og sunne arbeidsforhold, hvilebestemmelser, fritid, rimelig begrensning av arbeidstiden, rett til fri og ferie og godtgjørelse for offentlige fridager. I tillegg er det særskilt risiko knyttet til håndtering av de flammehemmende kjemikaliene både med tanke på arbeidsforhold og forurensing av vann brukt i produksjonen.

Takk for i dag!

