



Handledning för åtgärder och rapportering vid avvikelser från SKI¹:s sociala och etiska krav

¹ SKL Kommentus Inköpscentral

Innehåll

Handledning för åtgärder och rapportering vid avvikelser från SKI:s sociala och etiska krav	1
Introduktion.....	4
Metod.....	4
Aktörer i distributionskedjan.....	5
Arbetsföljd	5
SKI:s åtgärdsplan	6
Åtgärdsplansmallen	7
Prioritering vid avvikelser.....	8
Grundorsaksanalys.....	9
Ledningssystem.....	10
Barnarbete.....	11
Förbud mot tvångsarbete (ILO:s konvention 29 och 105)	14
Lika lön och förbud mot diskriminering (ILO:s konvention 100 och 111)	16
Föreningsfrihet och rätten att organisera sig (ILO:s konvention 87 och 98).....	18
Hälsa- och säkerhetsfrågor.....	21
Miljön	24
Rekommenderad läsning och referenser	25

SKL Kommentus

Inköpscentral (SKI):

Samordnande organisation för uppföljningen av etiska och sociala krav vid offentlig upphandling. Beställare av tredjepartsrevisioner av tillverkare åt leverantörer till kommuner och landsting i Sverige. SKI Kommentus Inköpscentral (SKI) ägs av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).

Leverantör:

Företaget/organisationen som har tecknat ett avtal med svensk kommun eller landsting om att tillhandahålla varor. Leverantören ska säkerställa att deras tillverkare uppfyller de sociala och etiska krav som ställs av SKI.

Tillverkare:

Den fabrik/plats där leverantörens produkter tillverkas.

Revisor:

Det företag/den organisation som har fått i uppdrag av SKI att kontrollera tillverkaren för att säkerställa att leverantören lever upp till ställda sociala och etiska krav.

Avvikelse:

En avvikelse är en överträdelse mot SKI:s sociala och etiska krav som revisorn finner hos tillverkaren.

Introduktion

För att SKI ska kunna kontrollera att SKI:s sociala och etiska krav efterföljs av samtliga leverantörer och tillverkare sker stickprovsrevisioner i tillverkningen. Dessa utförs av revisorer som SKI utser.

Denna handledning föreslår hur avvikelser som hittats vid stickprovsrevisioner hos tillverkare ska rättas till och lösas och vilken tidsram som rekommenderas för olika avvikelser. Handledningen föreslår också hur resultaten i två steg ska rapporteras till SKI, dels efter revisionen och dels när problemen är lösta.

Eftersom avvikelser har en tendens att återkomma om det saknas ett ordentligt ledningssystem så ska även en orsaksanalys genomföras och ledningssystem förbättras. Syftet är att bygga upp fungerande ledningssystem hos leverantörer och tillverkare som förhindrar upprepning.

Handledningens sista del innehåller exempel på vanligt förekommande avvikelser. Dessa anges för varje del av de sociala och etiska kraven med förklaringar på hur dessa ska hanteras. Avvikelsens omfattning avgör prioriteringsgraden som i sin tur anger en viss tidsram för hur snabbt frågan måste åtgärdas.

Metod

Handledningen baseras på den omfattande erfarenhet och kunskap som under många år har utvecklats inom området. Viktiga källor till åtgärder vid avvikelser och rapporteringsmetoder har varit Ethical Trading Initiative, Fair Wear Foundation, Initiativ för Etisk Handel (Ethical Trading Initiative Norge), Dansk Initiativ för Etisk Handel (Danish Initiative for Ethical Trade), Sedex, Electronics Industry Citizenship Coalition and Global e-Sustainability Initiative, samt erfarenheter från många enskilda företag.

"The Good Practice Guide", som utvecklats av Ethical Trading Initiative Norge (IEH) och Danish Ethical Trading Initiative (DIEH), har varit särskilt användbar i utvecklingen av denna handledning. Avsnitten om ledningssystem, barnarbete och föreningsfrihet baseras på "The Good Practice Guide". Avsnittet om barnarbete baseras på *Operational Procedures for Remediation of Child Labour in Industrial Contexts* av Impactt. Avsnittet om könsdiskriminering har anpassats från ETI:s rapport *Quick fix or lasting solution*.¹

Avsnittet om "prioritering vid avvikelser" har anpassats från EICC och GeSI:s vägledning för produktionsanläggningar. Frågorna som presenteras under avsnittet "grundorsaksanalys" har utvecklats av Hewlett-Packard (HP) för att styra grundorsaksanalys och kan användas av leverantören och tillverkaren för att identifiera avvikelsens grundorsak.

Norska IEH och brittiska ETI har haft möjlighet att ge synpunkter på ett utkast till denna handledning.

Aktörer i distributionskedjan

Det avtalsenliga ansvaret ligger hos den leverantör som har undertecknat avtal med kommunen, länet eller SKI. Men alla aktörer i distributionskedjan har delat ansvar att se till att de sociala och etiska kraven följs.

De viktigaste aktörerna i denna distributionskedja är:

1. Kommunen/Landstinget/Regionen/SKI
2. Leverantören
3. Tillverkaren

Leverantören är skyldig att rapportera till SKI hur den kommer att hantera varje avvikelse enligt SKI:s mall för åtgärder. Tidsramen för att rapportera vidtagna åtgärder till SKI är densamma oavsett avvikelens prioriteringsgrad. Leverantören ska sedan återrapportera till SKI när alla avvikelser har tagits itu med.

Arbetsföljd

SKI följer upp sina sociala och etiska krav genom att beställa en stickprovsrevision hos ett urval av tillverkarna. Den av SKI anlitate revisorn rapporterar eventuella avvikelser till SKI tillsammans med en åtgärdsplan för korrigeringar med preliminära tidsramar som är godkända av tillverkaren. Denna preliminära åtgärdsplan görs med fördel i enlighet med SKI:s åtgärdsplansmall, se sid 7. Rekommendationerna i denna handledning är också kompatibla med SMETA:s åtgärdsplan som har utvecklats av SEDEX.¹ Revisorn kan därför också uppmuntras att använda SMETA:s format för att skriva sina revisionsrapporter.

