



HUMAN RIGHTS
& BUSINESS

HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT (HRCA)

NEDERLANDSE VERSIE

'QUICK CHECK'



DANISH INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS

Gebruikershandleiding bij de Quick Check-versie van de HRCA

Wat is de HRCA?

De Human Rights Compliance Assessment (HRCA) is een diagnostische tool waarmee bedrijven kunnen nagaan of zij mogelijk mensenrechten schenden als gevolg van de invloed die hun activiteiten hebben op werknemers, de lokale bevolking en alle andere belanghebbenden. De HRCA is een initiatief van het Deens Instituut voor de Mensenrechten, dat in 1999 is begonnen met de ontwikkeling van dit instrument in het kader van het Human Rights & Business Project. De tool is ontwikkeld in samenwerking met de overkoepelende werkgeversorganisatie van Denemarken en het Deense Industrialisation Fund for Developing Countries (IFU), en met steun van Danida, de Deense overheidsinstantie voor ontwikkelingssamenwerking. Doel van deze samenwerking was een breed toegankelijke tool te ontwikkelen om bedrijven te helpen oplossingen te vinden voor mensenrechtenkwesties die met hun specifieke activiteiten verband houden.

Hoe werkt de HRCA?

De volledige versie van de HRCA omvat een database met meer dan 350 vragen en ruim 1.000 indicatoren inzake mensenrechten, die zijn afgeleid uit de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele rechten en meer dan 80 andere belangrijke mensenrechtenverdragen en conventies. De Quick Check, die in 2005 is geïntroduceerd, is een interactief computerprogramma waarmee bedrijven informatie uit de database kunnen selecteren en kunnen aanpassen aan hun specifieke bedrijfsactiviteiten en de geografische zone waarin zij opereren. De vragen en indicatoren worden jaarlijks geactualiseerd op basis van feedback van zowel bedrijven die de tool gebruiken als mensenrechtenorganisaties. Zo wordt gegarandeerd dat de problemen waarmee bedrijven in de dagelijkse praktijk te maken hebben voldoende aandacht krijgen, terwijl tegelijkertijd wijzigingen van en/of ontwikkelingen binnen het internationaal recht inzake de mensenrechten geïncorporeerd kunnen worden.

Wat is de Quick Check?

De Quick Check-versie van de HRCA bevat ongeveer 10% van alle vragen die in de database van de uitgebreide HRCA zijn opgenomen en heeft betrekking op enkele van de belangrijkste mensenrechtenkwesties die bedrijven bij hun activiteiten in aanmerking dienen te nemen. Deze verkorte versie, die is ontwikkeld in samenwerking met een aantal financiële instellingen, biedt bedrijven en beleggingsfondsen een beknopt toetsingskader dat de belangrijkste mensenrechtenkwesties omvat. De Quick Check is onderdeel van het uitgebreidere HRCA-computerprogramma, dat meer gedetailleerde richtsnoeren bevat voor een breed scala van mensenrechtenvraagstukken. De volledige versie van de HRCA is te vinden op www.humanrightsbusiness.dk.

Op welk soort mensenrechtenkwesties heeft de Quick Check betrekking?

De Quick Check bestrijkt de volgende drie terreinen:

1. Arbeidsomstandigheden – hoe gaat het bedrijf om met de rechten van werknemers of toekomstige werknemers;
2. Invloed op de lokale gemeenschap – in hoeverre kunnen de activiteiten of producten van het bedrijf van invloed zijn op de rechten van lokale gemeenschappen (i.e. gemeenschappen in zowel politieke als culturele en geografische zin);
3. Kettenbeheer – in hoeverre kunnen de activiteiten van zakelijke partners van het bedrijf invloed hebben op de rechten van de werknemers, de lokale bevolking of andere belanghebbenden.

Welke rol spelen de internationale rechtsregels en de relevante nationale bepalingen in de HRCA?

De HRCA is gebaseerd op de internationale rechten van de mens, en het uitgangspunt is dat bedrijven te allen tijde dienen te voldoen aan de meest strikte norm; dat kan de in de tool vermelde internationale norm zijn, maar het kan ook de betreffende natio-

nale wetgeving zijn. Bij iedere vraag in de Quick Check wordt vermeld welke bron(nen) van het internationaal recht en welke internationale richtlijnen op het onderwerp in kwestie van toepassing zijn. De vermelde internationale rechtsstandaarden gelden specifiek voor staten; daarom zijn de betreffende bepalingen zodanig aangepast dat ze ook op bedrijven van toepassing zijn. Verder wordt in de tool verwezen naar richtlijnen van diverse mensenrechtenorganisaties, onderzoeksinstituten en andere onafhankelijke instanties voorzover die richtlijnen een nuttig referentiekader voor mensenrechten vormen voor bedrijven.

In welk opzicht zijn mensenrechtennormen relevant voor bedrijven?

Politiek en academisch gezien vormt het internationale recht inzake de mensenrechten een volwassen beleidsterrein: er zijn rechten en normen in verdragen en conventies vastgelegd, er bestaat internationale jurisprudentie op dit gebied en we beschikken over rapporten en verslagen van zowel VN-organen als nationale en internationale instanties. De meeste normen en toepassingsprocedures zijn echter gericht op staten, niet op bedrijven. Om ervoor te zorgen dat onze interpretatie van deze internationale mensenrechten ondersteund en breed gedragen wordt door zowel het bedrijfsleven zelf als mensenrechtengroeperingen, hebben we een consultatie georganiseerd gefinancierd door de Europese Unie. Bij deze consultatie, die één jaar besloeg, waren in totaal 80 bedrijven en mensenrechtenorganisaties uit 10 Europese landen betrokken. Elk beoordelingsteam bestond uit twee leden, een vertegenwoordiger van het bedrijfsleven en een vertegenwoordiger vanuit NGO-hoek; beide deskundigen werden dezelfde mensenrechtenkwesties voorgelegd om er zeker van te zijn dat bij de uiteindelijk vastgestelde normen en indicatoren zowel praktische en economische aspecten als de belangen van lokale gemeenschappen in aanmerking genomen zouden worden.

Is de tool wel voldoende praktisch?

Tijdens de ontwikkeling van de tool hebben de onderzoekers voortdurend samengewerkt met bedrijven en bedrijfsorganisaties om ervoor te zorgen dat de praktische belangen en behoeften van het bedrijfsleven centraal zouden blijven staan. Met name Shell International heeft een belangrijke rol gespeeld in de testfase. Er zijn praktijktesten uitgevoerd in twee Shell-ondernemingen, in het ene geval in een land met een slechte reputatie op mensenrechtengebied in het algemeen, in het andere geval in een gemeenschap met etnische conflicten tussen verschillende bevolkingsgroepen. Verder is de Quick Check-versie van de tool in 2005 getest door Shell International en Grundfos.

Hoe moet ik de tool gebruiken?

De Quick Check bevat 28 hoofdvragen en in totaal 240 indicatoren die op die hoofdvragen betrekking hebben. Onder iedere vraag treft u een tekstgedeelte aan waarin nader wordt ingegaan op de in de vraag behandelde kwestie, evenals verwijzingen naar het relevante internationale recht en een lijst van aanbevolen indicatoren, met daarnaast lege vakjes met standaardantwoorden (respectievelijk 'Juist', 'Onjuist', 'B/A' = Behoeft Aandacht, 'N/T' = Niet van Toepassing en 'ONB' = Onbekend). U kunt het beste eerst de vraag en de toelichting lezen en vervolgens de voorgestelde indicatoren doornemen voordat u probeert antwoord te geven op de hoofdvraag.

Wat is de bedoeling van de aanbevolen indicatoren?

De aanbevolen indicatoren zijn richtlijnen die tot doel hebben u te helpen antwoord te geven op de hoofdvraag. De indicatoren zijn te verdelen in drie categorieën: indicatoren inzake beleid, indicatoren inzake procedures en prestatie-indicatoren. De beleidsindicatoren zijn erop gericht vast te stellen of uw bedrijf beleid of richtlijnen ontwikkeld heeft om de in de hoofdvraag behandelde mensenrechtenkwestie aan te pakken. Bij de indicatoren inzake procedures gaat het om de vraag of uw bedrijf adequate, afdoende procedures hanteert om het beleid uit te voeren. De prestatie-indicatoren tot slot zijn bedoeld om na te gaan hoe goed (of slecht) uw bedrijf op het punt in kwestie in de praktijk presteert. Voor een correcte toetsing is het van belang

dat u alle indicatoren doorloopt voordat u het antwoord voor de hoofdvraag invult. Het grote aantal indicatoren schrikt in eerste instantie misschien af, maar de verschillende standaardantwoorden zijn zo ruim gedefinieerd dat u, wanneer u enige tijd met de tool gewerkt hebt, snel en zonder al te veel problemen de indicatoren zult kunnen afhandelen.

Wat is het verband tussen mijn antwoorden voor de indicatoren en de hoofdvraag?

Of de verschillende indicatoren relevant en van belang zijn voor uw bedrijf, hangt af van de sector waarin u opereert, de risico's waarmee u te maken hebt, het land in kwestie en de aard van uw activiteiten. Bij de opzet van de tool is rekening gehouden met deze verschillen tussen bedrijven; er is de nodige flexibiliteit ingebouwd, zodat u zelf per indicator kunt bepalen wat wel of niet relevant of van belang is voor uw bedrijf en in hoeverre de indicator verband houdt met de hoofdvraag. In algemene zin geldt: hoe meer positieve antwoorden de indicatoren opleveren, des te waarschijnlijker is het dat uw bedrijf voldoet aan de norm zoals deze is neergezet in de hoofdvraag. Dat betekent niet dat uw bedrijf per definitie niet aan de normen voldoet als u bij geen enkele indicator tot een positief antwoord komt, maar het is wel van belang dat u probeert voor iedere indicator te achterhalen waar het in de kern om gaat en op basis daarvan bepaalt of uw bedrijf - in principe - aan de normen voldoet. Een voorbeeld: als u bij een bepaalde vraag voor op één na alle indicatoren 'Ja' kunt aankruisen (waarmee u aangeeft dat uw bedrijf aan de normen voldoet) en uw bedrijf voor de indicator met afwijkende score een alternatieve methode hanteert om aan de normen te voldoen, vermeldt u die methode naast de indicator in kwestie en beantwoordt u vervolgens ook de hoofdvraag met 'Ja'. Anderzijds moet u, wanneer alle indicatoren 'Nee' (niet-naleving van de normen) opleveren terwijl u de hoofdvraag toch met 'Ja' beantwoordt, ofwel nog eens goed nadenken over uw antwoord op de hoofdvraag, ofwel aangeven waarom alle indicatoren voor de betreffende vraag voor uw bedrijf kennelijk irrelevant zijn. In die gevallen waarin uw bedrijf niet over de informatie beschikt die nodig is om antwoord te geven, kunt u het vakje 'Onbekend' aankruisen. U dient echter te beseffen dat de betrouwbaarheid van de toetsing afneemt naarmate u bij meer deelvragen het antwoord schuldig moet blijven.

Wat betekenen de verschillende standaardantwoorden precies?

Ja/Nee en Juist/Onjuist: dit antwoord kiest u wanneer u het eens respectievelijk oneens bent met de strekking van de vraag of bewering. We raden u aan zo vaak mogelijk ja/nee (voor de hoofdvraag) en juist/onjuist (voor de indicatoren) aan te kruisen, zodat het eenvoudiger wordt van jaar tot jaar de beoordelingsresultaten en de doorgevoerde verbeteringen te volgen en te meten.

Behoeft Aandacht (B/A): dit antwoord kiest u wanneer uw bedrijf werkt aan een bepaalde kwestie (er worden, bijvoorbeeld, corrigerende maatregelen voorbereid met betrekking tot een specifiek punt of een specifieke indicator) terwijl de zaak nog niet afgerond is, of wanneer het antwoord dat u wilt geven niet goed onder een van de andere antwoordcategorieën onder te brengen valt.

Niet van Toepassing (N/T): dit antwoord kiest u wanneer de vraag of indicator in kwestie niet relevant is voor uw bedrijfsactiviteiten, omdat de vraag/indicator specifiek betrekking heeft op een andere bedrijfstak of een ander land dan de bedrijfstak of het land waarin uw bedrijf actief is.

Onbekend (ONB): dit antwoord kiest u wanneer u niet beschikt over de informatie die u nodig heeft om antwoord te geven.

Wat betekenen de verschillende kleurcodes (rood, geel en groen) voor de resultaten van mijn bedrijf?

Een "rode" score betekent dat uw bedrijf niet voldoet aan de normen voor de in de vraag behandelde kwestie en dat u onmiddellijk actie moet ondernemen om het pro-

bleem op te lossen, na overleg met de juridisch adviseur van uw bedrijf of andere relevante deskundigen. Een "gele" score betekent dat u zich rekenschap geeft van het probleem en werkt aan een oplossing, maar ook dat u nog de nodige maatregelen moet nemen om tot een "groene" score te komen. Een "groene" score ten slotte betekent dat uw bedrijf voldoet aan de norm voor de kwestie zoals die in de vraag verwoord is.

