

GUIDE TIL VIRKSOMHEDERS ARBEJDE MED MENNESKERETTIGHEDER



Virksomheders samfundsansvar tager i stigende grad en central plads i samfundsdebatten. I Grønland udviser virksomhederne allerede stor ansvarlighed, blandt andet i form af nære relationer til lokalsamfundet. Initiativer som FN Global Compact er modtaget positivt af flere virksomheder, og virksomhederne er bevidste om det samfundsansvar, der følger med som stor aktør i det grønlandske samfund. Internationale vinde rammer i disse år også landet, og der stilles til tider krav fra udenlandske samarbejdspartnere om, at lokale virksomheder skal kunne redegøre for deres samfundsansvar. En del af denne udvikling omfatter virksomhedernes ansvar for at respektere menneskerettighederne. Det er dog ikke et område, de grønlandske virksomheder eksplicit arbejder med. Formålet med denne guide er at inspirere virksomhederne til at arbejde med menneskerettigheder som en del af deres samfundsansvar.

I 2011 lancerede FN efter mange års forberedelse 'FNs Retningslinjer for Erhverv og Menneskerettigheder' (UN Guiding Principles for Business and Human Rights på engelsk), der udstikker retningslinjer for virksomheders ansvar for at sikre menneskerettighederne. Principperne har gennem de sidste fem år vundet stærkt indpas i internationale virksomheder i hele verden. Ifølge retningslinjerne er det virksomhedernes ansvar, uanset størrelse og marked, at udvise den nødvendige omhu for at respektere menneskerettighederne. Desuden skal virksomhederne regelmæssigt, og som en integreret del af deres processer, vurdere deres risiko for at påvirke menneskerettighederne negativt.

Retningslinjerne ligger ikke fjernt fra grønlandske virksomheders tilgang til CSR, og en række virksomheder har allerede gennemført en risikoanalyse på menneskerettighedsområdet med udgangspunkt i FNs retningslinjer. Det gælder blandt andre Air Greenland, Royal Arctic Line og GrønlandsBANKEN. Med afsæt i risikoanalysen har de afdækket en række områder, hvor virksomheden med fordel kan gøre en indsats for at håndtere sin påvirkning af forskellige menneskerettigheder bedre.

Denne guide tager udgangspunkt i de omtalte risikoanalyser af grønlandske virksomheder, samt en række interview med private og offentlige virksomheder. Formålet med guiden er at inspirere virksomhederne til at adressere andre temaer end de gængse i deres arbejde med menneskerettigheder. Typisk forbinder virksomheder spørgsmålet om menneskerettigheder med deres ansattes forhold og rettigheder, forhold hos leverandører i udlandet, samt hvordan virksomheden bidrager til uddannelse og sundhed lokalt. Disse er alle vigtige og relevante områder, men der findes også andre typer af rettigheder som virksomhederne bør overveje. Inspireret af FNs retningslinjer, introducerer guiden også, hvordan virksomheden kan gribe arbejdet med menneskerettigheder an.

Denne guide er udarbejdet af Thomas Trier Hansen og Rikke Kolbech på vegne af Transparency International Greenland og Grønlands Erhverv, med støtte fra Det Grønlandske Råd for Menneskerettigheder, September 2016.





FNs Retningslinjer for Erhverv og Menneskerettigheder

Mennesker har rettigheder, som skal respekteres uanset hvem de er, og hvor de opholder sig. Sådant lyder det enkle - og vigtige - princip bag Verdenserklæringen om Menneskerettigheder, der blev vedtaget i 1948.

Oprindeligt var det Statens ansvar at sikre menneskerettighederne. I takt med den øgede globalisering er der imidlertid opstået en forventning om, at også virksomheder sikrer, at de ikke medvirker til menneskerettighedskrænkelser.

I 1948 vedtog FN på sin 3. generalforsamling Verdenserklæringen om Menneskerettigheder. Erklæringen knæsatte princippet om, at ethvert menneske og ethvert samfundsorgan skal stræbe efter at fremme respekt for menneskerettigheder. I de efterfølgende år udmøntede Verdenserklæringen sig i en række konventioner, herunder de to bredt accepterede konventioner om henholdsvis civile og politiske rettigheder samt om økonomiske, sociale og økonomiske rettigheder. Verdenserklæringen om Menneskerettigheder og de to konventioner udgør i dag i det væsentligste hvad vi nu forstår som "The International Bill of Rights." Siden er en række konventioner kommet til, som også er sat i kraft for Grønland. De omfatter blandt andet FNs konventioner om børn; kvinder; handicappede og forbud mod racediskrimination samt Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) konvention om oprindelige folk. Hertil kommer Europarådets menneskerettighedskonvention.