SKI mottar revisionsrapporten/åtgärdsplanen av revisorn och vidarebefordrar den till leverantören. Leverantören har nu ansvaret att anpassa, anta och genomföra åtgärdsplanen i samråd med tillverkaren.

Nedan beskrivs arbetsflödet för uppföljningens redovisning:

1. SKI ger en revisor i uppdrag att utföra en revision hos en leverantörs tillverkare.

↓

2. Revisorn besöker produktionsanläggningen och utför revisionen.

↓

¹ SMETA Corrective Action Plan Report, <http://www.sedexglobal.com/ethical-audits/smeta/>

3. Revisorn skickar revisionsrapporten/åtgärdsplanen till SKI. Åtgärdsplanen omfattar alla avvikelser och preliminär tidsuppskattning för dess korrigerings.



4. SKI vidarebefordrar revisionsrapporten/åtgärdsplanen till leverantören. Leverantören informeras att den bör återrapportera inom en månad, baserat på denna handledning och SKI:s åtgärdsplansmall.



5. Leverantören kontaktar tillverkaren för att diskutera och enas om SKI:s åtgärdsplansmall, identifiera grundorsaker och vilka ledningssystemförbättringar som behövs.



6. Inom en månad rapporterar leverantören den antagna åtgärdsplanen enligt SKI:s åtgärdsplansmall till SKI. Åtgärdsplanen ska följa mallen i denna handledning och visa hur varje avvikelse kommer att hanteras och inom vilken tidsram.



7. Inom sex månader måste leverantören rapportera hur alla avvikelser har åtgärdats alternativt hanteras fortlöpande. Bilder på synliga åtgärder ska infogas i rapporten.

SKI:s åtgärdsplan

Från det att leverantören har mottagit revisionsrapporten/åtgärdsplanen av SKI åligger det leverantören att åtgärda avvikelserna tillsammans med tillverkaren. Leverantören måste rapportera till SKI två gånger: inom en månad om de planerade åtgärderna i enlighet med SKI:s åtgärdsplansmall och inom sex månader om genomförda åtgärder. SKI:s åtgärdsplansmall måste godkännas av leverantören och tillverkaren efter dialog eller, om möjligt, efter möte vid produktionsanläggningen.

Åtgärdsplansmallen

Det rekommenderas att åtgärdsplansmallen nedan används när leverantören rapporterar till SKI.
(Den identifierade avvikelsen är bara ett exempel.)

Avvikelse	Krav	Ansvarig vid fabrik	Avvikelsens prioriteringsgrad	Tidsram	Ansvarig för uppföljning hos leverantör	Grundorsak till avvikelsen	Förbättring av ledningssystem	Datum för åtgärdad avvikelse
<i>Blockerad nödutgång</i>	<i>Alla nödutgångar måste göras tillgängliga.</i>	<i>Mr X, CSR-ansvarig på fabrik Z.</i>	<i>Prioriterad/akut avvikelse</i>	<i>Omedelbart.</i>	<i>Ms Y.</i>	<i>Brist på utrymme på grund av brist på resurser. Plan för utbyggnad finns.</i>	<i>Arbetsledare kontrollerar alla nödutgångar varje dag efter lunch tills utbyggnad är klar. Fabriksledningen ska prioritera utbyggnaden.</i>	<i>24 april 2012</i>

Avvikelse: Framgår i revisionsrapporten/åtgärdsplanen.

Krav: Framgår i revisionsrapporten/åtgärdsplanen.

Ansvarig vid fabrik: Informationen ingår vanligtvis i revisionsrapporten/åtgärdsplanen. Om inte denna information finns tillgänglig, är det leverantörens ansvar att i dialog med tillverkaren, ta fram information om vem som är ansvarig.

Avvikelsens prioriteringsgrad: Prioriteringsgrad som bestämmer åtgärdens tidsram.

Tidsram: Preliminära tidsramar föreslås vanligtvis i revisionsrapporten/åtgärdsplanen. Tidsramarna för prioriterade frågor ska alltid fastställas av revisorn och dessa är redan korrigerade eller på väg att korrigeras när SKI mottar åtgärdsplanen av leverantören. Dock fastställs alla andra tidsramar utifrån avvikelsens prioriteringsgrad.

Ansvarig för uppföljning hos leverantör: Den person hos leverantören som är ansvarig.

Grundorsaken till problemet: För att avvikelsen ska åtgärdas på ett hållbart sätt måste grundorsaken identifieras.

Förbättring av ledningssystem: För att förhindra att avvikelsen upprepas kan de ledningssystemen hos leverantören eller tillverkaren behöva justeras.

Datum för åtgärdad avvikelse: Datumet då avvikelsen senast korrigerats. Bilder på synliga korrigeringar skall fästas med rapporten.

Prioritering vid avvikelser

Prioriteringsgraden vid en enskild avvikelse bestämmer åtgärdsplanens tidsram. Ju högre prioritet, desto snabbare åtgärd.

1. Prioriterad/akut avvikelse
2. Större avvikelse
3. Mindre avvikelse
4. Risk för avvikelse

Prioriterad/akut avvikelse

De avvikelser som är prioriterade/akuta har betydande och omedelbar effekt. Denna kategori omfattar barnarbete, tvångsarbete, hälso- och säkerhetsfrågor med omedelbar risk för liv eller allvarlig skada och miljöfrågor som kan resultera i allvarlig och omedelbar skada för samhället.

Kräver omedelbar åtgärd (direkt och senast inom en månad):

- Prioriterade/akuta frågor såsom en felande elektrisk ledning som utgör livsfara för anställda kan få tidsramen *omedelbart*.
- Prioriterade frågor såsom barnarbete kräver också omedelbar åtgärd; dock kan en fullständig plan hur man ska hjälpa barnet, ta upp till en månad för leverantören och tillverkaren att skapa. (Se även avsnitt om barnarbete nedan).