Houdt een positief resultaat voor de Quick Check in dat mijn bedrijf volledig voldoet aan mensenrechtennormen?

De Quick Check is een tool voor zelfevaluatie ten behoeve van de bedrijfsmanagers en -werknemers. De tool maakt toetsing van een groot aantal essentiële mensenrechtenkwesties mogelijk, maar kan niet gelijkgesteld worden met de uitgebreide HRCA of een externe audit. Met het oog op een maximale benutting van de resultaten moedigen wij bedrijven nadrukkelijk aan met lokale belanghebbenden in gesprek te gaan over de probleempunten die via de Quick Check naar voren zijn gekomen en de uitkomsten van dat overleg door een onafhankelijke derde te laten controleren, zodat zeker is dat alle zaken die volgens de lokale bevolking aandacht behoeven op de juiste wijze vastgelegd en aangepakt worden. Garanties dat uw bedrijf volledig aan de normen op mensenrechtengebied voldoet biedt de Quick Check niet, maar wel is het zo dat u, naarmate u meer onderdelen van de tool positief weet af te sluiten, er meer op kunt vertrouwen dat uw bedrijf goed presteert op het gebied van de mensenrechten.

Waar vind ik meer informatie over deze tool?

Meer informatie over het doel en de ontwikkeling van de HRCA is te vinden in *Building a Tool for Better Business Practice: the human rights compliance assessment* (M. Jungk, 2003). Het beginsel van verantwoordelijkheid van bedrijven op mensenrechtengebied, dat ten grondslag ligt aan de HRCA, wordt behandeld in *Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights* van dezelfde auteur (2001). Deze brochures kunnen rechtstreeks bij het Deens Instituut voor de Mensenrechten worden besteld (+45 32 69 88 51), maar ook via de website van het Human Rights & Business Project gedownload worden. Het adres is: www.humanrightsbusiness.org. Dit adres biedt ook toegang tot de Quick Check als interactief computerprogramma.

INHOUD

A. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Dwangarbeid – pagina 08

08 A.1.1 Dwangarbeid, schuldslavernij en gedwongen overwerk

11 A.1.2 Inname van identiteitsbewijzen en reisdocumenten

2. Kinderarbeid en jonge werknemers – pagina 12

12 A.2.1 Eisen inzake minimumleeftijd

14 A.2.2 Onderwijsbegeleidingsprogramma

15 A.2.3 Gevaarlijk/schadelijk werk

3. Non-Discriminatie – pagina 17

17 A.3.1 Non-discriminatie bij werving en ontslag, promotie en bevordering en opleidingsmogelijkheden

20 A.3.2 Werkomgeving en respect voor culturele diversiteit

4. Vrijheid van vereniging – pagina 22

22 A.4.1 Erkenning van gekozen werknemersvertegenwoordigers en collectieve onderhandelingen

24 A.4.2 Alternatieve regelingen bij een overheidsverbod op de vorming van vakbonden

5. Veiligheid en gezondheid op het werk – pagina 26

26 A.5.1 Normen inzake veiligheid en gezondheid

29 A.5.2 Training en beschermingsuitrusting

6. Arbeidsvoorwaarden – pagina 32

32 A.6.1 Geweld op de werkvloer, waaronder fysiek geweld, intimidatie en bedreiging

34 A.6.2 Klachtenprocedures

35 A.6.3 Leefbaar loon

37 A.6.4 Vakantie en verlof

39 A.6.5 Arbeidsuren, rusttijden en pauzes

42 A.6.6 Bescherming van de privacy van werknemers

B. INVLOED OP DE LOKALE GEMEENSCHAP

1. Veiligheid – pagina 44

44 B.1.1. Opleiding van beveiligingsmedewerkers

2. Landbeheer – pagina 46

46 B.2.1 Onderzoek naar wettige eigendom en eigendom volgens gewoonterecht

47 B.2.2 Vrijwillige en gedwongen relocatie

49 B.2.3 Recht op doortocht en gebruiksrechten van de lokale of inheemse bevolking

50 B.2.4 Verstoringen/schade met betrekking tot grondgebruik

3. Veiligheid en gezondheid in de omgeving – pagina 52

52 B.3.1. Industriële ongevallen/gezondheidsbedreigende situaties

53 B.3.2. Klachten en klachtenprocedure

4. Corruptie en omkoping – pagina 56

56 B.4.1 Omkoping van overheidsfunctionarissen

5. Productveiligheid – pagina 58

58 B.5.1 Productaansprakelijkheid

59 B.5.2 Intellectuele-eigendomsrechten van de lokale of inheemse bevolking

C. KETENBEHEER – pagina 62

62 C.1.1 Betrekkingen met toeleveranciers

A. ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

A.1. DWANGARBEID

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT GEVRIJWAARD TE BLIJVEN VAN DWANGARBEID EN DIENSTBAARHEID EN OP HET RECHT OP EEN BEHOORLIJKE LEVENSTANDAARD.

A.1.1. DOET HET BEDRIJF ALLES WAT NODIG IS OM TE VOORKOMEN DAT HET BETROKKEN RAAKT BIJ OF VOORDEEL HEEFT VAN ENIGE VORM VAN DWANGARBEID (MET INBEGRIJ VAN SCHULDARBEID, SCHULDSLAVERNIJ, ALS STRAF OPGELEGDE ARBEID, SLAVERNIJ, DIENSTBAARHEID EN MENSENHANDEL)?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Bedrijven dienen te voorkomen dat ze gebruik maken van, zich verbinden tot of (direct of indirect) voordeel hebben van dwangarbeid, waaronder dient te worden verstaan arbeid die onvrijwillig en onder bedreiging van straf verricht wordt. Dwangarbeid waarbij bedrijven betrokken zijn betreft veelal gedwongen overwerk, mensenhandel of schuldslavernij. Van gedwongen, onvrijwillig verricht overwerk is sprake wanneer een bedrijf een werknemer op de werkplek opsluit of dreigt loon te zullen inhouden, fysiek geweld te zullen gebruiken of tot ontslag te zullen overgaan indien de werknemer weigert tijdens de opgelegde overuren arbeid te verrichten.

Mensenhandel en schuldslavernij gaan vaak hand in hand. Onder mensenhandel wordt verstaan het rekruteren of mee- en vervoeren van personen onder bedreiging, gebruik van geweld of andere vormen van dwang dan wel misleiding met het oogmerk van uitbuiting van de betrokkene, die gedwongen wordt arbeid te verrichten in een andere gemeenschap dan die waarin hij of zij eerder verkeerde. Kenmerkend voor mensenhandel is het ontbreken van toestemming, althans gedurende een bepaalde fase van het proces. In de beginfase hoeft er niet altijd sprake te zijn van dwang; de meeste slachtoffers van mensenhandel worden via overreding en misleiding gerekruteerd. Anders is dat op de plaats van bestemming; daar is meestal sprake van dwang (met inbegrip van bedreiging met geweld), beperking van de bewegingsvrijheid, schuldplichtigheid, inname van persoonsbewijzen en late betaling van loon.

Slachtoffers van mensenhandel kunnen vaak geen kant op omdat ze schulden hebben; ze zijn gedwongen onvrijwillig arbeid te verrichten om deze schulden – aan het bedrijf, een mensensmokkelaar of een wervingsbureau – af te betalen. In veel gevallen houden deze schulden verband met vergoedingen die betaald moeten worden om het werk überhaupt te behouden. In sommige gevallen van schuldarbeid ('bonded labour') wordt de volledige arbeidsinzet van de schuldenaar als onderpand beschouwd voor de betaling van de schuld; dit betekent dat de schuldenaar geen inkomen verwerft en de schuld dus ook nooit zal kunnen inlossen. In andere gevallen wordt de schuld ogenschijnlijk vereffend met de arbeid die de schuldenaar verricht, maar daarbij worden de cijfers vervalst of worden zulke hoge rentetarieven gehanteerd dat volledige terugbetaling feitelijk onmogelijk is. Verder kunnen werknemers van bedrijven schulden opbouwen wanneer het bedrijf niet een leefbaar loon uitbetaalt (zie ook de vraag over leefbaar loon) en zij als gevolg daarvan gedwongen zijn het bedrijf om voorschotten of leningen te vragen om in hun levensonderhoud te voorzien. Door de schulden die zo ontstaan en de noodzaak steeds weer om voorschotten te vragen worden deze werknemers tot gevangene van het bedrijf. Schuldslavernij kan ook kinderen treffen, wanneer zij gedwongen worden te werken om (vermeende) schulden van hun ouders of andere familieleden door hun arbeid af te betalen.

Bedrijven dienen met name bedacht te zijn op vormen van dwangarbeid of schuldarbeid wanneer zij opereren in sectoren waarin veel migranten werknemers werkzaam zijn. In veel landen is sprake van een sterk fluctuerende arbeidsmarkt, omdat werknemers om diverse redenen - slechte arbeidsomstandigheden, lage lonen e.d. - vaak van baan wisselen. Er zijn werkgevers die van nieuwe werknemers een borgsom verlangen, die in som-

mige gevallen kan oplopen tot de helft van het maandloon. Verlaat een werknemer het bedrijf vóór het aflopen van het arbeidscontract, dan verspeelt hij deze borgsom. Ook wanneer de arbeidsomstandigheden te wensen overlaten, zullen migranten niet snel geneigd zijn verlies van de betaalde borg maar voor lief te nemen – ze zullen er dus voor kiezen hun contract uit te dienen.

Om te voorkomen betrokken te raken bij schuldlavernij moeten bedrijven erop toezien dat voor alle werknemers een billijk, transparant arbeidscontract wordt opgesteld en dat de werknemers van de inhoud daarvan op de hoogte zijn voordat het werk een aanvang neemt.

Ook wanneer een bedrijf zelf niet rechtstreeks betrokken is bij dwangarbeid kan er sprake zijn van schending van het recht gevrijwaard te blijven van dwangarbeid. Dat is het geval wanneer het bedrijf gebruik maakt of voordeel heeft van arbeid uitgevoerd door werknemers die door anderen, zoals wervingsbureaus, toeleveranciers, zakenpartners of overheidsactoren, tot het onvrijwillig verrichten van arbeid gedwongen worden (zie de vraag over Ketenbeheer). Bedrijven dienen zich er rekenschap van te geven dat zich onder de beschikbare arbeidskrachten personen kunnen bevinden die - als slachtoffer van mensenhandel - gebukt gaan onder gedwongen dienstbaarheid of schuldlavernij en dat zij indirect met dit probleem te maken kunnen krijgen en/of het onbedoeld in stand kunnen houden, aangezien de markt voor niet-reguliere arbeid in veel ontwikkelingslanden én ontwikkelde landen zeer groot is. In sommige gevallen zijn specifieke maatregelen nodig om slachtoffers van mensenhandel te helpen uit de situatie van gedwongen dienstbaarheid of schuldlavernij te komen.