Med Global Compact lancerede FN i 2000 den første globale reference ramme for virksomheders samfundsansvar, baseret på 10 principper, der omfatter menneskerettigheder, arbejdssta-

gerettigheder, miljø og antikorrupation. Her blev det tydeliggjort, at virksomheder har et ansvar for at sikre bæredygtig udvikling og respektere menneskerettighederne.

Men Global Compact rejste også spørgsmålet om hvad forholdet er mellem Statens ansvar og virksomhedens ansvar i relation til menneskerettigheder? For at besvare det spørgsmål udpegede FN en særlig rapportør, John Ruggie, til at undersøge hvilket ansvar virksomhederne skulle have. I årene 2005-11 lavede han omfattende research inden for forskellige brancher, rejste verden rundt og besøgte virksomheder, og havde konsultationer med interessegrupper globalt.

Resultatet blev FNs Retningslinjer for Erhverv og Menneskerettigheder, der blev vedtaget af FNs Menneskerettighedsråd i 2011.

Hvad er Statens ansvar – hvad er virksomhedens ansvar

Retningslinjerne fastslår, at Staten er forpligtet til at beskytte menneskerettighederne og, at virksomhedens ansvar er at respektere menneskerettighederne. At respektere betyder, at virksomheden skal undgå at krænke andres rettigheder, samt at den skal tage hånd om dens negative påvirkninger af menneskerettigheder. Endelig skal såvel Stater som virksomheder sørge for at personer, hvis rettigheder er blevet påvirket, har adgang til en genopretningsproces. En genopretningsproces betyder, at virksomheden skal have overvejet, hvordan man kan klage over dens handlinger og, hvad man som virksomhed vil gøre i den situation i forhold til at hjælpe klageren. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Typerne af rettigheder

Menneskerettighederne kan opdeles i mange forskellige kategorier under hovedoverskrifterne civile, politiske, økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder. De kan opdeles og konkretiseres på følgende måde:

CIVILE OG POLITISKE RETTIGHEDER	ØKONOMISKE, SOCIALE OG KULTURELLE RETTIGHEDER	EMNER PÅ TVÆRS AF RETTIGHEDERNE
<ul style="list-style-type: none">• Beskyttelse af den fysiske og psykiske integritet• Procesrelaterede rettigheder, f.eks. ret til en fair rettergang; ret til at blive hørt og effektive retsmidler• Frihedsrettigheder, f.eks. ytrings-, forsamlings-, forenings-, religions- og bevægelsesfrihed• Respekten for hjem, familie, privatliv og den personlige integritet	<ul style="list-style-type: none">• Arbejdstagerrettigheder som retten til at strejke, forhandle kollektivt og organisere sig• Arbejdslivet, eksempelvis rimelige og sunde arbejdsvilkår, retten til en fair og lige løn, retten til at hvile mv• Personlig udvikling, eksempelvis passende levestandard, uddannelse, sundt miljø, rimelige boligforhold, retten til ejendom og brug heraf, kulturel identitet etc.	<ul style="list-style-type: none">• Udsatte grupper, børn, minoriteter, kvinder og oprindelige folk• Ret til ligebehandling og forbud mod diskrimination

Virksomheder kan påvirke menneskerettigheder positivt og negativt

Alle virksomheder – fra den lille enkeltmandsvirksomhed i Qaanaaq til den landsdækkende virksomhed med et internationalt netværk af leverandører og kunder – kommer gennem deres aktiviteter i berøring med menneskerettighederne. I mange tilfælde vil virksomheden påvirke folks rettigheder positiv, f.eks. ved at tilbyde dem et job, hvor den fysiske sikkerhed er i orden. Men den kan samtidigt påvirke en rettighed negativt, hvis den ansattes persondata behandles lemfældigt. Det er virksomhedens ansvar at vurdere risikoen for, at den medvirker til at krænke nogens rettigheder.

EKSEMPEL: Privatlivets fred samt adgang til information

Driver en virksomhed internethandel, eller anden online-registrering af brugere, tænker den måske ikke på, at også virksomheder i Grønland kan blive udsat for datatyveri eller, at udveksling af personfølsomme oplysninger til ens forretningsrelationer kan udgøre en risiko for personers ret til privatlivets fred.

Har virksomheden derimod de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger og effektive retningslinjer, øger de brugernes muligheder for adgang til produkter og informationer samt deres tillid til virksomheden. Med de rette processer kan en risiko for negativ påvirkning altså håndteres og minimeres. Det samme gælder for brugen af data indsamlet ved overvågningskamera.

Andre risici knyttet til IT brug er spørgsmålet om medarbejders brug af sociale medier i arbejdstiden, og hvorvidt virksomheden blander sig i medarbejders ytringer som privatpersoner. Dette rejser spørgsmål om, hvornår virksomhederne kan gøre ansatte ansvarlige for deres ytringer på nettet, og hvad den ansatte kan udtale sig om. At udarbejde en IT politik giver virksomheden anledning til at overveje og tage hånd om forventningerne til medarbejderne.