Större avvikelse

En större avvikelse orsakas av ett grundläggande problem vid produktionsanläggningen som påverkar tillverkarens förmåga att uppfylla de sociala och etiska kraven.

Skall åtgärdas inom 3 månader:

- Arbetare som inte är utbildade i hantering av farliga kemikalier och personlig skyddsutrustning på rätt sätt,
- Avsaknad av skyddskommitté/arbetsmiljökommitté som krävs enligt lag,
- Personalavdelningen saknar kompetens eller kapacitet att hantera rekryteringsprocessen på rätt sätt.

Mindre avvikelse

En mindre avvikelse innebär inte ett systemiskt ledningsproblem. Det är oftast en enstaka eller slumpmässig händelse.

Skall åtgärdas inom 4 månader:

- Mindre hälso- och säkerhetsanmärkningar som inte utgör omedelbar fara.

Risk för avvikelse

Risk för avvikelse föreligger om fabriken saknar lämpligt system för att förhindra avvikelser, eller om revisorn inte hittar tillräckligt med bevis för varken uppfyllelse eller avvikelse från de sociala och etiska kraven. Ett exempel på detta kan vara när en anställd under intervju uppger information som motsäger officiell dokumentation och journaler, men revisorn samtidigt inte kan avgöra om denna dokumentation har förfalskats eller om den anställda har instruerats att svara på ett visst sätt.

Skall åtgärdas inom 4 månader:

- En hantering eller situation där tillverkaren i och för sig följer kraven enligt praxis, men i revisorns bedömning utgör detta en risk för avvikelser om ytterligare åtgärder inte vidtas av tillverkarens ledning.

Grundorsaksanalys

För alla högprioriterade och större avvikelser bör en grundorsaksanalys utföras av leverantören i dialog med tillverkaren. Följande sex frågor bör besvaras:

- Kunskap – uppstod problemet på grund av bristande medvetenhet eller kunskap?
- Uppdrag – uppstod problemet på grund av otydlig ansvarsfördelning?
- Verktyg – uppstod problemet för att lämpliga verktyg inte fanns att tillgå?
- Utbildning – uppstod problemet på grund av brist på lämplig utbildning?
- Ansvar – uppstod problemet på grund av bristande/inget ansvarsutkrävande, t.ex. ingenting händer även om uppgiften inte utförs?
- Resurser – uppstod problemet på grund av otillräckliga resurser?

Det är viktigt att grundorsaksanalysen granskar varje steg i leverantörskedjan. Till exempel när man analyserar resurserna: betalar leverantören nog för att tillverkaren ska kunna leva upp till SKI:s sociala och etiska krav?

I analysen kan det bli uppenbart att leverantören har beställt nya varor med för korta ledtider på grund av kunskapsbrist om produktionsanläggningens exakta kapacitet. Det är viktigt att denna diskussion sker i dialog mellan leverantören och tillverkaren.

Grundorsaksanalysen bör hjälpa till att identifiera vilka system som krävs för att lösa problemet på ett hållbart sätt. Resultatet av analysen skall rapporteras till SKI i åtgärdsplanen. ⁱⁱ

Ledningssystem

För att förhindra att en avvikelse återupprepas bör leverantören i dialog med tillverkaren identifiera vilka ledningssystem som måste införas. Revisorn som genomförde inspektionen kan också vara en del av denna diskussion och inkludera förslag i sin rapport.

Exempel på viktiga byggstenar i ett ledningssystem hos tillverkaren är en välfungerande personalavdelning (personalchef) och ett klagomålssystem för anställda är av yttersta vikt.ⁱⁱⁱ Ledningssystem för bättre efterlevnad av de sociala och etiska kraven kan även omfatta följande:

- Policies för rekrytering, för dialog mellan ledning och anställda, för klagomålskanaler, unga anställda etc.
- Roller och ansvarsområden för nyckelansvariga
- Journalföring
- Regelbunden genomgång av journaler och rutiner
- Beslutsprocesser

När det till exempel handlar om att förebygga avvikelser som gäller barnarbete bör ledningssystemet omfatta att tillverkaren har en policy mot att anställa barn och särskilda krav på arbetsvillkoren för unga anställda. En person anställd vid personalavdelningen bör ansvara för att ålderskontroller görs och att unga anställda bifogar samtyckesblankett från föräldrarna, etc. En anställd hos tillverkaren bör ansvara för att se till att arbetsvillkoren för unga anställda följer policyn.

Förbud mot barnarbete (ILO:s konvention 138 och 182) och barnkonventionens artikel 32

"Barnarbete, enligt definitionen i ILO-konventionen, får inte förekomma och företaget har ett ansvar för att utveckla socialt och ekonomiskt hållbara alternativ (t.ex. utbildning) till barnarbete i de fall de förekommer."

"Varje barn har rätt att skyddas mot ekonomiskt utnyttjande och mot att utföra arbete som kan vara farligt eller hindra barnets utbildning."

Lyckligtvis är barnarbete ovanligt i exportsektorn. Dock är arbete för unga anställda inte ovanligt och brist på efterlevnad av bestämmelser som rör unga anställda förekommer ofta.

Barnarbete

Prioriteringsgrad: prioriterad/akut avvikelse

Högsta prioritet om barnarbete uppdagas är barnets välbefinnande. Detta innebär att inget barn bara ska avskedas, utan aktivt ska hjälpas till en alternativ försörjning. Detta innebär att lämpliga åtgärder måste bedömas från fall till fall. Leverantören måste rapportera till SKI hur tillverkaren under överinseende av leverantören har utfört följande:

Omedelbara åtgärder:

- Avlägsna barnet från allt arbete omedelbart. Att förhindra fortsatt arbete är ett tydligt budskap till tillverkarens ledning.
- Se till att barnet är på en trygg plats.
- Skaffa kontaktuppgifter (helst mobilnummer) till barn och föräldrar/vårdnadshavare och, om möjligt, hemadress.
- Prata med barnet så att det förstår vad som händer och varför. Lyssna till barnet/barnen för att förstå deras behov. Förklara möjliga lösningar och åtgärder som kan komma att vidtas.
- Träffa tillverkarens högsta ledning och förmedla policys och grundläggande ståndpunkter gällande barnarbete. Etablera samstämmighet om tillfälliga arrangemang för barnet och tillverkarens åtaganden i åtgärdsprogrammet.
- Förse barnet med gratis mat och tryggt boende tills åtgärdsprogrammet (se nedan) är i drift, vilket kan vara en relativt utdragen process.
- Kontakta föräldrarna/vårdnadshavarna för att se till att de förstår och godkänner det som händer och förklara det pågående tillhandahavandet med till exempel stipendium, mat och boende.
- Ge råd som avser att förbättra systemet för ålderskontroller så att inget barn

anställs i framtiden.