Zie voor uitgebreidere richtlijnen en aanwijzingen betreffende de problematiek omtrent dwangarbeid en schuldarbeid de uitgebreide versie van de Human Rights Compliance Assessment.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het beleid van het bedrijf is gericht op uitsluiting van alle vormen van dwangarbeid, inclusief schuldlavernij, gedwongen overwerk, als straf opgelegde arbeid en schuldarbeid van slachtoffers van mensenhandel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf zorgt voor billijke, transparante arbeidscontracten en ziet erop toe dat de werknemers van de inhoud daarvan op de hoogte zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Alle werknemers kunnen met inachtneming van een redelijke opzegtermijn hun werk voor het bedrijf beëindigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Alle werknemers kunnen de bedrijfslocatie na afloop van hun dienst verlaten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf ziet er via gedegen onderzoek op toe dat geen gebruik gemaakt wordt van arbeid geleverd door of via bureaus of bedrijven die betrokken zijn bij mensenhandel, schuldlavernij of ontvoering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Het bedrijf (of het wervingsbureau waarmee zaken worden gedaan) dwingt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
werknemers niet tot betaling van wervings- of aanstellingsvergoedingen als gevolg waarvan schulden worden opgebouwd jegens het bedrijf (of het wervingsbureau) of onvrijwillig arbeid voor het bedrijf (of het wervingsbureau) verricht moet worden om de schulden af te betalen.					
7 Het bedrijf betaalt de werknemers een leefbaar loon en voorkomt dat ze op voorschotten van loon aangewezen zijn om in hun levensonderhoud te voorzien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Het bedrijf houdt geen loon in en onthoudt zich van dreigementen dienaangaande om overwerk (of arbeid als zodanig) af te dwingen, en zorgt voor een regelmatige, tijdige uitbetaling van lonen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Het bedrijf oefent noch via bedreiging, noch via gebruik van geweld dwang of druk uit op werknemers om onvrijwillig overuren te maken (of arbeid als zodanig te verrichten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Het bedrijf maakt geen gebruik van door gevangenen verrichte arbeid, tenzij de gevangene door een wettig rechtscollege veroordeeld is en hij zijn werk vrijwillig en onder supervisie en toezicht van een publieke autoriteit verricht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Het bedrijf eist van werknemers niet dat zij gelden als borgsom in bewaring geven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Werknemersorganisaties en vakbonden bevestigen dat het bedrijf het recht gevrijwaard te blijven van dwangarbeid eerbiedigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 4; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikel 8; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 7, sub b); het Internationaal Verdrag inzake de Bescherming van de Rechten van alle Migranten Werknemers en Leden van Hun Gezinnen (1990), artikel 11, lid 2; ILO-Verdrag C29 inzake Dwangarbeid (1930), artikel 2, lid 2, sub c) en artikelen 12 en 13; ILO-Verdrag C105 inzake de Afschaffing van Dwangarbeid (1957); de Verklaring van de ILO van 1998 betreffende Fundamentele Beginselen en Rechten op het Werk, artikel 2, sub b); en het Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen (1979), artikel 6]

A.1.2. NEEMT HET BEDRIJF GEEN IDENTITEITSBEWIJZEN, REISDOCUMENTEN EN ANDERE BELANGRIJKE LEGITIMATIEPAPIEREN VAN WERKNEMERS IN?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Inname van reisdocumenten en identiteitsbewijzen leidt tot een onredelijke beperking van het recht van vrij verkeer van werknemers en kan tot gevolg hebben dat werknemers onvrijwillig arbeid voor het bedrijf moeten blijven verrichten indien de documenten niet onmiddellijk aan de werknemer worden overhandigd wanneer deze daarom vraagt. Verder kan het vasthouden van cruciale persoonlijke documenten een beperking inhouden van de mogelijkheden voor betrokkenen om zich kandidaat te stellen voor functies bij andere bedrijven, zich vrij te verplaatsen buiten werktijd of het land te verlaten. Ten slotte kan de weigering van bedrijven om een bewijs van ontslag af te geven, welk bewijs in sommige landen vereist is voor beëindiging van een arbeidscontract, resulteren in dwangarbeid indien de werknemer niet in staat is het bedrijf te verlaten of elders in dienst te treden omdat het bedrijf weigert hem de daarvoor vereiste bescheiden ter hand te stellen.

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT GEVRIJWAARD TE BLIJVEN VAN DWANGARBEID EN DIENSTBAARHEID EN OP HET RECHT ZICH VRIJ TE VERPLAATSSEN.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 De personen binnen het bedrijf die verantwoordelijk zijn voor de registratie van persoonsgegevens van werknemers hebben strikte instructies om geen reisdocumenten en identiteitsbewijzen in te nemen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 De bedrijfsmanagers beschikken niet over persoonlijke documenten (reisdocumenten, identiteitsbewijzen) van werknemers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Om documenten te beschermen tegen verlies, beschadiging of oneigenlijk gebruik maakt het bedrijf fotokopieën (of handgeschreven kopieën) van de informatie die op identiteitsbewijzen en reisdocumenten van werknemers vermeld staat. De originele documenten worden niet ingenomen, zelfs niet voor korte tijd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Uit de bedrijfsgegevens blijkt dat het bedrijf onmiddellijk bewijzen van ontslag verstrekt wanneer werknemers deze nodig hebben om elders in dienst te treden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 4 en 13; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikel 8 en artikel 12, lid 2; het Internationaal Verdrag inzake de Bescherming van de Rechten van alle Migranten Werknemers en Leden van hun Gezinnen (1990), artikelen 8, 21 en 39; ILO-Verdrag C 105 inzake de Afschaffing van Dwangarbeid ((1957), artikel 2; en ILO-Aanbeveling R35 inzake Dwangarbeid (indirecte dwang) (1930), artikel 3]

A.2. KINDERARBEID EN JONGE WERKNEMERS

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP ONDERWIJS, HET RECHT OM TE WERKEN EN HET RECHT OP BILLIJKE EN GUNSTIGE ARBEIDS-OMSTANDIGHEDEN.

A.2.1 VOLDOET HET BEDRIJF AAN DE NORMEN INZAKE DE MINIMUMLEEFTIJD?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Kinderen hebben het elementaire recht op onderwijs en mogen niet voor arbeid ingezet worden zolang zij nog leerplichtig zijn. De leeftijdsgrens voor de verplichting tot het volgen van onderwijs en de minimumleeftijd voor intrede in het arbeidsproces zijn beide afhankelijk van de nationale wetgeving van het land waarin het bedrijf actief is. Volgens de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) mag de minimumleeftijd evenwel niet beneden de 15 jaar liggen. Is een bedrijf actief in een land waar de minimumleeftijd voor deelname aan het arbeidsproces of de leeftijdsgrens voor de leerplicht boven de 15 jaar ligt, dan dient de nationale wetgeving van het land in kwestie gevolgd te worden. Ligt de leeftijdsgrens onder de 15 jaar, dan moet het bedrijf de ILO-normen aanhouden. Ook wanneer kinderen de minimumleeftijd voor deelname aan het arbeidsproces reeds bereikt hebben, dienen bedrijven de arbeid zodanig in te richten dat daaruit geen belemmering voortvloeit voor de aanwezigheid van de kinderen op school of voor andersoortige verplichtingen tot het volgen van onderwijs.

De hier genoemde verplichtingen zijn niet bedoeld om werkgevers de mogelijkheid te ontnemen jonge werknemers een echte beroepsopleiding aan te bieden of voor hen programma's voor technisch onderwijs op te zetten. Dergelijke opleidingen mogen echter niet gebruikt worden om jonge mensen in leer-werktrajecten te plaatsen die in feite verkapte dienstverbanden vormen, waarbij jonge werknemers voor gelijk werk minder betaald krijgen dan hun volwassen collega's en ook nauwelijks scholing ontvangen. Voor volwaardige leer-werktrajecten geldt in principe dat ze slechts een korte periode mogen beslaan, educatieve waarde moeten hebben voor de leerling-werknemer, in het kader van een schoolprogramma opgezet dienen te zijn (of onder toezicht dienen te staan van het betrokken ministerie of sociale partners) en geen belemmeringen mogen inhouden voor het volgen van verplicht onderwijs.

In uitzonderlijke gevallen kunnen overheden in ontwikkelingslanden de minimumleeftijd voor deelname aan het arbeidsproces vaststellen op 14 jaar, maar daarbij dienen de bepalingen van ILO-Verdrag C138 in aanmerking genomen te worden, en ook dient vooraf overleg over deze maatregel met werkgeversorganisatie en vakbonden plaats te vinden. Als een bedrijf in een dergelijk geval de nationale wetgeving volgt, moet nagegaan worden of de nationale wetgeving inderdaad voldoet aan de bepalingen van dit ILO-Verdrag (zie: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>).

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf heeft een duidelijk beleid inzake de minimumleeftijd voor werknemers en baseert zich daarbij op de nationale wetgeving van het land in kwestie, maar houdt een absolute ondergrens van 15 jaar aan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf eist van kandidaat-werknemers dat zij een geboortebewijs of een ander officieel identificatiebewijs over-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
leggen, zodat hun leeftijd voorafgaande aan de indiensttreding geverifieerd kan worden.					
3 Personeelsmanagers zijn goed op de hoogte van de meest voorkomende vormen van identiteitsfraude in het land in kwestie en zijn in staat dergelijke fraude te herkennen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 In landen waar geboorteakten weinig gebruikelijk zijn of vaak worden vervalst volgt het bedrijf een procedure waarbij de leeftijd van jonge kandidaat-werknemers wordt ingeschat op basis van criteria als gemiddelde lichaamslengte of kennis van gebeurtenissen uit het verleden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf stelt zich op de hoogte van de lestijden van lokale scholen en zorgt ervoor dat kinderen die nog leerplichtig zijn niet worden aangenomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Het bedrijf neemt geen jongeren onder de 18 jaar aan indien het werk waarvoor zij worden ingezet hen belemmert bij het volgen van onderwijs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Door het bedrijf opgezette leer-werktrajecten betreffen slechts een klein deel van het personeel, hebben een beperkte duur, worden georganiseerd in samenhang met een schoolprogramma (of staan onder toezicht van het betrokken ministerie of sociale partners), hebben educatieve waarde voor de leerling-werknemer en vormen geen obstakel voor het volgen van verplicht onderwijs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Uit personeelsgegevens van het afgelopen jaar blijkt dat bij het bedrijf geen arbeid door kinderen wordt verricht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Lokale NGO's en scholen bevestigen dat bij het bedrijf geen kinderen in dienst zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 24 en 26; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 7; het Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989), artikel 32, lid 2; en ILO-Verdrag C138 betreffende de Minimumleeftijd (1973), artikel 3]

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP ONDERWIJS, HET RECHT OM TE WERKEN EN HET RECHT OP BILLIJKE EN GUNSTIGE ARBEIDS-OMSTANDIGHEDEN.

A.2.2 ALS HET BEDRIJF TOT DE ONTDEKKING KOMT DAT ZICH ONDER DE WERKNEMERS KINDEREN IN DE SCHOOLGAANDE LEEFTIJD BEVINDEN, ZORGT HET ER DAN VOOR DAT DEZE KINDEREN IN EEN ONDERWIJSBEGELEIDINGSTRAJECT GEPLAATST WORDEN EN NIET ONMIDDELIJK ONTSLAGEN WORDEN?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Wanneer een bedrijf tot de ontdekking komt dat er minderjarigen in dienst zijn, dient het onmiddellijk actie te ondernemen om dit probleem op te lossen. Aangezien kinderarbeid nauw samenhangt met armoede en het ontbreken van sociale voorzieningen, is het simpelweg ontslaan van minderjarige werknemers geen goede oplossing. Ontslag kan het leven van deze kinderen immers nog moeilijker maken dan het al is, omdat ze in dat geval gedwongen worden gevaarlijker werk te verrichten of de prostitutie in te gaan, als ze al niet op straat terechtkomen of verhongeren. In plaats daarvan dient het bedrijf stappen te ondernemen om de kinderen in een onderwijsprogramma onder te brengen en ze te begeleiden bij de overgang van werk naar school. Ook kan samenwerking gezocht worden met andere bedrijven die op dezelfde locatie actief zijn, om gezamenlijk het probleem van kinderarbeid aan te pakken.

Meer richtlijnen evenals voorbeelden van beste praktijken met betrekking tot onderwijsremediatie en de bestrijding van kinderarbeid zijn te vinden in de uitgebreide versie van de Human Rights Compliance Assessment.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het is beleid van de onderneming om ouders, voogden, oudere broers of zussen of andere volwassen leden van de uitgebreide familie van kinderen die voor het bedrijf blijken te werken een arbeidsovereenkomst aan te bieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf zet leer-werkprogramma's (of vergelijkbare regelingen) op om minderjarige werknemers de mogelijkheid te bieden primair onderwijs te volgen en biedt tegelijkertijd praktijkervaring en financiële ondersteuning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 NGO's en vertegenwoordigers van de lokale gemeenschap bevestigen dat het bedrijf nooit is overgegaan tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst van kinderen die voor het bedrijf bleken te werken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 26; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 13, lid 1; het Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989), artikel 28, lid 1 en artikel 32; en ILO-Verdrag C117 betreffende Sociaal Beleid (Fundamentele Doelstellingen en Normen) (1962), artikel 15]

A.2.3 NEEMT HET BEDRIJF GEEN MINDERJARIGEN (JONGEREN ONDER DE 18 JAAR) AAN VOOR HET VERRICHTEN VAN ARBEID DIE GEVAAR KAN OPLEVEREN OF SCHADELIJK KAN ZIJN VOOR HUN GEZONDHEID, VEILIGHEID OF MORELE ONTWIKKELING?

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT GEVRIJWAARD TE BLIJVEN VAN DWANGARBEID EN DIENSTBAARHEID, OP HET RECHT OM TE WERKEN EN OP HET RECHT OP BILLIJKE EN GUNSTIGE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.

JA		NEE		B/A		N/T		ONB	
----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Bedrijven dienen geen minderjarigen (jongeren onder de 18 jaar) in dienst te nemen voor het verrichten van gevaarlijk werk of werk dat schadelijk kan zijn voor hun gezondheid, veiligheid of morele ontwikkeling. Verder dienen ze ervoor te zorgen dat ze noch direct noch indirect profiteren van dergelijke arbeid (zie de vraag over Ketenbeheer). Welke werkzaamheden als gevaarlijk of schadelijk voor minderjarigen beschouwd moeten worden, is een zaak van de nationale overheden; bedrijven moeten zich wat dit betreft op de hoogte stellen van de nationale wetgeving van het land waarin ze actief zijn. Wat betreft de internationale richtlijnen over schadelijk werk wordt bedrijven geadviseerd zich te richten op de bij deze vraag vermelde indicatoren, die deels zijn afgeleid van ILO-Aanbeveling R190 betreffende de Ergste Vormen van Kinderarbeid.