Aktuelle rettigheder er: Retten til privatlivets fred, retten til at ytre sig, søge og få informationer, forbud mod diskriminerende og hadefulde udtalelser.

Virksomheden kan sørge for at:

- Opdatere IT politikker og have klare kommandoveje i forhold til klager over politikken og dens anvendelse
- Løbende revidere politikken så den følger med den tekniske udvikling
- Have klare regler for overvågning og lagring af informationer, navnlig under hensyntagen til, at den relevante grønlandske lovgivning ikke regulerer brugen af overvågningskameraer selvom dette kan være et indgreb i retten til privatliv
- Få oplyst fra kunder, hvordan de håndterer overvågningskameraer
- Have klare retningslinjer for brugen af sociale medier, sprogbrug, herunder forbud mod diskriminerende og hadefuld udtalelser uanset forum, samt oplysninger om konsekvenserne ved overtrædelse
- Have klare retningslinjer for interne og eksterne klageprocedurer, hvor medarbejderens rettigheder er beskyttet.
- Tydeligt markere områder med overvågning

EKSEMPEL: Adgang til information

At give adgang til relevant information er en måde virksomheden kan sikre en menneskerettighed. Er hjemmesiden derimod ikke opdateret, er materialet ikke tilgængeligt på grønlandsk og dansk, eller er det ikke muligt for personer med et handicap at modtage vigtig information, er der risiko for en negativ påvirkning af menneskerettighederne.

Aktuelle rettigheder er: Retten til at søge og modtage information.

Virksomheden kan sørge for at:

- Have en klar kommunikationspolitik, der dækker alle platforme, som virksomheden benytter sig af og som er tilgængelig for alle.
- Udarbejde lister for grundlæggende materiale, der har betydning for brugeres rettigheder og pligter og sikre sig at de er opdateret og tilgængelig på begge sprog. Det kan eksempelvis være aftalevilkår; standardkontrakter; vejledninger og brugsanvisninger.
- Brugeren har adgang til alternative informationsformer (f.eks. mundtlig vejledning).

For den lille virksomhed er risikoen for betydelige negative påvirkninger af menneskerettigheder ofte meget begrænset. Alligevel bør virksomheden lave et tjek for at vurdere, om der er områder, de ikke er opmærksomme på. Det kan

være, om de har styr på ansættelseskontrakter, arbejdstidsregler og ferieregler, at de overvejer hvilke forhold det lokale rengøringshold arbejder under, eller hvorvidt de opbevarer fortrolige dokumenter om ansatte på forsvarlig vis.

For større virksomheder er øvelsen typisk mere omfattende. Selv i de tilfælde hvor virksomheder arbejder ret systematisk med at omsætte deres ansvarlighed til konkrete politikker og handlinger via en CSR politik, viser erfaringen, at der er nogle områder, hvor virksomhederne kan styrke deres fokus. Har virksomheden ikke overvejet disse områder, er der en vis risiko for, at virksomheden ikke er i stand til at håndtere sine menneskerettighedspåvirkninger, hvilket i sidste ende kan få konsekvenser for virksomhedens drift og CSR profil.

EKSEMPEL: Påvirkning af leverandører

Stiller virksomheden krav om ordnede forhold for de ansatte hos det lokale rengøringsfirma med fem ansatte, og kræver at rengøringen sker med lovlige og miljøvenlige produkter, så medvirker virksomheden ikke blot til at sikre de ansatte hos leverandøren. Den sikrer også at egne ansattes helbred bliver beskyttet. Dermed påvirkes flere ansattes rettigheder positivt.

Men ændrer en virksomhed med kort varsel sine krav til en leverandør for at opfylde virksomhedens egne leveringsmål, og dette tvinger leverandøren til at gå på kompromis med sikkerheden i produktionen, da vil virksomheden med sine krav påvirke leverandørens ansatte og deres rettigheder negativt.

Aktuelle rettigheder er: Arbejdstagerrettigheder, arbejdsmiljø, børnearbejde og tvangsarbejde, oprindelige folks rettigheder.

Virksomheden kan sørge for at:

- Tage en dialog med virksomhedens lokale leverandører om forventninger, og eventuelt hjælpe dem med at efterleve principper gennem dialog og eksempelvis fælles træning
- Tydeliggøre forventninger om respekt for menneskerettigheder til leverandøren i de tilfælde hvor større opgaver skal i udbud
- Huske at eksempelvis leverandører af markedsføringsmateriale også skal tages i betragtning
- Prioritere en enkelt leverandør ad gangen og undersøge om de har vedtaget principper for deres arbejde
- Overveje konsekvenserne af eventuelt pres der lægges på leverandøren

EKSEMPEL: Børns rettigheder

En virksomhed ønsker at levere kulturydelser til hele befolkningen, og bliver opmærksom på, at en del af målgruppen, nemlig børn, ikke nås. Virksomheden laver en plan for at inddrage børn i udarbejdelsen af aktiviteter, via f.eks. fokusgruppe interviews og mere målrettet kommunikation. Dermed får man flere potentielle brugere og efterlever princippet om inddragelse, der findes i internationale menneskerettighedskonventioner, altså har virksomheden forventning om, at have en positiv påvirkning.