Efter dessa omedelbara åtgärder måste tillverkaren och leverantören utforma ett åtgärdsprogram för barnet. Innan denna fas tar vid är det viktigt att identifiera och etablera ett team som ansvarar för att utföra åtgärdsprogrammet. Teamet bör bestå av representanter från tillverkaren, leverantören, en eller flera representanter från lokala hjälporganisationer, fackföreningar (om det finns ett aktivt fack i den fabrik där barnarbete uppdagats) och lokala experter med kapacitet och erfarenhet av att arbeta med barn och deras familjer för att hitta lämpliga lösningar.

Denna fas innefattar även en utvärdering om någon annan vuxen familjemedlem skulle kunna ersätta barnet i fabriken samt identifiering av en lämplig skola, utbildning eller handledare för barnet ifråga.

Att barnarbete uppdagas är ett allvarligt tecken på att tillverkarens ledningssystem inte fungerar. Därför måste leverantören också rapportera till SKI om hur de har sett till att tillverkaren har inrättat ett ledningssystem som förhindrar barnarbete. Arbetet med detta inbegriper:

- En formell personalpolicy (eller kod) som förbjuder alla former av barnarbete. Denna policy bör innehålla ett protokoll som anger hur barnarbete hanteras och med syftet att rehabilitera snarare än att avskeda barnet.
- Policyn eller koden bör delges de anställda samt alla leverantörer och underleverantörer till tillverkaren.
- Alla eventuella bemanningsföretag eller rekryterare som används bör göras medvetna om vikten av att inte anställa någon under 16 år och dessa bör vara behöriga att göra ålderskontroller.
- Ett effektivt system måste inrättas för att kontrollera arbetarnas åldrar före anställning. Det kan handla om att ta kopior på ID-kort, födelsebevis, läkarintyg, medicinska undersökningar, etc.

Åtgärdsprogrammet som delges SKI måste visa hur kostnaderna för barnets rehabilitering kommer att täckas och i vilken utsträckning dessa delas mellan leverantören och tillverkaren. Experter och lokala myndigheter som bistår arbetet bör också anges i rapporten.

Unga arbetare

Prioriteringsgrad: Större avvikelse

Enligt ILO bör allt arbete som sannolikt äventyrar barns fysiska, mentala eller moraliska hälsa, deras säkerhet eller moral inte utföras av någon under 18 år. Restriktionerna för arbete av unga anställda (dvs. arbete som utförs av någon mellan 15 och 18 år) anges ofta i den nationella lagstiftningen i produktionslandet. Detta innebär att det finns restriktioner på till exempel:

- övertidsarbete,
- nattarbete,
- hantering av farligt material eller utrustning.

De nödvändiga åtgärderna i dessa fall är att endast tillåta arbetstid i enlighet med lagen och att avlägsna unga anställda från allt riskfyllt arbete.

Ledningssystemet hos tillverkaren som ska vara på plats för att se till att överträdelser som rör unga anställda inte upprepas kan innebära:

- En ordentlig rekryteringsprocess med rutiner för att identifiera unga anställda och journalföra deras arbetsuppgifter och ansvarsområden.
- En riskbedömning för unga anställda som avgör om det finns några hälso- eller säkerhetsrisker i arbetet de utför ska genomföras. Denna bör bedöma risker som att arbeta med utrustning som knivar, tunga maskiner, att arbeta i bullriga områden, med dammexponering, i extrem värme eller kyla.
- En person bör ansvara för visuella kontroller av arbetsplatsen som ser till att unga anställda inte utför riskfyllt arbete.
- En person bör ansvara för att kontrollera scheman och tidsrapportering och säkerställa att unga anställda inte arbetar på natten eller fler timmar övertid än tillåtet enligt lag, och att de får de viloperioder som de har rätt till enligt lag.
- I de fall där nationell lagstiftning kräver hälsokontroller bör det finnas ett system som säkerställer att de rättsliga kraven uppfylls samt att kontrollerna görs i tid och betalas av arbetsgivaren.
- Utbildningar för chefer/arbetsledare om relevanta bestämmelser som rör unga anställda och de nödvändiga försiktighetsåtgärderna för unga anställda i produktionslinjen.
- Utbildningar för unga anställda om deras rättigheter och arbetsvillkor.

Förbud mot tvångsarbete (ILO:s konvention 29 och 105)

”Att utnyttja någon form av tvångs- eller straffarbete accepteras inte.”

Prioriteringsgrad: prioriterad/akut avvikelse

Alla typer av tvångsarbete kommer att bedömas som prioriterade frågor. Om det saknas eller finns otillräckliga rutiner för att undvika tvångsarbete och riskerna i regionen och/eller i industrin för tvångsarbete bedöms som stor, kan fall även bedömas som risk för avvikelse.

De typer av tvångsarbete som kan upptäckas hos leverantörers tillverkare kan vara:

- Tvångsarbete på grund av personlig skuld
- Tvång i arbetslivet – kan betyda undanhållen eller utebliven lönebetalning och kvarhållna identitetshandlingar
- Tvångsarbete kopplat till exploatering i anställningsavtal
- Tvångsarbete som ett resultat av människohandel
- Tvångsarbete i fängelser

En av de vanligaste avvikelseformerna i exportsektorn är sannolikt olika former av tvångsarbete medfört av personlig skuldsättning, även känt som skuldslaveri.