Soms staan nationale overheden bij wijze van uitzondering toe dat jongeren boven de 16 jaar werkzaamheden verrichten die in de regel als schadelijk beschouwd worden; voorwaarde daarvoor is echter dat (i) vooraf overleg plaatsvindt met de betrokken organisaties van werkgevers en werknemers, (ii) maatregelen genomen worden om de gezondheid, veiligheid en morele ontwikkeling van de jongeren veilig te stellen en (iii) de jongeren gerichte instructies of training ontvangen voor het uitvoeren van de werkzaamheden in kwestie. Bedrijven dienen na te gaan of de nationale wetgeving in dit soort uitzonderingen voorziet, maar ze worden geacht dergelijke regelingen alleen toe te passen als aan bovengenoemde criteria wordt voldaan.

De hier vermelde verplichtingen moeten niet verward worden met de normen inzake de minimumleeftijd. Bedrijven dienen zich te allen tijde te houden aan de voorschriften betreffende de minimumleeftijd voor toelating tot betaald werk (zie de vraag over minimumleeftijd), ongeacht de aard (schadelijk of niet schadelijk) van de werkzaamheden in kwestie.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf hanteert beleid of richtlijnen waarin is vastgelegd welke werkzaamheden niet door werknemers onder de 18 jaar verricht mogen worden omdat ze gevaar kunnen opleveren of schadelijk kunnen zijn voor hun gezondheid, veiligheid of morele ontwikkeling. Daarbij worden alle toepasselijke aspecten van de hieronder vermelde indicatoren in aanmerking genomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf neemt geen jongeren onder de 18 jaar in tijdelijke of vaste dienst voor het verrichten van arbeid waarbij zij worden blootgesteld aan psychisch, emotioneel of seksueel geweld (ILO-Aanbeveling R190, sectie II, artikel 3, sub a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
3 Het bedrijf neemt geen jongeren onder de 18 jaar in tijdelijke of vaste dienst voor het verrichten van arbeid "onder de grond, onder water, op gevaarlijke hoogte of in besloten ruimtes" (ILO-Aanbeveling R190, sectie II, artikel 3, sub b).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Het bedrijf neemt geen jongeren onder de 18 jaar in tijdelijke of vaste dienst voor het verrichten van werkzaamheden die worden uitgevoerd met behulp van gevaarlijke machines, apparatuur of gereedschappen of waarvoor zware lasten moeten worden verplaatst of vervoerd (ILO-Aanbeveling R190, sectie II, artikel 3, sub c).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf neemt geen jongeren onder de 18 jaar in tijdelijke of vaste dienst voor het verrichten van arbeid in een omgeving waarin zij blootgesteld worden aan "gevaarlijke stoffen, agentia of processen of aan temperaturen, geluidsniveaus of trillingen die schadelijk zijn voor hun gezondheid" (ILO-Aanbeveling R190, sectie II, artikel 3, sub d).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Het bedrijf neemt geen jongeren onder de 18 jaar in tijdelijke of vaste dienst voor arbeid die gedurende een langere periode of 's nachts wordt verricht, of waarvoor de minderjarige werknemer onredelijk lang in de werkruimte wordt vastgehouden (ILO-Aanbeveling R190, sectie II, artikel 3, sub e).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Minderjarige werknemers ondergaan een medisch onderzoek om na te gaan of zij geschikt zijn voor het soort werk dat zij geacht worden te verrichten (ILO-Verdrag C77 (1946), artikel 2, lid 1 en ILO-Verdrag C78 (1946), artikel 2, lid 1).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Het management geeft er in zijn handelen blijk van zich bewust te zijn van bovengenoemde beperkingen betreffende werkzaamheden die door minderjarigen verricht mogen worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Werknemersvertegenwoordigers of NGO's bevestigen dat het bedrijf geen jongeren onder de 18 jaar in dienst neemt voor het verrichten van arbeid die gevaar kan opleveren of schadelijk kan zijn voor hun gezondheid, veiligheid, opvoeding of morele ontwikkeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 4, 23, 24 en 25; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 7; het Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989), artikel 32; ILO-Verdrag C182 betreffende de Ergste Vormen van Kinderarbeid (1999), artikel 3; ILO-Aanbeveling R190 betreffende de Ergste Vormen van Kinderarbeid (1999); en ILO-Aanbeveling R146 betreffende de Minimumleeftijd voor Toelating tot Betaald Werk (1973), deel IV]

A.3. NON-DISCRIMINATIE

A.3.1 HANTEERT HET BEDRIJF RELEVANTE EN OBJECTIEVE CRITERIA BIJ BESLUITEN OVER BELONING, SOCIALE VOORZIENINGEN EN ANDERE ARBEIDSVOORWAARDELIJKE ASPECTEN?

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP NON-DISCRIMINATIE, HET RECHT OM TE WERKEN EN HET RECHT OP BILLIJKE EN GUNSTIGE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Onder discriminatie op het werk wordt verstaan elke vorm van "onderscheid, uitsluiting of voorkeur" op grond van onderscheidende persoonlijke eigenschappen van werknemers waardoor de arbeidsmogelijkheden van de betrokkenen worden beperkt of hun anderszins een ongelijke behandeling op het werk ten deel valt. Bij deze eigenschappen gaat het onder meer om geslacht, leeftijd, nationaliteit, etnische afkomst, ras, huidskleur, geloofsovertuiging, sociale status, taal, geestelijke of fysieke handicap, lidmaatschap van organisaties, politieke of andere overtuiging, gezondheidstoestand (inclusief HIV/aids), burgerlijke staat, seksuele geaardheid, geboorte en burgerlijke, sociale of politieke kenmerken van de werknemer.

Er zijn twee vormen van discriminatie, directe en indirecte. Van directe discriminatie is sprake wanneer beleid, praktijken of procedures van een bedrijf specifiek gericht zijn op een bepaalde groep mensen vanwege een onderscheidend persoonlijk kenmerk en een afwijkende – minder gunstige – behandeling voor deze groep inhouden. Deze vorm van discriminatie kunnen bedrijven vermijden door alle werknemers op gelijke voet te behandelen bij besluiten op het gebied van personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden en voorzieningen, zoals tewerkstelling, promotie, opleiding en beloning. Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer beleid, procedures of praktijken van een bedrijf onbedoeld negatief uitpakken voor een bepaalde groep werknemers, ook al lijken de zaken in eerste instantie neutraal geregeld te zijn. De beste oplossing in dergelijke gevallen bestaat erin de kans dat beleid op discriminatoire wijze toegepast wordt zo klein mogelijk te maken. Dat betekent dat alle besluiten op arbeidsvoorwaardelijk gebied op basis van relevante, objectieve criteria (zoals verdienste, ervaring, takenpakket, vaardigheden, enz.) genomen moeten worden en dat bij de besluitvorming op dit vlak steeds dezelfde procedures gevolgd moeten worden. Ook mogen bedrijven sollicitanten of werknemers niet vragen naar zaken van persoonlijke aard (zoals religie, politieke of andere denkbeelden, leeftijd of burgerlijke staat) wanneer de betreffende informatie niet van belang is voor de uitoefening van de functie in kwestie. In uitzonderingsgevallen is het werkgevers toegestaan persoonlijke informatie in te winnen en te gebruiken, namelijk in die gevallen waarin een bepaalde eigenschap een wezenlijke beroepskwalificatie voor de functie in kwestie vormt. Zo kan het voor een politieke partij nodig zijn een sollicitant uit te sluiten vanwege zijn of haar politieke overtuiging. Het gaat hier echter om uitzonderingen; in de meeste bedrijven zal dit soort situaties zich niet voordoen. Maar als er sprake is van een wezenlijke beroepskwalificatie, maakt het bedrijf zich niet schuldig aan discriminatie wanneer het van een sollicitant of werknemer relevante informatie van persoonlijke aard inwint.

In het beloningsbeleid moet het concept van gelijke betaling voor werk van gelijke waarde centraal staan; verschillen in salarisniveau tussen werknemers moeten rechtstreeks terug te voeren zijn op objectieve functiecriteria. Aangezien de hoogte van het loon dat werknemers ontvangen tevens samenhangt met de promotie- en opleidingsmogelijkheden, moeten bedrijven ook hun promotiebeleid toetsen op de aanwezigheid van mogelijke discriminatoire aspecten.

Meer richtlijnen over specifieke discriminatiekwesties en aanwijzingen voor het omgaan

met dilemma's rond discriminatie zijn te vinden in de uitgebreide versie van de Human Rights Compliance Assessment

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het beleid van het bedrijf is erop gericht bij besluiten omtrent aanstelling, tewerkstelling, beloning, promotie, opleiding, disciplineren, pensionering en ontslag uitsluitend objectieve criteria te hanteren en andere factoren - zoals geslacht, leeftijd, nationaliteit, etnische afkomst, ras, huidskleur, geloofsovertuiging, sociale status, taal, geestelijke of fysieke handicap, lidmaatschap van organisaties, politieke of andere overtuiging, gezondheidstoestand (incl. HIV/aids), burgerlijke staat, seksuele geaardheid, geboorte en burgerlijke, sociale of politieke kenmerken - buiten beschouwing te laten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Bij de toekenning van secundaire arbeidsvoorwaarden en voorzieningen, zoals ziekteverlof, vakanties, huisvesting, medische zorg, vervoer, enz., gaat het bedrijf te werk op een wijze die discriminatie op dit vlak uitsluit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Functiebeschrijvingen zijn helder en duidelijk, worden door alle personeelsmanagers gebruikt en worden regelmatig bijgewerkt om ervoor te zorgen dat bij de aanstelling van nieuwe werknemers en bij promoties uitsluitend de voor de functie vereiste vaardigheden, kwalificaties en ervaring in aanmerking worden genomen..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Personeelsadvertenties bevatten geen verwijzingen naar irrelevante eigenschappen (zoals ras), tenzij vermelding daarvan plaatsvindt in het kader van een beleid ter bevordering van gelijke kansen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf stelt sollicitanten geen vragen over burgerlijke staat, eventuele kinderen of het aantal personen dat ze moeten onderhouden, welke informatie soms wordt ingewonnen om vrouwen te weren van wie aangenomen wordt dat hun inzet op het werk te lijden zal hebben van hun gezinsverplichtingen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Het bedrijf verlangt van sollicitanten of werknemers niet dat zij een zwangerschapstest ondergaan, abortus plegen of schriftelijk verklaren niet zwanger te zullen worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Het bedrijf gaat bij de vaststelling van salarissen uit van objectieve criteria die	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
discriminatie op het vlak van beloning uitsluiten.					
8 In de loongegevens zijn geen verschillen in betaling voor werk van gelijke waarde terug te vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Het bedrijf treft adequate voorzieningen om arbeidsmogelijkheden voor gehandicapte werknemers te creëren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Het bedrijf heeft een opleidingsprogramma dat voorziet in scholing voor alle werknemers, zonder onderscheid, zodat iedere werknemer de mogelijkheid heeft de kwalificaties te verwerven die nodig zijn voor het vervullen van functies op alle niveaus binnen het bedrijf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Personeelsmanagers worden getraind in toepassing van de procedures die het bedrijf ontwikkeld heeft om discriminatie te voorkomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Er bestaat een klachtenprocedure voor werknemers voor het melden van gevallen van discriminatie, en de werknemers weten hoe ze die procedure moeten gebruiken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Binnen het bedrijf is een specifieke persoon of afdeling verantwoordelijk gesteld voor het toezicht op naleving van de normen en voorschriften inzake non-discriminatie door het bedrijf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Werknemersorganisaties bevestigen dat het bedrijf in zijn personeelsbeleid op geen enkele wijze discrimineert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 1, 2 en 23; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 7, sub a); het Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen (1979), artikel 11, lid 1; ILO-Verdrag C100 betreffende Gelijke Beloning (1951), artikelen 1 en 2; ILO-Verdrag C111 betreffende Discriminatie (Arbeid en Beroep) (1958), artikel 1; de Tripartiete Verklaring van de ILO inzake de Beginselen voor Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (1977), artikelen 21, 22 en 41; en ILO-Verdrag C98 betreffende het Recht zich te Organiseren en Collectief te Onderhandelen (1949), artikel 1]

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OM TE WERKEN, HET RECHT OP BILLIJKE EN GUNSTIGE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN, HET RECHT OP DEELNAME AAN HET CULTURELE LEVEN EN HET RECHT OP NON-DISCRIMINATIE.