Men er der tale om et produkt eller en service, der potentielt er sundhedsskadelig, skal virksomheden gøre sig overvejelser i forhold til markedsføringen og sørge for at sikre børns særlige rettigheder, ellers risikerer virksomheden at have en negativ indflydelse.

Aktuelle rettigheder er: Konventionen om barnets rettigheder og bestemmelserne om inddragelse (artikel 12), om barnets

sundhed og velfærd (artikel 24), om adgang til fritidsaktiviteter og kultur (artikel 29 og 31).

Virksomheden kan sørge for at:

- Have processer for inddragelse af børn og unge, når der udvikles ydelser til dem
- Forstå hvilke konsekvenser markedsføring kan have for børn og unge og sikre at produkter/ydelser ikke kan medføre et overforbrug/misbrug, der skader barnets velfærd og sundhed
- Orienter sig i den danske forbrugerombudsmands vejledning om børn, unge og markedsføring af 1. juli 2014 (der er ikke lavet en tilsvarende for Grønland)
- Udarbejde principper for børn og unges brug af sociale medier og Internet

Vigtigt at huske i virksomhedens arbejde med menneskerettigheder

Som udgangspunkt er alle rettigheder relevante

De fleste virksomheder, som overvejer menneskerettigheder, tænker i første omgang på rettigheder knyttet til arbejdstagerrettigheder, herunder arbejdsmiljø og sikkerhed. I den henseende er risici i vid udstrækning håndteret i de fleste virksomheder via indsatsen med arbejdspladsundersøgelser, arbejdspladsvurderinger eller andre processer for at sikre arbejdsmiljøet. Men principielt er alle menneskerettighederne aktuelle for virksomheden at overveje. Derfor bør de ikke på forhånd udelukke nogen af rettighederne, selv hvis de i praksis ender med at fokusere på nogle bestemte rettigheder, når de opererer i Grønland. Det kan for eksempel vise sig, at en virksomhed, der har sikret sine medarbejders trivsel gennem en anti-mobningspolitik, overser risikoen for, at medarbejdere får trusler af kunderne, hvilket kan være mindst ligeså belastende.

EKSEMPEL: Forhold for personer med handicap

En virksomheds indretning vil typisk afspejle om den har folk med fysisk handicap ansat. Er det ikke tilfældet, er det ikke sikkert at virksomheden overvejer, hvorvidt indretningen afholder folk med fysisk handicap fra at søge ansættelse. Men når forholdene ikke er i orden, udelukkes personer med handicap i praksis fra ansættelses- og rekrutteringsprocesser. Hvad angår virksomheders hjemmesider og informationsmaterialer bør det overvejes om noget særligt skal gøres for at sikre eksempelvis svagseendes adgang til information, ligesom det bør overve-

jes om produkter eller ydelser tager hensyn til personer med et handicap.

Aktuelle rettigheder er: Handicapkonventionens bestemmelser om blandt andet lighed og ikke-diskrimination (artikel 5); tilgængelighed (artikel 9); adgang til information (artikel 21) samt arbejde og beskæftigelse (artikel 27).

Virksomheden kan sørge for at:

- Udarbejde en handicappolitik for rekruttering, medarbejdere og informationsformidling
- Lære af de virksomheder som er påbegyndt at indrette virksomheden og adgangen til virksomhedens kundecentre til personer med et handicap
- Tænke nye produkter og ydelser i lyset af personer med et handicap eventuelt ved brug af fokusgrupper. Dette kan eksempelvis være hvis man vil sælge nye fødevarerprodukter; overveje indpakning af produkter; lave events eller arrangementer; indrette sine ydelser således at der også er mulighed for personer med et handicap til at gøre brug eller få gavn af ydelsen.
- Påvirke de kommunale arbejdsformidlingskontorer til at understøtte virksomhedens indsats, eventuelt i samarbejde med andre af kommunens virksomheder og relevante interessegrupper

Det er ikke altid nok at overholde lovgivningen

Oftede formoder virksomheden, at den ved at respektere lovgivningen også respekterer internationalt anerkendte menneskerettigheder. Dette er som udgangspunkt rigtigt, da lovgivningen omsætter et lands internationale forpligtelser til nationale standarder. Ikke desto mindre bør virksomheden stadig forholde sig til rettighederne. I nogle tilfælde er lovgivningen nemlig ufuldstændig i forhold til de anerkendte rettigheder. Det er heller ikke altid, at myndighederne har kapaciteten til at sikre lovgivningens implementering. Nogle gange kan en ellers lovlig handling stadig påvirke en menneskerettighed negativt, og forventningen til virksomheden er i de tilfælde at sikre, at påvirkningens negative konsekvenser bliver så begrænsede som muligt. Afskedges en medarbejder på grund af en nedgang i antallet af ordrer, vil dette være lovligt, men samtidigt påvirkes medarbejderens menneskerettigheder negativt, nemlig retten til at arbejde. Virksomheden kan afbøde sin negative påvirkning ved at tage tiltag til at hjælpe medarbejderen videre ved at tilbyde et relevant kursus, give medarbejderen fri til at søge arbejde i opsigelsesperioden mv.