Tvångsarbete eller "skuldslaveri" innebär enligt ILO att en arbetare tar ut ett lån eller en förskottslohn från en arbetsgivare eller arbetskraftsrekryterare och förbinder sig till skulden genom sitt eller familjemedlemmars arbete. Villkoren för lånet eller arbetet kan dock vara sådana att arbetstagaren är fast i flera år utan att kunna betala tillbaka lånet.

Om någon form av tvångsarbete, inklusive människohandel, avslöjas, måste leverantören förse SKI med en åtgärdsplan som även innehåller detaljer om skadestånd till offren. Patagonia, ett av de företag som är anslutna till Fair Labor

Association, har tagit fram rutiner för denna situation som kan användas som vägledning i fall av bekräftad människohandel, slaveri och/eller någon form av tvångsarbete. Enligt dessa rutiner bör leverantören och tillverkaren helst arbeta med internationella och lokala experter, organisationer och myndigheter för att säkerställa att den anställda erbjuds ett tryggt tillhåll och förses med både ekonomiskt och annat bistånd och stöd. Exempel på stöd är:

- Läkarvård och fortlöpande terapi vid behov. återbetalning av deposition och lån av långivaren och/eller produktionsanläggningen, utbetalning av samtliga löner och förmåner enligt lag, möjlighet till kostnadsfri hemtransport eller tryggt och lämpligt övergångsboende.
- Om experter och lokala myndigheter bedömer det som säkert, och om det önskas av den berörda, kan han/hon ges möjlighet att behålla sin anställning vid produktionsanläggningen.

- Uppföljningsbesök för att kontrollera den berördas framsteg, hälsa och säkerhet bör också ordnas med en lokal expert.

Åtgärderna som delges SKI ska visa hur kostnaderna för offrets/ens skadestånd kommer att täckas och i vilken utsträckning dessa delas mellan leverantör och tillverkare. Experter och lokala myndigheter som har assisterat i arbetet bör också anges i rapporten.

Ledningssystem som kan behövas för att förhindra tvångsarbete innefattar en rekryteringspolicy och ett rekryteringssystem, företagspolicier översatta till alla relevanta språk och förklarade för migrantarbetare, avtal med arbetsmarknadsmyndigheter som tydligt förbjuder alla former av tvångsarbete, stickprov som följer upp efterlevnaden hos alla eventuella bemanningsföretag som används och klagomålssystem som är tillgängliga för alla arbetare, inklusive migrantarbetare som inte talar landets språk.

Lika lön och förbud mot diskriminering (ILO:s konvention 100 och 111)

”Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, kön, religion socialt ursprung, handikapp, politiska åsikter eller sexuell orientering får inte förekomma.”

Diskriminering är svårt för revisorer att upptäcka och ofta ännu svårare att åtgärda. Vanliga former av könsdiskriminering är att vissa jobb endast tilldelas män eller att endast män utses till chefer. Dessa former kan vara så pass vanliga att de ses som industrinormen i vissa länder och regioner. Ärenden som sannolikt identifieras i revisioner är omotiverade löneskillnader, ojämlika möjligheter till befordran (på grund av kön eller etnicitet), enskilda fall av sexuella trakasserier eller brist på klagomålssystem för att hantera fall av diskriminering eller diskriminering av arbetare med smittsamma sjukdomar såsom hepatit B.

Könsdiskriminering – sexuella trakasserier

Prioriteringsgrad: Större avvikelse

Om det visar sig att arbetare utsätts för sexuella trakasserier måste leverantören visa att tillverkaren vidtar åtgärder både när det gäller det identifierade fallet och för att undvika ytterligare förekomster av dessa trakasserier. Tillverkaren måste söka lösningar för det specifika fallet skyndsamt. Varje situation av sexuella trakasserier ser dock olika ut och kräver olika former av åtgärder. Det är oftast nödvändigt att involvera fler än fabriksledningen.

Nedan följer en lista på vilka åtgärder som kan krävas:

- Tillsätt en kommitté mot sexuella trakasserier eller liknande forum som företräder kvinnliga och manliga arbetare, gärna under ledning av en utomstående expert. Kommittén har till uppgift att ta emot och hantera klagomål som kommer in gällande sexuella trakasserier. (I vissa länder, till exempel Indien, är det lagkrav på att det ska finnas en kommitté mot sexuella trakasserier).
- Ta in en extern medlare för att lösa det identifierade fallet.
- En policy mot diskriminering och sexuella övergrepp bör utvecklas och förankras hos företagsledningen.
- Skapa ökad medvetenhet anställda på alla nivåer om policyn. Chefer, arbetsledare och arbetare behöver alla utbildas i vad som räknas som diskriminering och sexuella trakasserier.
- Ge tillgång till externt stöd. Om det finns tillgång till någon extern lokal organisation som stödjer kvinnor som utsätts för sexuella trakasserier kan det i många fall vara det bästa sättet att informera om denna och ge möjligheten för kvinnor att använda sig av denna instans.
- Anläggningar, arbetscheman och transport kan behöva anpassas till kvinnliga anställdas situation. Till exempel kan arbetare behöva försees med separata omklädningsrum etc.

Diskriminering av hepatit B-positiva arbetare

Prioriteringsgrad: Större avvikelse

I den kinesiska exportsektorn är hepatit B-test för anställda en vanlig förekomst, särskilt för nyanställda. Individer som testar positivt för hepatit B nekas möjligheten att arbeta för företaget och anställda riskerar att avvisas eller drabbas av andra former av diskriminering.

Den första åtgärden som arbetsgivaren bör kräva är att alla former av diskriminering mot personer som är hepatit B-positiva upphör.