A.3.2. ZORGT HET BEDRIJF VOOR EEN WERKOMGEVING WAARIN CULTURELE DIVERSITEIT WORDT GEËERBIEDIGD EN WAARIN REKENING WORDT GEHOUDEN MET DE BEHOEFTE VAN ALLE WERKNEMERS?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

De beginselen van non-discriminatie en respect voor diversiteit gelden niet alleen voor arbeidsvoorwaarden en personeelsvoorzieningen, maar ook, in meer algemene zin, voor de werksfeer en werkomgeving. De situatie kan zich voordoen dat vrouwelijke werknemers, werknemers die behoren tot een minderheid of werknemers met een andere etnische afkomst binnen het bedrijf feitelijk beperkt worden in hun uitdrukkingsmogelijkheden (ook op het punt van religie of cultuur) wanneer het bedrijfsbeleid niet specifiek gericht is op het creëren van een klimaat van gelijkwaardigheid. Anderzijds kunnen bedrijven tot de ontdekking komen dat culturele uitingen op de werkvloer (zoals het dragen van cultuurgebonden symbolen) aanleiding kunnen geven tot conflicten tussen werknemers. Tegen de achtergrond van de toegenomen spanningen tussen culturen en religies in de wereld van vandaag kan het nodig zijn dat bedrijven speciale maatregelen nemen om binnen de eigen muren een sfeer van vertrouwen en wederzijdse acceptatie te creëren.

Verder kunnen bedrijven geconfronteerd worden met de situatie dat werknemers het recht op deelname aan specifieke, cultuurgerelateerde activiteiten ontzegd wordt, omdat de staat in kwestie hun cultuur niet erkent. Als het land waarin het bedrijf actief is alleen de dominante cultuur als "officiële" cultuur erkent, zou het bedrijf zich dat niet moeten toestaan, maar het eigen beleid zodanig moeten aanpassen dat werknemers met een andere culturele achtergrond gelijke kansen geboden worden als het gaat om deelname aan cultuurgebonden activiteiten.

Bedrijven dienen tevens alert te zijn op gevallen van intimidatie of discriminatie jegens werknemers die tot een minderheid behoren wanneer deze besluiten hun eigen kring de rug toe te keren, of openlijk kritiek leveren op bepaalde praktijken, principes of waarden van die kring. Verder moeten bedrijven ervoor zorgen dat alle werknemers op gelijke voet kunnen deelnemen aan bedrijfsactiviteiten van sociale en culturele aard en dat in beleidsvoorschriften en opleidingsprogramma's rekening wordt gehouden met culturele diversiteit.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 De regelingen van het bedrijf inzake secundaire arbeidsvoorwaarden en vrije dagen bieden ruimte voor deelname aan verschillende cultuur- of religiegebonden activiteiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 De opleidingsprogramma's van het bedrijf zijn cultureel gepast, maken geen onderscheid tussen mannen en vrouwen en houden rekening met diversiteit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 In het lesmateriaal en de documentatie van het bedrijf komen geen voorbeelden of illustraties voor waarin een stereotiep beeld van bepaalde bevolkingsgroepen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
wordt gegeven of waarin bevolkingsgroepen een etiket opgeplakt wordt.					
4 Het bedrijf staat werknemers toe in traditionele kledij op het werk te verschijnen als die niet storend is voor de te verrichten werkzaamheden en de kans op ongevallen op de werkplek niet vergroot.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Werknemersvertegenwoordigers en werknemers bevestigen dat de werkomgeving ruimte biedt voor verschillende culturele uitingen en geen elementen van discriminatie bevat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 1, 2, 23 en 27; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikel 26; het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Rassendiscriminatie (1965), artikel 1; het Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen (1979), artikel 1; het Verdrag inzake de Bescherming van de Rechten van Alle Migranten Werknemers en Leden van Hun Gezinnen (1990), artikel 7; ILO-Verdrag C111 betreffende Discriminatie (Arbeid en Beroep) (1958), artikelen 1, 2 en 3; ILO-Verdrag C117 betreffende Sociaal Beleid (Fundamentele Doelstellingen en Normen) (1962), artikel 14, sub e); de Verklaring van de UNESCO inzake de Beginselen van Internationale Culturele Samenwerking (1966), artikel 1; ILO-Verdrag C156 betreffende Werknemers met Gezinsverantwoordelijkheid (1981), artikelen 3 en 4; en ILO-Verdrag C183 betreffende de Bescherming van het Moederschap (2000)]

A.4. VRIJHEID VAN VERENIGING

HEEFT BETREKKING OP HET
RECHT OP VRIJHEID VAN
VREEDZAME VERGADERING
EN VERENIGING.

A.4.1 ERKENT HET BEDRIJF HET RECHT OP VRIJHEID VAN VERGADERING EN VERENIGING VAN DE WERKNEMERS, MET INBEGRIIP VAN HET RECHT OP COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Werknemers moeten de vrijheid hebben zich aan te sluiten bij organisaties van hun keuze ter bescherming van hun belangen als werknemer. Bedrijven moeten de rol van werknemersorganisaties als onafhankelijke belangenbehartigers respecteren en dienen zich te onthouden van bemoeienis met het functioneren daarvan. Voorzover de wettige belangen van het bedrijf er niet in onredelijke mate door worden geschaad, dienen bedrijven werknemersorganisaties toegang te verlenen tot alle gegevens, middelen en voorzieningen die zij nodig hebben om hun vertegenwoordigende functie te kunnen vervullen. Bedrijven dienen ook het recht van werknemers op collectieve onderhandelingen te eerbiedigen, waaronder collectieve onderhandelingen over regelingen voor de beslechting van geschillen die voortvloeien uit de interpretatie en toepassing van collectieve arbeidsovereenkomsten, en zij dienen zich neer te leggen bij de beslissingen van de voor de behandeling van dergelijke geschillen bevoegde rechtscolleges of ingestelde mechanismen. Het is bedrijven onder geen enkele omstandigheid toegestaan werknemers die gebruik maken van hun rechten, klachten indienen, deelnemen aan vakbondsactiviteiten of vermeende onwettige praktijken aan de kaak stellen bij wijze van represaille te ontslaan of op enigerlei wijze achter te stellen.

In sommige landen zijn overeenkomsten inzake verplicht vakbondslicidmaatschap toegestaan (zogenoeten "closed-shop agreements") waarbij van werknemers wordt geëist dat zij lid worden van een bepaalde vakbond, willen zij in aanmerking komen voor een dienstverband bij het betreffende bedrijf. Dergelijke overeenkomsten worden in de meeste landen beschouwd als een schending van de rechten van werknemers, maar er zijn nog steeds landen waar deze praktijk wettelijk is toegestaan. Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens heeft in het verleden geoordeeld dat die praktijk toelaatbaar is, mits de werknemer vóór zijn of haar indiensttreding van het verplichte lidmaatschap op de hoogte wordt gesteld (EHRM, 13-08-1981, Young, James & Webster – Verenigd Koninkrijk). Het debat hierover is nog niet ten einde, maar deze praktijken verdienen zeker geen aanbeveling.

Ook als bedrijven zelf het recht op vrijheid van vereniging van hun werknemers respecteren, kunnen zich problemen voordoen: vakbondsleden kunnen door hun niet-aangesloten collega's als verraders beschouwd worden, omdat vakbondsactiviteiten in hun ogen een bedreiging voor de baan zekerheid vormen. Vakbondsleden lopen daardoor een grotere kans het slachtoffer te worden van fysieke of verbale intimidatie op de werkvloer van de kant van de niet-aangesloten werknemers, een praktijk die van overheidswege soms ook gedoogd of zelfs gesteund wordt. Bedrijven moeten zich ervan bewust zijn dat niet alle werknemers de oprichting van vakbonden steunen en dat vakbondsleden, behalve door een werkgever, ook door hun eigen collega's lastig gevallen kunnen worden. Is dat inderdaad het geval, dan kan het nodig zijn dat bedrijven speciale maatregelen treffen om een klimaat te scheppen waarin het recht op vrijheid van vereniging zonder problemen uitgeoefend kan worden.

Meer richtlijnen inzake de problematiek rond vakbonden en de vrijheid van vereniging zijn te vinden in de uitgebreide versie van de Human Rights Compliance Assessment.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf voert een beleid waarin het recht op vrijheid van vergadering en vereniging van de werknemers erkend wordt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf erkent werknemersorganisaties als overlegpartners voor onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf onthoudt zich van discriminerende acties of represaillemaatregelen jegens werknemers die gebruik maken van hun rechten, deelnemen aan vakbondsactiviteiten of vermeende onwettige praktijken aan de kaak stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Het bedrijf staat open voor collectieve onderhandelingen en voert regelmatig overleg met bevoegde werknemersvertegenwoordigers over de arbeidsomstandigheden, het beloningsbeleid, geschillenbeslechting, de interne verhoudingen en andere zaken van wederzijds belang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf stelt kopieën van de op enig moment geldende collectieve arbeidsovereenkomsten ter beschikking aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat de voorwaarden waarover onderhandeld moet worden gemakkelijk toegankelijk zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Het bedrijf verleent werknemersvertegenwoordigers naar de mate van redelijkheid toegang tot de bedrijfsgegevens die zij nodig hebben om hun taken te vervullen, met de bedrijfsleiding te onderhandelen en de prestaties van het bedrijf op relevante punten te beoordelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Het bedrijf biedt werknemersvertegenwoordigers naar de mate van redelijkheid ruimte voor overleg met het personeel en toegang tot het bedrijf voorzover dat nodig is voor de uitvoering van hun taken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Het bedrijf stelt de werknemers naar de mate van redelijkheid in kennis van op handen zijnde veranderingen in de activiteiten die gevolgen hebben voor het personeel, zoals verwachte fusies en afvloeiingen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Het bedrijf oefent geen druk uit, dreigt niet met overplaatsing en onthoudt zich ook van andere vormen van dwang om het werknemersvertegenwoordigers moeilijk of onmogelijk te maken tijdens het onderhandelingsoverleg effectief namens de werknemers te onderhandelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
10 Het bedrijf zet geen veiligheidsdiensten in om stakingen te voorkomen, werknemers te intimideren of hen te beletten hun rechten uit te oefenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Het bedrijf spant zich in om werknemers die vakbondsactiviteiten ontplooiën te beschermen tegen intimiderend gedrag van collega-werknemers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Werknemersorganisaties bevestigen dat het bedrijf hun rol erkent, geen onredelijke belemmeringen opwerpt bij het contact met werknemers en de toegang tot het bedrijf, en hen open en positief tegemoet treedt tijdens het cao-overleg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 20 en artikel 23, lid 4; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikel 22; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 8; ILO-Verdrag C154 betreffende Collectieve Onderhandelingen (1981), artikel 5, lid 2 en artikel 8; ILO-Verdrag C135 betreffende de Vertegenwoordigers van Werknemers (1973), artikelen 1 en 2; en de Tripartiete Verklaring van de ILO inzake de Beginselen voor Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (1977), artikelen 48, 49, 50, 51 en 52]

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP VRIJHEID VAN VREEDZAME VERGADERING EN VERENIGING.

A.4.2. ALS HET BEDRIJF ACTIEF IS IN EEN LAND WAAR VAKBONDEN VERBODEN ZIJN, OF WAAR ALLEEN DOOR DE OVERHEID GOEDGEKEURDE WERKNEMERSORGANISATIES TOEGESTAAN ZIJN, STELT HET DAN ALTERNATIEVE REGELINGEN IN OM WERKNEMERS IN STAAT TE STELLEN BIJEEEN TE KOMEN VOOR ONAFHANKELIJK OVERLEG OVER WERKGERELATEERDE PROBLEMEN?

JA
 NEE
 B/A
 N/T
 ONB

JUISTE VAKJE AANKRUIZEN S.V.P.