EKSEMPEL: Passende levestandard

I en virksomhed kommer enkelte kunder til tider i store restancer som der ikke altid bliver reageret på i tide. Virksomheden overtræder ikke lovgivningen, men det kan få uoverskuelige konsekvenser for kunden at komme i stor gæld. I de tilfælde har virksomheden ansvar for at beskytte retten til en passende levestandard for den enkelte kunde.

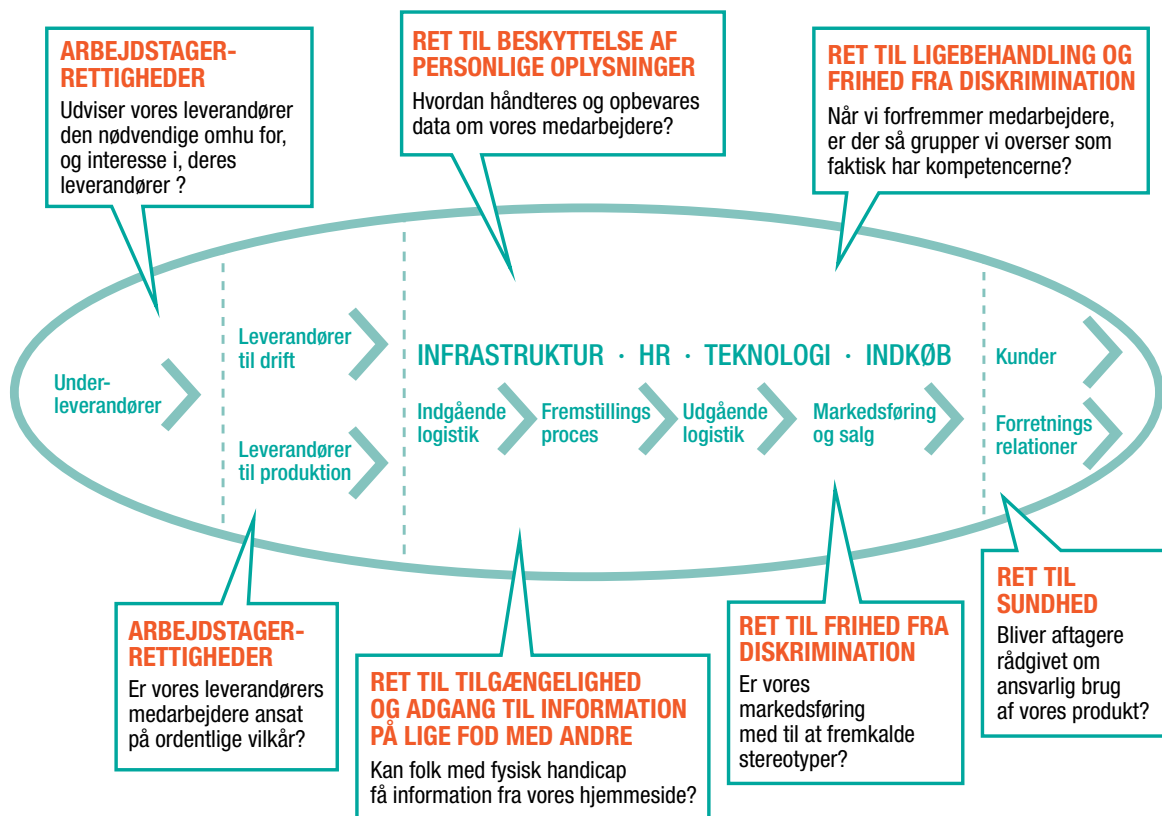
Aktuelle rettigheder er: Retten til en passende levestandard.

Virksomheden kan sørge for at:

- Sikre at der er stopklodser i aftaler, hvor produktet er baseret på forbrug
- Sikre at der overblik over restancer og at der bliver fulgt op, således at brugeren ikke kommer i yderligere restance
- Begrænse forbrugerkreditsaftaler med kunder, der er økonomisk sårbare

Hele værdikæden skal tages i betragtning

Den påvirkning af menneskerettigheder som virksomheden kan have – direkte eller indirekte – gennem hele værdikæden skal overvejes.