Men att hantera diskriminering mot hepatit B-positiva personer handlar inte bara om att leverantören ser till att tillverkaren avslutar tester på anställda. Till exempel anlitar fabriker ofta bemanningsföretag och i vissa fall arbetsförmedlingar under högsäsong. Detta innebär att leverantören måste rapportera till SKI hur tillverkaren rekryterar sin personal och hur de kommer att se till att ingen diskriminering av hepatit B-positiva arbetare inträffar. Detta kan innebära följande justeringar av ledningssystemet hos tillverkaren:

- Hepatit B läggs till i policyn mot diskriminering.
- Krav på rekryterare eller bemanningsföretag att underteckna avtal som anger att inga hepatit B-tester kommer att genomföras.
- Utbildning av anställda vid personalavdelningar i hepatit B och förbudet mot diskriminering av hepatit B-positiva arbetare.

Föreningsfrihet och rätten att organisera sig (ILO:s konvention 87 och 98)

”I länder där föreningsrätten är begränsad eller under utveckling, ska leverantören verka för att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.”

Diskriminering av fackliga medlemmar

Prioriteringsgrad: Större avvikelse

Om revisionsrapporten nämner att tillverkarens ledning diskriminerar fackmedlemmar och aktivt avskräcker arbetare från att gå med i facket måste leverantören omedelbart skriftligen informera tillverkaren att respekt för föreningsfriheten är en förutsättning för fortsatt samarbete. SKI ska få en kopia av detta meddelande. Leverantören bör dessutom direkt kontakta den fackliga organisationen som är inblandad och ledningen hos tillverkaren. Det uttalade målet med detta bör vara att få de berörda parterna att förhandla direkt med varandra. Leverantören bör direkt informera tillverkarens ledning om vikten av att i god tro förhandla och om hur diskriminerande praxis gentemot fackliga medlemmar bör behandlas. Eftersom detta kan vara svårt att åstadkomma på egen hand för leverantören bör denna vara öppen för möjligheten att be arbetsgivarföreningar och/eller fackföreningar om hjälp, både i produktionslandet och i Sverige. En utomstående förhandlare som godkänts av tillverkaren och facket kan också behöva tas med.

Frågor som rör diskriminering av fackliga medlemmar är bland de svåraste att lösa. Därför behövs en ordentlig grundorsaksanalys för att säkerställa att åtgärderna som vidtas är de mest tillämpliga för att lösa problemet. Till exempel kan ledningen hos tillverkaren vara öppen för fackföreningar, men bristen på respekt kan existera längre ner i organisationen, till exempel hos mellanchefer eller arbetsledare på fabriksgolvet.

Ledningssystem som införs hos tillverkaren för att undvika ytterligare diskriminering av fackliga medlemmar kan innebära:

- En tydlig policy för social dialog och föreningsfrihet utvecklas och förankras hos organisationens högsta ledning.
- Utbildning i denna policy förses på alla nivåer i företaget. Detta bör inbegripa chefer, arbetsledare och arbetare.

Ingen facklig organisation eller motsvarande funktion i länder som saknar föreningsfrihet

Prioriteringsgrad: Större avvikelse

I länder där föreningsfriheten är begränsad enligt lag uppmanar SKI sociala och etiska kod leverantören att sträva mot att de anställda ska kunna diskutera lön och arbetsvillkor med ledningen utan negativa konsekvenser. Detta brukar kallas ”parallel means” och innebär att skapa dialog mellan arbetare och ledning, detta gäller främst i länder som Vietnam och Kina. Om en fabriksrevision i dessa länder upptäcker att det varken finns en fungerande facklig organisation eller något annat sätt för

företagsledningen och de anställda att förhandla, ska leverantören informera SKI hur de tillsammans med tillverkaren planerar att hantera problemet.

En lösning kan innebära att utveckla eller uppmuntra en kombination av följande system som användbara verktyg för kommunikation mellan arbetare och ledning:

- Klagomålssystem
- Förslagslådor
- Anonyma enkäter
- Jourtelefon för arbetare
- Fackföreningar
- Arbetarkommittéer

Det är viktigt att dessa system inrättats med målet att etablera fungerande kommunikationskanaler. Nedan finns en del av den vägledning som beskrivs för de olika delarna av ett fungerande kommunikationssystem.

1. Klagomålssystem

Klagomålssystemet ska beskrivas skriftligt, spridas och förklaras för arbetstagarna. Rutiner bör innebära att svar ges i rimlig tid och att den klagande ges anonymitet vid behov. Särskilda bestämmelser bör fastställas för klagomål som gäller trakasserier och diskriminering. En klagomålskommitté som hanterar missnöje bör ha arbetarrepresentanter och en balanserad könsfördelning. Klagomål och hanteringen av dessa bör journalföras.

2. Förslagslådor

Förslagslådor kan utgöra ett bra komplement till andra kommunikationskanaler, men används sällan av arbetare eftersom de ofta inte ser hur klagomål eller förslag hanteras. För att förslagslådor ska användas på rätt sätt bör arbetare informeras om hur klagomål hanteras och vilka resultat klagomålen/förslagen leder till. Klagomål lämnade i en förslagslåda ska hanteras enligt inrättat klagomålssystem.

3. Anonyma enkäter

Anonyma enkäter kan användas i syfte att samla arbetares åsikter om ett antal arbetsplatsrelaterade frågor såsom största problem de möter på arbetsplatsen, förslag till förbättringar, fall av diskriminering, etc. Om detta görs är det viktigt att ledningen informerar arbetarna om enkäternas resultat och hur de planerar att hantera de uppkomna frågorna.

4. Jourtelefon för arbetare

Det är också möjligt att bygga upp ett system där arbetare kan kontakta en oberoende

tredje part utanför företaget för att be om råd eller hjälp med konfliktlösning. I vissa områden finns det organisationer som tillhandahåller denna typ av jourlinjer. Det är då viktigt att arbetarna i fabriken är korrekt informerade om jourlinjen och hur den kan vara till hjälp för dem.