In sommige landen bevat de nationale wetgeving een verbod op de vorming van vakbonden en op collectieve onderhandelingen, of gelden bepalingen waarbij alleen door de overheid gecontroleerde werknemersorganisaties toegestaan zijn. In een dergelijke situatie blijft voor bedrijven de verplichting bestaan het recht van werknemers op vrije vergadering en vereniging te eerbiedigen. Dit betekent dat zij naar andere wegen moeten zoeken om werknemers in staat te stellen bijeen te komen en zich te laten vertegenwoordigen. Verder moeten bedrijven maatregelen nemen om te zorgen voor open communicatielijnen en een adequate overlegstructuur, zodat alle werkgerelateerde kwesties tussen management en personeel besproken kunnen worden. Het bedrijf dient zich ervan bewust te zijn dat de verplichting tot invoering van alternatieve regelingen zoals bedoeld in deze vraag uitsluitend geldt in die landen waar vakbonden en collectieve onderhandelingen verboden zijn; worden dergelijke maatregelen

len genomen in landen waar een dergelijk verbod niet geldt, dan zouden ze opgevat kunnen worden als pogingen de bestaande vakbondorganisaties aan de kant te schuiven of te omzeilen.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf stelt de werknemers in staat regelmatig bijeen te komen om zonder inmenging van buitenaf kwesties inzake de arbeidsomstandigheden te bespreken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf stelt vergaderruimte beschikbaar voor bijeenkomsten van werknemers (zonder aanwezigheid van vertegenwoordigers van het bedrijf) die tot doel hebben de lonen en arbeidsomstandigheden te bespreken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 De bedrijfsleiding belegt regelmatig vergaderingen met werknemersvertegenwoordigers voor overleg over werkgerelateerde problemen en eventuele klachten van werknemers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 De werknemers zijn in staat een beschrijving te geven van de inhoud van de laatste werknemersbijeenkomst, waarvan notulen bestaan of anderszins rapport is opgemaakt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 De medewerkers bevestigen dat hun de gelegenheid geboden wordt bijeenkomsten over de arbeidsomstandigheden bij te wonen en dat vertegenwoordigers van het personeel regelmatig overleg voeren met de bedrijfsleiding over relevante kwesties op dat vlak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 20 en artikel 23, lid 4; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikelen 21 en 22; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 8, lid 1, sub c); het Verdrag inzake de Bescherming van de Rechten van Alle Migrantwerknemers en Leden van Hun Gezinnen (1990), artikel 26, sub a) en artikel 40; ILO-Verdrag C87 betreffende de Vrijheid tot het Oprichten van Vakverenigingen en de Bescherming van het Vakverenigingsrecht (1948), artikelen 2, 3, 4 en 5; ILO-Verdrag C98 betreffende het Recht zich te Organiseren en Collectief te Onderhandelen (1949), artikelen 1, 3 en 4; en de Tripartiete Verklaring van de ILO inzake de Beginselen voor Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (1977), artikelen 41, 42, 43 en 57]

A.5. VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP INDIVIDUELE VRIJHEID EN VEILIGHEID EN OP HET RECHT OP GEZONDHEID.

A.5.1 ZORGT HET BEDRIJF VOOR VEILIGE, PASSENDE EN HYGIËNISCHE WERKVOORZIENINGEN?

JA
 NEE
 B/A
 N/T
 ONB

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Bedrijven moeten zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving en de nodige voorzorgsmaatregelen nemen om werknemers te beschermen tegen werkgerelateerde risico's en voorzienbare gevaren op de werkplek. Aard en aantal van de te nemen veiligheidsmaatregelen lopen per definitie uiteen, naar gelang van de sector en de bedrijfsspecifieke situatie, de locatie waar de activiteiten plaatsvinden en de specifieke behoeften van kwetsbare werknemers, zoals zwangere vrouwen. Passende risicobeperkende maatregelen zijn onder andere: meer verlichting op de werkplek; installatie van videocamera's; aanleg van omheiningen rond het bedrijf; uitbreiding van het aantal ongewapende beveiligingsmedewerkers; en eventueel (in zeer uitzonderlijke gevallen) het stilleggen van processen zolang als dat nodig is om het probleem op te lossen. Doet zich een gevaarlijke situatie voor die niet was voorzien, dan moet het bedrijf onmiddellijk actie ondernemen om het defect te verhelpen en een preventieplan opstellen om incidenten in de toekomst te voorkomen. Binnen bedrijven dient ook een noodplan klaar te liggen om doeltreffend te kunnen reageren wanneer bij ongevallen of gezondheidsbedreigende situaties op de werkplek alle voorzorgsmaatregelen tekortschieten. Bedrijven moeten streven naar toepassing van de strengste industriële normen en nationale standaarden zoals die voor hun activiteiten vastgesteld zijn, en ze dienen in ieder geval te voldoen aan de normen volgens onderstaande indicatoren, die afgeleid zijn uit internationale conventies inzake arbeidsomstandigheden.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf hanteert doeltreffende veiligheids- en gezondheidsvoorschriften en -procedures, van zowel preventieve als corrigerende aard, die voldoen aan de toepasselijke industriële, nationale en internationale normen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 De veiligheids- en gezondheidsnormen die gelden binnen het bedrijf worden aan de werknemers kenbaar gemaakt in een voor hen begrijpelijke taal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf kent een disciplinaire regeling die van toepassing is op alle gevallen waarin de binnen het bedrijf geldende veiligheids- en gezondheidsvoorschriften worden overtreden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Het bedrijf registreert ongevallen en past na incidenten zo nodig bedrijfsprocessen aan om verdere problemen te voorkomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf voert volgens een vast sche-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
ma controles van processen, machines en apparatuur uit om er zeker van te zijn dat ze veilig zijn en goed functioneren.					
6 Het bedrijf kent een regeling of procedure voor het ontvangen en afhandelen van klachten op het vlak van veiligheid en gezondheid (zoals het aan- of instellen van een functionaris of commissie voor veiligheids- en gezondheidsklachten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 De verantwoordelijkheden inzake veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf zijn op alle niveaus duidelijk omschreven, en er bestaat een mechanisme voor controle op de uitoefening van de taken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Zowel het personeel als het management is geleerd hoe te handelen bij noodsituaties op de werkplek, en op gemakkelijk bereikbare plaatsen zijn EHBO-dozen geplaatst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Routes naar nooduitgangen zijn vrij van obstakels.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 In alle gebouwen zijn goed werkende brandblussers evenals duidelijke vluchtroutes aanwezig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 De werkruimtes en apparatuur worden goed onderhouden en regelmatig gereinigd (ILO-Verdrag C120, artikel 7).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 De werkplekken worden afdoende en adequaat geventileerd met schone of gezuiverde lucht, zoveel als passend is voor het klimaat ter plekke en de aard van de werkzaamheden (ILO-Verdrag C120, artikel 8).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Op de werkplekken heerst een constante, aangename temperatuur (ILO-Verdrag C120, artikel 10).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 De werkplekken worden afdoende en adequaat verlicht (ILO-Verdrag C120, artikel 18).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Voor alle werknemers is drinkwater beschikbaar (ILO-Verdrag C120, artikel 12).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Het bedrijf zorgt voor voldoende, passende wasgelegenheden en sanitaire voorzieningen en houdt deze in goede staat (ILO-Verdrag C120, artikel 13).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 De werknemers hebben de beschikking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

over voldoende, passende en comfortabele zitplaatsen/stoelen (ILO-Verdrag C120, artikel 14).

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
18 Als het personeel voor de uitvoering van het werk een uniform of andere specifieke kleding moet dragen, zorgt het bedrijf voor passende omkleedruimtes en faciliteiten voor het opbergen en drogen van kleding (ILO-Verdrag C120, artikel 15).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Alle medewerkers hebben toegang tot hygiënisch schone opbergruimtes voor het bewaren van voedsel en tot hygiënisch schone eetruimtes (ILO-Verdrag C161, artikel 5, sub b)).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Woon- en overnachtingsruimtes zijn hygiënisch en schoon en voorzien in de basisbehoeften van de werknemers die er gebruik van maken (ILO-Verdrag C161, artikel 5, sub b)).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 Het bedrijf zorgt voor hygiënische en schone toiletten, zowel voor mannen als voor vrouwen (ILO-Verdrag C161, artikel 13).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 Het bedrijf besteedt speciale aandacht aan de veiligheid en gezondheid van zwangere vrouwen, gehandicapten en andere kwetsbare werknemers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 Het personeel heeft toegang tot gegevens betreffende de veiligheids- en gezondheidssituatie binnen het bedrijf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24 Uit veiligheids- en gezondheidsinspecties blijkt dat de werkplekken veilig, hygiënisch, schoon en comfortabel zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 25; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 7, sub b) en artikel 12, lid 2, sub b); het Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen (1979), artikel 11, lid 1, sub f); ILO-Verdrag C120 betreffende Hygiëne (Handelszaken en Kantoren) (1964); en ILO-Verdrag C161 betreffende Bedrijfsgezondheidsdiensten (1985), artikel 5, sub b)]

A.5.2 VOORZIET HET BEDRIJF DE WERKNEMERS VAN DE BESCHERMINGSUITRUSTING EN TRAINING DIE ZE NODIG HEBBEN OM HUN WERKZAAMHEDEN VEILIG TE KUNNEN UITVOEREN?

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP GEZONDHEID.

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Alle werknemers moeten voordat ze aan een nieuwe opdracht beginnen de nodige training krijgen om de taken die ze geacht worden uit te voeren veilig te kunnen verrichten. Deze training moet aangevuld worden met een periodieke veiligheids- en gezondheids-training om ervoor te zorgen dat de medewerkers altijd over de meest recente instructies beschikken en in staat zijn hun werkzaamheden voor de volledige duur van het dienstverband veilig uit te voeren. In principe dient vermeden te worden werknemers bloot te stellen aan gevaarlijke processen of stoffen, chemicaliën of risicovolle technieken. Blootstelling aan risico's is soms echter onvermijdelijk, namelijk in die gevallen waarin het onmogelijk is voor het werk dat gedaan moet worden de werkomgeving anders in te richten. Kan de werkplek niet aangepast worden om blootstelling aan risico's te vermijden, dan moeten alle werknemers die werken met gevaarlijke stoffen of arbeid verrichten in risicovolle omstandigheden kosteloos worden voorzien van de nodige beschermingsuitrusting. Welke beschermingsuitrusting precies nodig is, hangt af van de aard van het werk; middelen die in aanmerking komen zijn onder meer speciale pakken, handschoenen, helmen, brillen, schoenen met stalen neus, veiligheidsgordels, touwen, enz. Hoge lasten of uitgaven in verband met de aanschaf van de passende beschermingsuitrusting mogen nooit aangevoerd worden als excuus om deze middelen niet ter beschikking te stellen.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 In voorschriften en procedures van het bedrijf is vastgelegd dat alle werknemers de beschermingsuitrusting en training ontvangen die zij nodig hebben om de met hun functie verband houdende taken veilig te kunnen uitvoeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf houdt zich op de hoogte van wetenschappelijke ontwikkelingen op het gebied van gevaarlijke stoffen en beschermingsmiddelen in de sector in kwestie en richt zijn processen zodanig in dat de werknemers afdoende beschermd worden tegen de industriële risico's die met de bedrijfsactiviteiten verband houden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Alle werknemers zijn beschermd tegen processen, stoffen en technieken die onaangenaam, ongezond, giftig of schadelijk zijn (ILO-Verdrag C120 (1964), artikel 17). Hieronder wordt onder meer verstaan:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A. blootstelling aan schadelijke chemicaliën of biologische agentia					
B. blootstelling die kan leiden tot ongewenste fysieke, fysiologische of psycho-					



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
-------	---------	-----	-----	-----

- logische veranderingen
C. blootstelling aan lawaai
- D. blootstelling aan giftige dampen, emissies, rook, gassen, geuren of andere vormen van luchtvervuiling
- E. blootstelling aan trillingen
- F. blootstelling aan straling
- G. blootstelling aan elektrische schokken en stroom
- H. blootstelling aan vlammen
- I. blootstelling aan ontvlambare of ontplofbare agentia
- J. blootstelling aan gladheid (gladde ondergronden, bijv. als gevolg van sneeuw of ijs)
- K. blootstelling aan extreme temperaturen
- L. blootstelling aan vallende objecten (bijv. op bouwterreinen of olieplatforms)
- M. blootstelling aan asbest, steenkool en andere stoffen die bij inademing of opname in het lichaam aandoeningen van de ademhalingswegen veroorzaken
- N. blootstelling aan fel licht of zonlicht
- O. blootstelling aan gevaarlijke machines (zoals zaag of pers)
- P. blootstelling aan lood en benzine
- Q. blootstelling aan rook van sigaretten of sigaren (bijv. in horecagelegenheden)
- R. blootstelling aan rondvliegende brokstukken, vrijkomende partikels of wegschietende vonken
- S. blootstelling aan andere, hierboven niet genoemde schadelijke stoffen, chemicaliën, agentia of risico's

-
- 4 De veiligheidsuitrusting die het bedrijf aan de medewerkers beschikbaar stelt is afgestemd op gebruik door zowel mannen als vrouwen en op de specifieke behoeften van zwangere vrouwen.
-
- 5 De medewerkers van het bedrijf hebben het recht informatie over de veiligheids- en gezondheidsrisico's binnen het bedrijf en de benodigde beschermingsmiddelen in te zien.
-
- 6 Bij de introductie van nieuwe machines, apparatuur, materialen of werktechnieken, en voordat deze deel gaan uitmaken

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
van de normale werkroutine, krijgen de werknemers in een voor hen begrijpelijke taal relevante praktische instructies van vakkundige experts.					
7 De werknemers krijgen op gezette tijden een vervolgtraining om hun kennis op te frissen en hun vaardigheden bij te spijkeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Iedere werknemer die nieuwe taken toegewezen krijgt, ontvangt vóór aanvang van de werkzaamheden in een voor de betrokkene begrijpelijke taal praktische instructies van een deskundige met een bijzondere kennis op het vakterrein in kwestie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Het bedrijf houdt nauwkeurig bij welke medewerkers een training hebben gehad, op welke taken die training betrekking had, wat de vorm en inhoud van die training waren (duur, methode) en door wie de training is verzorgd (naam instructeur).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Als zich een ongeval heeft voorgedaan, evalueert het bedrijf het incident, voert het passende corrigerende maatregelen door en zet het een interne voorlichtingscampagne op om het personeel bewust te maken van de risico's die verbonden zijn met de activiteit die tot het ongeval heeft geleid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 De werknemers hebben geen verwondingen of aandoeningen die toegeschreven kunnen worden aan incorrecte blootstelling aan risico's of onvoldoende beschermingsmiddelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Werknemers, werknemersorganisaties en veiligheidsinspecteurs bevestigen dat de medewerkers van het bedrijf adequaat getraind worden en dat hun de beschermingsuitrusting ter beschikking wordt gesteld die ze nodig hebben om alle werkgerelateerde taken uit te voeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 25; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 7, sub b) en artikel 12, lid 2, sub b) en c); ILO-Verdrag C155 betreffende Veiligheid en Gezondheid op het Werk (1981), artikel 16, lid 3 en artikel 21; en ILO-Verdrag C120 betreffende Hygiëne (Handelszaken en Kantoren) (1964), artikel 17]

A.6. ARBEIDSVOORWAARDEN

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP BILLIJKE EN GUNSTIGE ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN, HET RECHT OP NON-DISCRIMINATIE EN HET RECHT GEVRIJWAARD TE BLIJVEN VAN FOLTERING EN ANDERE WREDE, ONMENSELIJKE OF ONTERENDE BEHANDELING OF BESTRAFFING.