Kom godt i gang

– seks faser i virksomhedens arbejde med menneskerettigheder



FASE 1 Tag stilling

Det første skridt er at tage stilling til, hvad der ligger i at være en ansvarlig, bæredygtig eller ordentlig virksomhed, og hvilken rolle respekt for menneskerettigheder spiller i den forbindelse. Nogle virksomheder nævner udtrykkeligt menneskerettigheder som en del af deres samfundsansvar. For andre virksomheder er det mere udtalt. Det vigtigste er imidlertid, at virksomheden i praksis formår at identificere og håndtere sine risici.

Virksomhedens stillingtagen kan være skriftlig eller mundtlig, og som en henvisning til, at den vil respektere internationalt anerkendte menneskerettigheder. Der er ikke nogen standard og, hvordan man ønsker at gøre det, er op til den enkelte virksomhed. Det er dog vigtigt, at beslutningen er truffet af ledelsen.

Det næste skridt er at organisere sit arbejde med at afdække virksomhedens evne til leve op til egne målsætninger. Hvem skal have ansvaret og hvordan skal forløbet være? Arbejdsgruppen bør have adgang til ledelsen. Ledelsen bliver også nødt til fra starten at udstikke rammerne for de menneskelige og økonomiske ressourcer, der er til rådighed for at til afdække de umiddelbare risici.

FASE 2 Identificer risici

Den næste fase vil være at vurdere, hvilke risici virksomheden har for en negativ påvirkning af menneskerettigheder samt tage stilling til, hvordan den ønsker at håndtere dette. Her kan de overveje hvad risikoen, og håndteringen af den, vil betyde for virksomheden. Hvis indsatsen fremmer virksomhedens vision, forretningsmodel eller strategier er det naturligvis lettere at få legitimeret indsatsen internt.

I en lille virksomhed er denne øvelse hurtigt overstået, da det på mange måder er en skrivebordsgennemgang. I større virksomheder vil skrivebordsundersøgelsen typisk bliver kombineret med medarbejdersamtaler, samt brug af en APV, medarbejertilfredsundersøgelser eller medarbejderudviklingssamtaler til at få kendskab til eventuelle bekymringer. Man kan supplere med bruger/kundeundersøgelser og samtaler med udvalgte leverandører. Hvis virksomheden har en hjemmeside, eller et Intranet, hvor brugere kan kommentere, så vil disse også kunne bidrage til at forstå, om der er nogle ting de navnlig skal være opmærksom på. Virksomheden kan gennemgå sine nøgleleverandører i forhold til produkt eller ydelser for at se, hvor de kommer fra, om man kender deres forretning i tilstrækkelig omfang, om leverandørerne muligvis har tilsvarende principper om ansvarlighed, om man kan erstatte dem i tilfælde af for lave standarder og, om man har leverandørkontrakter, der reflekterer princippet om ansvarlighed.

Endelig kan virksomheden oprette eller styrke sin forskellige processer for at modtage klager eller henvendelser fra interne eller eksterne kilder. FNs retningslinjer anbefaler, at virksomheder etablerer mulighed for, at personer, der mener, at de har

været påvirket af virksomhedens handlinger, skal have mulighed for at klage til virksomheden med henblik på at blive hørt og få en form for genoprejsning (ikke nødvendigvis økonomisk).

Virksomheder har tit processer for visse typer af klager eller bekymringer. Det kan eksempelvis være interne processer om arbejdsforhold, en postkasse, hvor brugere kan komme med ros eller kritik, en e-mailadresse eller via sociale medier. Uanset hvilket format man vælger, eller evt. en kombination af disse, er det vigtigt, at brugerne har tillid til kanalerne, at henvendelsen behandles med respekt for alle, at der gives feedback til klageren og, at virksomheden gør brug af klagerne til at forbedre sig. Disse systemer giver tit et meget godt billede af, hvor der kan være risici og vil langt hen ad vejen være gode til at forebygge eventuelle problemer.

I arbejdet med risikovurdering, er det en nyttig metode at tage udgangspunkt i de dele af værdikæden, der indebærer de største risici og fokusere på disse i første omgang, for senere at arbejde sig igennem de andre dele. Man kan også vælge at foretage risikovurderingen, når nye produkter eller ydelser udvikles, når virksomheden overvejer nye investeringer, opkøb eller beslutter sig for en ny strategi eller indgår i nye forretningsrelationer.

For hver af de væsentlige risici noteres, om der er retningslinjer for håndteringen af området, hvem i virksomheden, der har ansvar for området, hvordan informationsgangen er i virksomheden og, hvem der skal inddrages i beslutninger på området, hvis noget skal ændres.

Samtidigt er det også værd at overveje, hvilken indflydelse den enkelte risiko har på virksomhedens mulighed for at drive forretning. Ligger der i forretningsmodellen eller strategierne en særlig risiko for en negativ påvirkning? Hvis en virksomhed eksempelvis har som strategi at skabe overskud gennem effektivisering og rationalisering, så er der en større risiko for, at virksomheden påvirker de ansattes menneskerettigheder negativt i det forløb, og derfor må virksomheden lave særlige handlingsplaner for at afbøde dette.