5. Fackföreningar

Även i länder där föreningsfriheten är begränsad i lag kan lokala fackföreningar på fabriksnivå spela en viktig roll, och i vissa fall även teckna kollektivavtal med arbetsgivaren. Det är därför viktigt att både leverantören och tillverkarens ledning är väl medvetna om vikten av att respektera föreningsfriheten och förhandla i god tro med fackföreningar knutna till en arbetsplats. Det är nödvändigt att kontrollera att fackföreningarna i länder som Kina faktiskt representerar arbetarna genom att bekräfta att fackliga val har utförts på rätt sätt och att representanterna inte har utsetts av ledningen. Valen bör med fördel inbegripa hjälp av extern oberoende part som ser till att valen går riktigt till. Leverantörer kan sedan aktivt uppmuntra tillverkare att teckna kollektivavtal eller löneavtal med dessa fackföreningar.

6. Arbetarkommitté

En arbetarkommitté kan vara ett bra sätt att organisera kommunikation med arbetare i länder där fackföreningar inte är tillåtna enligt lag. En arbetarkommitté kan spela en viktig roll genom att samla in arbetarnas förslag, förklara lagar och förordningar, arrangera utbildningar, etc. Kommitténs inrättande kan kräva assistens utifrån av en lokal konsult eller icke-statlig organisation.

Även om förslaget ovan är ett exempel på vad som kan göras när fackföreningar begränsas enligt lag, är det viktigt att påpeka att arbetarkommittéer kan användas som ett sätt att stänga ute fackföreningar från fabriker i länder som faktiskt har föreningsfrihet. Därför bör de tillverkare som i länder där fackliga rörelser tillåts, ändå förlita sig på arbetarkommittéer för att kommunicera med de anställda, accepteras med viss försiktighet.

Hälsa- och säkerhetsfrågor

”Arbetsmiljön ska hålla en nivå som överensstämmer med internationella riktlinjer. Anställda ska informeras om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra. Alla anställda ska ha tillgång till och använda relevant skyddsutrustning.”

Anmärkningar om hälsa och säkerhet kommer att förekomma i de flesta revisionsrapporter. Det är viktigt att fastställa huruvida dessa avvikelser beror på bristfällig tillsyn, otillräckliga resurser eller bristfälliga rutiner och kunskap hos tillverkaren. Till exempel utgör en brandsläckare med för lågt tryck i en fabrik med i övrigt fungerande brandlarm, tillräckliga nödutgångar och utbildad personal, en *mindre avvikelse*.

Men om flera anmärkningar om brandsäkerhet påträffas vid samma produktionsanläggning, såsom flera brandsläckare med för lågt tryck och otillräcklig brandsäkerhetsinformation till de anställda, är det istället ett tecken att det saknas brandsäkerhetsrutiner på produktionsanläggningen i sin helhet och utgör därför en *större avvikelse*. En produktionsanläggning med anmärkningar om hantering av mycket brandfarligt material, elsäkerhet och brandsäkerhet skulle klassas som en avvikelse med *hög prioritet*.

Viktiga ledningssystem för att ordentligt ta itu med flera avvikelser på detta område är:

- Skriftliga säkerhetsrutiner
- Ansvarsfördelning hos personal
- Regelbunden personalutbildning

Nedan ges exempel på olika avvikelser avseende hälsa och säkerhet, sorterat efter prioriteringsgrad. Detta är inte en uttömmande lista, men den ger exempel på hur dessa avvikelser prioriteras.

Prioriteringsgrad: hög prioritet

- Brandsäkerhet: Anmärkningar som gäller brandsäkerhet gör sammantaget att arbetsmiljön utgör en omedelbar fara för de som arbetar där.
- Elsäkerhet och underhåll: Omedelbar säkerhetsrisk för arbetare på grund av felaktiga eller farliga elektriska ledningar.
- Maskinsäkerhet: Maskinen som används innebär en överhängande och akut säkerhetsrisk för arbetarna.
- Pannor eller kompressorer: Dåligt underhållna pannor och kompressorer som inte avskiljs från arbetarna utgör en omedelbar fara.
- Hantering av kemikalier med hänsyn till arbetarnas säkerhet: Om kemikalierna som används är av sådan toxicitet och/eller används i sådan mängd och på ett sätt som innebär en överhängande hälsorisk för arbetarna.

Prioriteringsgrad: större avvikelse

- Brandsäkerhet: Flera anmärkningar indikerar en brist på rutiner för brandsäkerhet eller förhållanden som kan vara allvarliga i händelse av brand.
- Elsäkerhet och underhåll: Flera anmärkningar om elsäkerhet, däribland avvikelser som kommer att utgöra en brandrisk och/eller arbetarnas säkerhet om de inte åtgärdas.
- Maskinsäkerhet: Osäkra maskiner (som inte utgör ett omedelbart hälsorisk för arbetstagarna) och brist på säkerhets- och underhållsrutiner.
- Panna eller kompressorer: Brist på säkerhets- och underhållsrutiner.
- Hantering av kemikalier med hänsyn till arbetstagarnas säkerhet: Flera anmärkningar om brist på ordentliga säkerhetsrutiner, till exempel att det saknas säkerhetsblad (Material Safety Data Sheets), felaktig personlig skyddsutrustning eller att fabriken har otillräcklig ventilation.
- Hälsa- och säkerhetsutbildning eller första hjälpen-träning för arbetare: Om det inte finns någon sådan utbildning att tillgå.
- Hälsokontroller: Inga hälsokontroller av arbetare sker när dessa krävs enligt lag.
- Rättsliga krav på hälsa- och säkerhetsrutiner: Detta kan innefatta en avsaknad av olycksjournal.
- Buller och damm: Om buller- och dammnivåer är ständigt för höga på grund av hur produktionen är organiserad.
- Värme i fabriken: Om en fabrik inte har kapacitet att hålla den temperatur som krävs där fabriken är belägen.
- Ergonomi: Flera anmärkningar som rör ergonomi vid samma arbetsplats.
- Produktionstryck: Anmärkningar om produktionstryck som utgör en hälsorisk för arbetare kan innebära inga (eller för få) raster, ett alltför stramt produktionsschema och/eller ingen rotation på arbetsplatsen.