A.6.1 NEEMT HET BEDRIJF MAATREGELEN OM DE WERKNEMERS TE BESCHERMEN TEGEN INTIMIDATIE, GEWELD OF BEDREIGING OP DE WERKVLOER VAN FYSIEKE, VERBALE, SEKSUELE OF PSYCHOLOGISCHE AARD, OOK BIJ HET BEPALEN EN TOEPASSEN VAN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN?

JA
 NEE
 B/A
 N/T
 ONB

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

In veel landen vormt geweld op de werkvloer een toenemend probleem, dat niet alleen leidt tot gezondheidsschade en stress voor de slachtoffers, maar ook aanzienlijke kosten voor het bedrijfsleven met zich meebrengt, in de zin van verminderde productiviteit, een toenemend aantal rechtszaken, dalende motivatie, hoog personeelsverloop en stijgend ziekteverzuim. Geweld op de werkvloer omvat een groot aantal gedragingen van uiteenlopende aard, zoals fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, bedreigingen met fysiek of seksueel geweld, pesterijen en intimidatie. Pesten op het werk is een kwaadaardige, wrede, vernederende praktijk die er specifiek op gericht is een persoon te krenken. Pesterijen hebben niet alleen ernstige psychische gevolgen voor het slachtoffer, maar leiden ook tot en lagere productiviteit, omdat de persoon in kwestie veel tijd en energie moet steken in het ontwikkelen van strategieën om de aanvallen af te weren en medestanders te vinden. Onder ongewenste intimiteiten wordt onder meer, maar niet uitsluitend, verstaan: doelbewuste, ongevraagde, ongewenste seksuele avances (flirten); seksistische opmerkingen, discussies, afbeeldingen, grappen of roddels; verzoeken om seksuele handelingen en/of gunsten; 'uitkleden met de ogen' en nafluiten; en fysieke of verbale intimidatie van homoseksuele werknemers. Om de werknemers tegen dit soort praktijken te beschermen, dienen bedrijven de nodige preventieve maatregelen te nemen, een klimaat te scheppen waarin open gecommuniceerd kan worden, gerichte trainingen aan te bieden en de werknemers in staat te stellen dit soort incidenten te melden via een klachtenprocedure waarbij meldingen grondig onderzocht en, waar nodig, door passende maatregelen gevolgd worden. Tot slot moeten bedrijven er bij de toepassing van op zichzelf noodzakelijke en gerechtvaardigde disciplinaire maatregelen voor waken over te gaan tot of steun te geven aan het gebruik van lijfstraffen, fysieke of geestelijke dwang of verbaal geweld.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf heeft een beleid voor de preventie van geweld en intimidatie op de werkvloer en verspreidt richtlijnen onder de medewerkers waarin gewelddadig, bedreigend of grof gedrag jegens collega's nadrukkelijk verboden wordt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf kent een procedure voor het melden van geweld, intimidatie en bedreigingen op de werkvloer dat garant staat voor een adequate aanpak van alle vormen van wangedrag, met inbegrip van ongewenste intimiteiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Klachten betreffende geweld, intimidatie of bedreiging op de werkvloer worden door het bedrijf onmiddellijk onderzocht, en waar nodig worden passende preventieve en disciplinaire maatregelen genomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Managers is geleerd de juiste manage-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
menttechnieken toe te passen, waaronder het nemen van correcte disciplinaire maatregelen, en het is hun verboden zich intimiderend, gewelddadig, bedreigend of grof op te stellen.					
5 Het bedrijf grijpt onmiddellijk in bij onrust en spanningen op de werkvloer (zoals etnische spanningen) die kunnen leiden tot grof, gewelddadig of intimiderend gedrag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Het bedrijf bevordert open communicatie en stelt speciale teams samen die tot taak hebben geweld op de werkvloer te ontmoedigen, te volgen, te voorkomen en te melden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Het bedrijf neemt speciale maatregelen om de werknemers te beschermen tegen intimiderend, gewelddadig of bedreigend gedrag van externe actoren, zoals klanten, cliënten of toeleveranciers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Wanneer er voldoende bewijs is dat een medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, geeft het bedrijf het incident aan bij de bevoegde overheidsinstantie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Werknemersvertegenwoordigers en werknemers bevestigen dat het bedrijf adequate regelingen heeft getroffen om de werknemers te beschermen tegen intimidatie, geweld en bedreiging op de werkvloer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Werknemersvertegenwoordigers en werknemers bevestigen dat het bedrijf bij de toepassing van disciplinaire maatregelen geen gebruik maakt van lijfstraffen, fysieke of psychische dwang of verbaal geweld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 5; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikel 7; het Verdrag tegen Foltering en Andere Wrede, Onmenselijke of Onterende Behandeling of Bestrafing (1984), artikel 2, lid 1 en artikelen 4 en 10; en het Verdrag inzake de Bescherming van de Rechten van Alle Migrantwerknemers en Leden van Hun Gezinnen (1990), artikel 10]

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OM TE WERKEN, HET RECHT OP BILLIJKE EN GUNSTIGE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN HET RECHT OP PRIVACY.

A.6.2 HEEFT HET BEDRIJF PROCEDURES INGESTELD VOOR HET CORRECT BEHANDELEN EN OPLOSSEN VAN KLACHTEN VAN WERKNEMERS?

JA
 NEE
 B/A
 N/T
 ONB

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Werknemers moeten de gelegenheid hebben klachten inzake problemen op de werkvloer in te dienen zonder te hoeven vrezen voor represaillemaatregelen of benadeling op het werk. Om werknemers te stimuleren klachten naar buiten te brengen moeten bedrijven in samenwerking met werknemersorganisaties c.q. werknemersvertegenwoordigers doeltreffende procedures ontwikkelen en invoeren die werknemers de mogelijkheid bieden werkgerelateerde klachten in te dienen. Dergelijke klachten kunnen variëren van ontevredenheid over de werkindeling (arbeidsuren en pauzes) tot beschuldigingen van dwang, intimidatie of fysiek geweld. Bedrijven dienen alle klachten op de juiste wijze, volgens de vastgestelde klachtenprocedure, te onderzoeken. Werknemers die een klacht hebben ingediend moeten door het bedrijf geïnformeerd worden over de uitkomst van de behandeling van hun klacht en over eventuele corrigerende maatregelen die naar aanleiding van de klacht genomen zijn of worden. Als een werknemer het niet eens is met het besluit, moet hij of zij de mogelijkheid hebben om via een onafhankelijke arbitrage- of geschillenbeslechtsingsprocedure een oordeel aan te vragen, om zo tot een oplossing van de zaak te komen.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf heeft met werknemersvertegenwoordigers afspraken gemaakt over wat verstaan moet worden onder een eerlijke klachtenbehandeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 De voorschriften voor een eerlijke behandeling worden bij alle klachten die het bedrijf ontvangt gevolgd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf heeft speciale commissies ingesteld die tot taak hebben klachten te onderzoeken, partijen te horen en geschillen op te lossen. In deze commissies zijn de werkgever en de werknemers in gelijke mate vertegenwoordigd. (Tripartiete Verklaring van de ILO betreffende de Beginselen voor Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (1977), artikel 58).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 De werknemers van het bedrijf zijn op de hoogte van de klachtenprocedure en kunnen wanneer zij dat wensen anoniem klachten indienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Werknemersvertegenwoordigers mogen aanwezig zijn bij elk onderhoud dat tot doel heeft werknemers te horen in verband met een klacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
6 Uit bedrijfsstukken blijkt dat het bedrijf ingediende klachten systematisch en objectief beoordeelt en waar nodig corrigerende maatregelen neemt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Het bedrijf kent een niet-discriminerende klachtenprocedure die ook behandeling van genderspecifieke kwesties, zoals ongewenste intimiteiten, mogelijk maakt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 De bedrijfsleiding onthoudt zich van represaillemaatregelen jegens werknemers die bezwaren kenbaar maken of klachten indienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Werknemers en werknemersvertegenwoordigers bevestigen dat ze toegang hebben tot een klachtenprocedure en dat de zaken die ze via die procedure aan de orde stellen op een eerlijke, consistente wijze worden behandeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 23, 24 en 25; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 7, sub b); de Tripartiete Verklaring van de ILO betreffende de Beginselen voor Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (1977), artikelen 57 en 58; en ILO-Aanbeveling R130 betreffende het Onderzoek van Klachten in de Onderneming (1967), artikel 2]

A.6.3 BETAALT HET BEDRIJF EEN LEEFBAAR LOON UIT WAARMEE DE WERKNEMERS KUNNEN VOORZIEN IN DE BASISBEHOEFTE VAN HENZELF EN VAN DEGENEN DIE VAN HEN AFHANKELIJK ZIJN?

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP EEN BEHOORLIJKE LEVENSSANDAARD, HET RECHT OM TE WERKEN EN HET RECHT OP BILLIJKE EN GUNSTIGE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.

JA
NEE
B/A
N/T
ONB

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Werknemers dienen een loon te ontvangen dat hoog genoeg is om te voorzien in de basisbehoeften van henzelf en van degenen die zij moeten onderhouden en daarnaast te beschikken over enig vrij besteedbaar inkomen. In de regel zijn bij nationale wetgeving minimumlonen vastgesteld, maar in veel landen zijn die minimumlonen al tientallen jaren niet meer aangepast, ondanks de inflatie, met als gevolg dat ze in feite te laag zijn om een behoorlijke levensstandaard te garanderen. Verder zijn er ook landen waarin in het geheel geen wettelijk minimumloon bestaat. Bij de uitwerking van het salarisbeleid kunnen bedrijven dan ook niet volstaan met het naleven van de lokale wetgeving; ze moeten streven naar vaststelling van een leefbaar loon dat een behoorlijke levensstandaard garandeert voor alle werknemers en degenen die van hen afhankelijk zijn, en dat betekent niet alleen voldoende loon voor voeding, huisvesting en water, maar ook voor onderwijs en de verwerving van een vrij besteedbaar inkomen.

In bepaalde sectoren worden de werknemers geheel of gedeeltelijk betaald naar gelang van het aantal eenheden dat zij produceren/oogsten (stukloon). Stukloonregelingen moeten nauwkeurig beoordeeld worden om er zeker van te zijn dat het totaalbedrag dat aan loon uitbetaald wordt voldoende is om de werknemers een leefbaar loon te garanderen. Verder moet erop gelet worden dat de prijzen per eenheid niet te laag en de productieramingen niet te hoog zijn, om te voorkomen dat werknemers gedwongen worden extra – niet betaalde – uren te maken om in hun behoeften te voorzien.

Ook wanneer bedrijven zelf een leefbaar loon uitbetalen, moeten zij alert zijn: zij dienen te controleren of ook hun toeleveranciers en partners aan de normen inzake leefbaar loon voldoen. Door toeleveranciers slecht te betalen voor geleverde goederen of diensten werken bedrijven lage lonen in de hand en dragen ze indirect bij tot schending van de mensenrechten van de betrokken werknemers.