FASE 3 Prioritering

Når virksomhedens risikobillede er vurderet, skal det besluttes, hvilke risici man vil prioritere at håndtere. Hvis der er risiko for en uoprettelig påvirkning, risiko for personers fysiske og psykiske helbred eller hvis påvirkningen rammer mange, er der oftest tale om væsentlige risici, hvis håndtering der skal prioriteres.

For hvert område kan man desuden foretage en vurdering af risikoens betydning for virksomhedens drift og virke. Desto større risiko virksomheden vurderer, at der er mod rettighedshaver(e), desto højere prioritet. Hvis manglende håndtering af et område yderligere udgør en risiko mod virksomheden, kan det også bi-

drage til at området prioriteres højt. Prioriteringen er en opgave for virksomhedsledelsen, der også må beslutte, hvilke økonomiske og menneskelige ressourcer, de vil bruge på indsatsen.

Selvom indsatsen prioriteres i forhold til væsentlighed, er det stadig vigtigt ikke at glemme de risici, som man ikke umiddelbart har prioriteret højest. Disse bør man stadig følge op på, ligesom man regelmæssigt bør revurdere sit risikobillede. Risikobilledet for små virksomheder er typisk meget stabilt, men for mellemstore og større virksomheder kan det ændre sig over tid.

FASE 4 Handlingsplaner

Når prioriteringen af indsatsområder er besluttet, er det tid til at lave handlingsplaner for hvordan de forskellige risici håndteres. Af planerne skal det fremgå, hvem som har ansvaret, hvem der skal inddrages i løsningerne og hvor i virksomheden beslutninger skal træffes i forhold til den pågældende risiko. For den enkelte handlingsplan bør der udarbejdes nogle, gerne simple, kvalitative og kvantitative indikatorer for indsatsen, så man kan måle eventuelle ændringer. Ofte kan man anvende allerede eksisterende processer og metoder til at få indikatorer. Det kan eksempelvis være tilfredshedsundersøgelser, ulykkesstatistikker, brugerundersøgelser, miljørapporteringer, antal sygedage, sager ved domstole og klagenævn, produktklager, indholdet af leverandørkontrakter, antallet af opsagte kontrakter etc.

Handlingsplaner kan blandt andet omfatte udarbejdelse eller opdatering af retningslinjer; træning af personale så menneskerettighedsaspekter bliver en del af for eksempel dialogen med kunder og bidrager til at forebygge risici; nye måder at markedsføre sig på eller indrette sine kundefaciliteter på mv. En anden handlingsplan kan dreje sig om at opbygge et effektivt system for at behandle interne og eksterne henvendelser og klager om virksomhedens påvirkninger.

En håndtering kan eksempelvis ske ved at HR-funktionen, IT-medarbejderen eller den indkøbsansvarlige bliver opmærksom på, hvilke aktiviteter, der udgør en risiko, og hvem i organisationen, der skal orienteres og/eller tage stilling til risici og deres løsning. I små virksomheder er koordineringen af løsninger ofte enkel, hvorimod koordineringen i større virksomheder kan være krævende.

Typisk vil en del af virksomhedens politikker allerede tage menneskerettigheder i betragtning direkte eller indirekte eller det ligger implicit i virksomhedens vision om eksempelvis bæredygt-

tighed. Man kan vælge at arbejde videre med, og eventuelt udbygge, de eksisterende politikker, eller at formulere en egentlig menneskerettighedspolitik. For de fleste mindre virksomheder er den første løsning nyttig.

FASE 5 Opfølgning på handlingsplaner, dokumentation og kommunikation

Det er vigtigt at dokumentere, hvilke initiativer der er iværksat og hvorvidt målene opfyldes, for på den baggrund at kunne vurdere om tilgangen skal ændres. Fremdrift ift. indikatorerne er information som virksomhedens ledelse bør forholde sig til med jævne mellemrum.

Helt små virksomheder kan også have gavn af at dokumentere sin indsats. Dette er i mindre grad et hensyn til ledelsen, da denne typisk også er ansvarlig for opfølgningen på de forskellige handlingsplaner, men fordi det kan være dokumentation overfor eventuelle långivere eller forsikringsselskaber for, at virksomheden evner at håndtere sine risici, ligesom aftagere af et produkt eller en ydelse kan have interesse i at få informationen.

Større virksomheder forventes også at være aktive i sin kommunikation med resten af samfundet. Det er vigtigt, at virksomheden tidligt beslutter sig for, hvordan den vil kommunikere, til hvem og om hvad. Kommunikationen behøver ikke at være begrænset til det skriftlige. Nyhedsartikler på hjemmesiden kan udmærket kombineres med møder med relevante interessenter. Åbenhed om eventuelle udfordringer vil ofte hjælpe til at troværdigheden om virksomhedens indsats styrkes.