Mindre avvikelse

- Brandsäkerhet: Enstaka anmärkningar om brandsäkerhet.
- Elsäkerhet och underhåll: Enstaka mindre anmärkningar om elsäkerhet och rutiner.
- Maskinsäkerhet: Enstaka mindre anmärkningar om maskinsäkerhet och rutiner.
- Panna eller kompressorer: Enstaka anmärkning om underhållsrutiner.
- Hantering av kemikalier med hänsyn till arbetstagarnas säkerhet: Enstaka anmärkningar om brist på säkerhetsrutiner, brister i personlig skyddsutrustning eller ventilation.
- Hälsa- och säkerhetsutbildning eller första hjälpen-träning för arbetare: Detta kan innebära att inte samtliga arbetare har utbildats eller att personal tränad i första hjälpen har slutat.

- Hälsokontroller för arbetare: Hälsokontroller görs, men inte enligt alla krav.
- Rättsliga krav på hälso- och säkerhetsrutiner: Detta kan innebära att ett olycksregister finns, men inte används på rätt sätt.
- Värme i fabriken: För hög eller låg temperatur på grund av problem med värme eller kyla.
- Ergonomi: Enstaka anmärkningar om ergonomi på arbetsplatsen.

Miljön

”Företaget ska sträva efter att minska såväl sin energi- och resursförbrukning som sitt avfall och utsläpp till mark, atmosfär och vatten. Kemikalier ska hanteras på ett för människan och naturen säkert sätt.”

Kemikalier förvaras inkorrekt och/eller har felaktig märkning

Prioriteringsgrad: Större avvikelse

Kemikalier ska förvaras på rätt sätt och rätt säkerhetsdatablad (MSDS-ark), på det lokala språket, ska finnas tillgängligt. Dessa är vanligt förekommande avvikelser som kan äventyra både miljön och arbetarnas hälsa.

Tillverkaren bör vidta åtgärder för att säkerställa att korrekt information om kemikalierna som används finns tillgänglig. Tillverkaren bör vid behov utbilda arbetarna i detta. Dessa åtgärder kan i de flesta fall ske mycket snabbt och med relativt liten ansträngning. Säker kemikalieförvaring kan kräva mer investeringar, till exempel om det behövs en separat och tydligt markerad plats för dem, men åtgärderna bör vara relativt okomplicerade.

Ledningssystem för kemikaliehantering som kan behöva uppdateras kan innefatta:

- Särskilda bestämmelser om kemikaliehantering i hälso- och säkerhetspolicys.
- Att göra kemikaliehantering till en del av utbildningspaketet för nyanställda arbetare.
- Att göra en chef eller arbetsledare ansvarig för uppdatering av säkerhetsbladen (MSDS)

Ingen ordentlig avloppsrening

Prioriteringsgrad: Större avvikelse

Hos tillverkare där utflödet tas omhand av fabriken kan det i vissa fall konstateras att avloppsreningen inte behandlar avfallet på önskvärt sätt eller, i vissa fall, att den inte existerar alls.

Även om åtgärden för att installera rätt avloppsrening är lätta att formulera kan den ta stora resurser i anspråk i form av teknisk expertis och kostnader. Det är därför viktigt att leverantören ser till att tillverkaren vet hur man installerar rätt avloppsrening och att tillverkaren har de ekonomiska resurser som krävs för investeringen. I dessa diskussioner bör kostnadsdelning övervägas som en möjlighet för att åstadkomma denna förbättring.

Att ha riktig avloppsbehandlingssystem kräver ett antal rutiner och ansvarsfördelning vid tillverkarens produktionsanläggning. Det är därför viktigt att leverantören ser till att dessa ledningssystem är på plats när avloppsreningen väl har installerats.

Rekommenderad läsning och referenser

Combating Forced Labour, A Handbook for Employers & Business, International Labour Organization, 2008.

URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

Corrective action guidance for suppliers, Revision – 9 December 2009, the Electronics Industry Citizenship Coalition (EICC) and Global e-Sustainability Initiative (GeSI).

URL: http://www.eicc.info/documents/CorrectiveActionGuidance_000.pdf

Ethical Trading Initiative – Norway, A practitioner's Guide to ethical trade, URL:

<http://www.etiskhandel.no/Guide/index.html>

Forced Labor & Human Trafficking, Patagonia's approach for remediation.

URL: http://www.patagonia.com/pdf/en_US/human_trafficking_child_labor.pdf

Good Practice Guide, Ethical Trading Initiative Norway (IEH) and Danish Ethical trading Initiative (DIEH)

KATTAR root cause analysis, HP's Supply Chain, Social and Environmental Responsibility Program, May 2007. URL: <http://www.hp.com/go/supplierE>

Local Resources Network. URL: <http://www.localresourcesnetwork.net/>

Operational Procedures for Remediation of Child Labour in Industrial Contexts, Impactt, November 2008. URL: http://www.impacttlimited.com/wp-content/uploads/2008/11/impactt_operational-procedures-for-remediation-of-child-labour-in-industrial-contexts_revision_26112008.pdf

SMETA, SMETA Corrective Action Plan Report, 2010. URL:

<http://www.sedexglobal.com/ethical-audits/smeta/>

Quick fix or lasting solution? Ealing responsibly with typical non-compliances Ethical Trading Initiative Briefing paper No 1. URL:

<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Quick%20fix%20or%20lasting%20solution.pdf>

Slutnoter:

ⁱ Dessa dokument och organisationer kan även användas som en resurs för leverantörer när de behöver tips och råd hur de kan utveckla sitt arbete med ansvarsfulla leverantörskedjor.

ⁱⁱ I bästa fall bör analysen ha gjorts med medverkan av en utomstående expert och någon representant från de anställda.

ⁱⁱⁱ Då det ibland kan vara svårt för en enskild leverantör att få gehör från tillverkaren om den här typen av förändringar, kan det vara användbart att försöka samarbeta med köpare vid samma tillverkare.