FASE 6 vurder risikobilledet jævnligt

En virksomhed, og dens omverden, er i evig forandring. I arbejdet med menneskerettigheder betyder det, at virksomhedens risikobillede skal overvejes med jævne mellemrum. Har billedet ændret sig så nye områder skal prioriteres? Har virksomheden fået nye samarbejdspartnere der giver udfordringer, eller åbner for nye muligheder? Det kan f.eks. være i forbindelse med, at man ansætter en ny type medarbejdere, planlægger en ny markedsføringsstrategi eller indgår i forhandlinger med nye leverandører. Er nogle af de risici, der tidligere blev lavt prioriteret nu nødvendige at tage hånd om? Arbejdet med menneskerettigheder som en del af virksomhedens samfundsansvar er en dynamisk proces, der udvikler sig sammen med virksomheden.





Videre information:

- En guide til at arbejde med menneskerettigheder i små og mellemstore virksomheder, udgivet af Europa Kommissionen: Introductory guide to human rights for SMEs: http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/in-practice/index_en.htm. Samme sted findes fem korte case studier af europæiske små og mellemstore virksomheder, der arbejder med menneskerettigheder, udgivet i sammenhæng med guiden.
- UN Guiding Principles on Human Rights: www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- The Corporate Responsibility to Respect Human Rights – An Interpretive Guide: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf
- FN's retningslinjer om erhvervsliv og menneskerettigheder er blevet integreret i en række internationale instrumenter, eksempelvis:
 - OECD Guidelines on Multinational Enterprises (2011): www.oecd.org/corporate/mne/
 - ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility (2011): www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm

Områder hvor virksomheder i Grønland potentielt påvirker menneskerettigheder

ANSATTE	PRODUKT/YDELSEN	LEVERANDØRER	SAMFUND, KUNDER OG FORRETNINGSRELATIONER
<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke betydning har tekniske og elektroniske hjælpemidler for en mulig overvågning af medarbejderes adfærd og handlinger og er der retningslinjer for dette • Er der klarhed om virksomhedens forventninger til den ansattes brug af, og ytringer på, sociale medier • Er der systematisk opfølgning på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø • Opdateres personalevejledninger, således at medarbejderen har adgang til informationer om sine rettigheder og pligter • Er der barrierer som modvirker fremme af ligestilling mellem køn i ledelsesniveauer og mangfoldighed • Er der sproglige barrierer som kan modvirke medarbejderens faglige og personlige udvikling samt adgang til informationer, der er vigtige for udførelsen af arbejdet. • Er der interne klageadgange, som de ansatte har tillid til. 	<ul style="list-style-type: none"> • Har virksomheden eller produktet en sådan status, at andre aktører er mere eller mindre fuldt afhængige af virksomheden eller dets produkt for at kunne operere på markedet. • Har virksomheden overvejet handicappedes rettigheder og muligheder i forhold til brugen af ydelsen/produktet • Har virksomheden overvejet børns og unges rettigheder eller andre sårbare grupper i forhold til brugen af eller adgangen til produktet/ ydelsen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Har virksomheden kendskab til sine forskellige leverandørkæder uden for Grønland. • Har virksomheden viden om hvem, der leverer serviceydelser til virksomheden (oftest rengøring) og forholdene for deres ansatte • Stiller virksomheden krav til sin markedsføring, således at den reflekterer respekt for menneskerettigheder og ikke fremmer stereotyper 	<ul style="list-style-type: none"> • Har virksomheden den tilstrækkelige IT- sikkerhed i forhold til kunder og forretnings-relationer • Har virksomheden overvågning af offentligt tilgængelige områder og lagring af sådanne registreringer som ikke går videre end det absolut nødvendige • Tilbyder virksomheden adgang til information og oplysninger om virksomheden og dens produkter/ydelser, der er brugervenlig og som tager højde for særlige behov. • Sikrer virksomheden, at der ikke sker registrering af oplysninger om kunder og brugere, eksempelvis via hjemmeside og overførsler af data til andre, uden deres viden eller samtykke • Er der barrierer som hindrer personer med et handicap i forhold til tilgængelighed og mulighed for at søge arbejde • Kan virksomheden påvirke oprindelige folks mulighed for at leve af traditionel jagt og fangst, brug af traditionel viden, brug af sprog, eller adgang til uddannelse og arbejde • Kan virksomheden påvirke retten til liv, helbred og et sundt miljø i lokalsamfundet eksempelvis ved manglende sikkerhedsforanstaltninger, nedslidte maskiner og køretøjer eller hensynsløs transport • Har lokalsamfund, kunder og forretningsrelationer mv. mulighed for en troværdig adgang til at klage, hvis man føler, at virksomheden har tilsidesat ens rettigheder.