Zie voor meer richtlijnen betreffende de berekening van leefbare lonen de uitgebreide versie van de Human Rights Compliance Assessment.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf heeft een beleid waarin is vastgelegd dat de werknemers recht hebben op een leefbaar loon dat hoog genoeg is om te voorzien in de basisbehoeften op het gebied van voeding, kleding en huisvesting en daarnaast te beschikken over enig vrij besteedbaar inkomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf is op de hoogte van het wettelijk minimumloon in het land waarin het actief is en weet of dat hoog genoeg is om werknemers in staat te stellen te voorzien in hun basisbehoeften en daarnaast enig vrij besteedbaar inkomen te verwerven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Als een wettelijk minimumloon ontbreekt, of als het wettelijk minimumloon niet hoog genoeg is om de werknemers in staat te stellen te voorzien in de basisbehoeften van henzelf en van degenen die te hunner laste komen, treedt het bedrijf in overleg met lokale vakbonden, NGO's, andere bedrijven of met overheidsinstanties op het gebied van arbeidsmarktregulering voor advies over de vraag wat een correct salarisniveau voor de regio in kwestie is.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Vóór de vaststelling van het loonbeleid maakt het bedrijf afspraken over minimumlonen via collectieve onderhandelingen met vakbondvertegenwoordigers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf maakt geen overdadig gebruik van aanstellingen in parttime functies als middel om de uitbetaling van volledig loon en bijbehorende extra's te vermijden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Het bedrijf betaalt de lonen op regelmatig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
ge tijdstippen uit en houdt geen loon in bij wijze van disciplinaire maatregel of om enige andere, niet bij nationale wet erkende reden zonder vrijwillig gegeven toestemming van de betrokken medewerker.					
7 De werknemers zijn niet gedwongen overuren te maken om een leefbaar loon te verdienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Stukloonregelingen worden grondig bestudeerd om er zeker van te zijn dat het totaalbedrag van uitbetaald loon voldoende is om een leefbaar loon te garanderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Het bedrijf biedt toeleveranciers betalingsvoorwaarden die uitbetaling van een leefbaar loon door die toeleveranciers mogelijk maken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Werknemersvertegenwoordigers of NGO's bevestigen dat het bedrijf de werknemers een leefbaar loon uitbetaalt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 25; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 7, sub a) en artikel 11, lid 1; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, artikel 23; het Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen (1979), artikel 11; het Verdrag inzake de Bescherming van de Rechten van Alle Migranten Werknemers en Leden van Hun Gezinnen (1990), artikel 25; ILO-Verdrag C131 houdende Bepaling van het Minimumloon (1970), artikel 3; ILO-Verdrag C117 betreffende Sociaal Beleid (Fundamentele Doelstellingen en Normen) (1962), artikel 5; en de Tripartiete Verklaring van de ILO betreffende de Beginselen voor Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (1977), artikel 34]

A.6.4. KENT HET BEDRIJF DE WERKNEMERS JAARLIJKS VAKANTIE- EN ZIEKTEVERLOF MET BEHOUD VAN LOON TOE, EVENALS OUDERSCHAPSVERLOF BIJ DE GEBOORTE OF ADOPTIE VAN EEN KIND?

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OM TE WERKEN, HET RECHT OP BILLIJKE EN GUNSTIGE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN, HET RECHT OP EERBIEDIGING VAN HET GEZINSLEVEN EN HET RECHT OP GEZONDHEID.

JA
 NEE
 B/A
 N/T
 ONB

JUISTE VAKJE AANKRUIZEN S.V.P.

Bedrijven dienen alle werknemers jaarlijks betaald vakantie- en ziekteverlof toe te kennen, voor een periode waarvan de duur bepaald wordt door de nationale overheid (c.q. de bevoegde autoriteit) van het land waarin ze actief zijn. Volgens de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) hebben werknemers recht op ten minste drie weken vakantie per jaar.

Voor zwangerschapsverlof is in de ILO-normen een minimum van 14 weken vastge-

legd. In veel landen is deze minimumperiode nog niet gebruikelijk, maar het verdient aanbeveling te streven naar een periode van ten minste 14 weken. Als de nationale wetgeving in een langere periode voorziet, dient de nationale norm gevolgd te worden. Het zwangerschapsverlof hoeft niet noodzakelijkerwijs in zijn geheel door de moeder opgenomen te worden; als de ouders kiezen voor gedeeld verlof, moeten bedrijven ook mannelijke medewerkers verlof of absentie toestaan voor het verzorgen van pasgeboren of recentelijk geadopteerde kinderen.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf kent de medewerkers jaarlijks ten minste drie weken vakantieverlof met behoud van loon toe, overeenkomstig de ILO-normen (ILO-Verdrag C132 (1970), artikel 4, lid 2).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het beleid van het bedrijf voorziet in ziekteverlof met behoud van loon volgens de in de nationale wetgeving vastgelegde normen. Bevat de nationale wetgeving op dit punt geen richtlijnen of biedt ze onvoldoende bescherming, dan treedt het bedrijf in overleg met vakbondvertegenwoordigers (in het kader van de collectieve onderhandelingen), de werknemers en/of lokale NGO's om een redelijk niveau van betaald ziekteverlof vast te stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf dwingt medewerkers niet vakantiedagen op te nemen om afwezigheid in verband met ziekte te compenseren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 In het beleid van het bedrijf is vastgelegd dat vrouwelijke werknemers recht hebben op ten minste 14 weken zwangerschapsverlof voor ieder kind, overeenkomstig de ILO-normen (ILO-Verdrag C183 (2000), artikel 4; in ILO-Aanbeveling R191 betreffende de Bescherming van het Moederschap (2000) is als streefdoel een verlengde periode van 18 weken opgenomen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf kent ouderschapsverlof toe aan werknemers die recentelijk een of meer kinderen hebben geadopteerd en/of de zorg over een of meer pleegkinderen op zich hebben genomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Werknemers die in deeltijd werken en tijdelijke werknemers krijgen naar rato van de werktijd vakantieverlof toegekend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Werknemersvertegenwoordigers en vakbonden bevestigen dat alle werknemers jaarlijks vakantie- en ziekteverlof met behoud van loon toegekend wordt, evenals ouderschapsverlof voor het ver-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
-------	---------	-----	-----	-----

zorgen van pasgeboren of recentelijk geadopteerde kinderen. Een en ander wordt gestaafd door relevante bedrijfsstukken.

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 16, 23 en 24; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 7, sub d) en artikel 10, lid 2; het Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen (1979), artikel 11, lid 2, sub b) en c); het Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989), artikel 5; ILO-Verdrag C132 betreffende Vakantie en Behoud van Loon (herzien) (1970), artikel 4, lid 2; en ILO-Verdrag C183 betreffende de Bescherming van het Moederschap (2000), artikel 4]

A.6.5. IS DE WERKWEEK IN HET BEDRIJF BEPERKT TOT MAXIMAAL 48 UUR, VINDT OVERWERK OP VRIJWILLIGE BASIS, NIET STRUCTUREEL EN VOOR TEN HOOGSTE 12 UUR PER WEEK PLAATS EN KRIJGEN DE WERKNEMERS REDELIJKE RUSTPAUZES TIJDENS HET WERK EN VOLDOENDE RUSTPERIODES TUSSEN ACHTEREENVOLGENDE DIENSTEN?

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OM TE WERKEN EN HET RECHT OP BILLIJKE EN GUNSTIGE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Bedrijven moeten de duur van de arbeidstijd naar de mate van redelijkheid beperken om voldoende tijd voor rust en ontspanning te garanderen. Volgens de ILO-normen mag de werkweek niet meer dan 48 uur bedragen. Die norm geldt zowel voor handels- als voor industriesectoren, met dien verstande dat het aantal uren per dag in de handel maximaal 10, in de industrie maximaal 8 mag zijn. (De ILO beveelt nationale overheden daarnaast aan te streven naar een 40-urige werkweek).

Deze ILO-limieten voor de arbeidstijd (maximaal 48 uur per week en 8 c.q. 10 uur per dag) mogen alleen in uitzonderlijke gevallen worden overschreden. Wanneer bedrijven zich bij de vaststelling van de duur van de arbeidstijd baseren op de ILO-normen, moeten ze nagaan of de nationale wetgeving in toepasselijke uitzonderingen voorziet, aangezien nationale overheden kunnen besluiten in bepaalde gevallen vrijstelling voor de verplichtingen inzake de maximale werkweek te verlenen, zoals voor leidinggevende functies of functies met een vertrouwelijk karakter.

Overwerk mag alleen op vrijwillige basis plaatsvinden, voor maximaal 12 uur per week. Ook als de nationale wetgeving de werkweek tot minder dan 48 uur beperkt, mag niet meer dan 12 uur per week overgewerkt worden. Verder mag overwerk niet structureel zijn, dat wil zeggen: bedrijven mogen het aantal arbeidsuren alleen verhogen als zich onverwachte, uitzonderlijke omstandigheden voordoen en het bedrijfsbelang vraagt om een snelle reactie. Tot slot dient voor overwerk een toeslag op het normale loon betaald te worden.

Naast normen voor het maximum aantal arbeidsuren per week biedt de ILO ook richtlijnen voor de wekelijkse rustperiode: die moet ten minste 24 aaneengesloten uren voor iedere cyclus van zeven dagen bedragen. De nationale overheid of de daartoe bevoegde instantie

in het land in kwestie kunnen voorzien in vrijstellingen van de verplichte rustperiode van 24 uur voor hoge leidinggevende functies; bedrijven moeten zich dan ook op de hoogte stellen van de nationale wetgeving om na te gaan of dergelijke vrijstellingen op hun activiteiten van toepassing zijn. Zijn de normen voor de bedrijfstak in kwestie of de nationale voorschriften van het land waarin het bedrijf actief is strenger dan de ILO-normen inzake de duur van de werkweek en rustperiodes, dan moet het bedrijf zich houden aan die strengere nationale of sectorale normen. Bieden de nationale of sectorale voorschriften minder bescherming dan de ILO-normen, dan dienen bedrijven de normen van de ILO te volgen.

De ILO heeft geen algemene norm vastgelegd voor het aantal rustpauzes dat werknemers tijdens een werkdag toegekend zou moeten worden. Als nationale voorschriften betreffende het aantal rustperiodes en de verdeling daarvan over de werkdag in het land in kwestie ontbreken, kan als leidraad aangehouden worden dat de werknemers om de vier uur een half uur pauze toegekend dient te worden om te eten, de benen te strekken en te rusten. Bij zwaar lichamelijk werk of sterk repetitieve arbeid moeten werknemers vaker kunnen pauzeren, vooral wanneer het gevaar bestaat van Repetitive Strain Injury (RSI) of met lichamelijke vermoeidheid samenhangende aandoeningen. Voor een aantal beroepen, waaronder vrachtwagenchauffeurs, heeft de ILO specifieke normen inzake pauzes en arbeidstijd vastgelegd (zie ILO-Verdrag C153 betreffende Arbeidsuren en Rustperiodes (1979)).

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf hanteert zowel in het beleid als in de praktijk een maximale arbeidstijd van 48 uur per week (of minder, indien de nationale wetgeving of de sectorale normen in een lager maximum voorzien) (ILO-Verdrag C1 betreffende de Arbeidstijd (industrie) (1919); ILO-Verdrag C30 betreffende de Arbeidstijd (Handelszaken en Kantoren) (1930), artikelen 3 en 4).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf ziet erop toe dat overwerk op vrijwillige basis en niet structureel plaatsvindt, beloond wordt met een toeslag en niet meer dan 12 uur per week bedraagt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Werknemers van het bedrijf krijgen in iedere cyclus van zeven dagen ten minste 24 aaneengesloten uren rust (of meer, indien de nationale wetgeving of de sectorale normen in een hoger minimum voorzien) (ILO-Verdrag C106 betreffende de Wekelijkse Rusttijden (Handelszaken en Kantoren) (1957), artikel 6; ILO-Verdrag C14 betreffende de Wekelijkse Rusttijden (Industrie) (1921)).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 De werknemers van het bedrijf krijgen om de vier uur ten minste een half uur pauze, of meer indien dat nodig is vanwege de aard van de werkzaamheden of indien de nationale wetgeving of de norm voor de sector in kwestie dat vereist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf streeft naar een personeelsomvang die groot genoeg is om bij normale inzet in de verwachte vraag te kunnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
voorzien, zodat de werknemers hun taken kunnen uitvoeren zonder overschrijding van de limieten voor de wekelijkse en dagelijkse arbeidstijd zoals die zijn vastgelegd in internationale, nationale en/of sectorale normen (de strengste norm is van toepassing).					
7 Pauzes worden zodanig gepland dat geen enkele medewerker tijdens een dienst langere tijd zonder rust hoeft door te werken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Het bedrijf ontwikkelt beleid om te komen tot een 40-urige werkweek (ILO-Verdrag C47 betreffende de Veertigurige Werkweek (1935)).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Leidinggevenden hebben instructies om werknemers toiletbezoek toe te staan wanneer dat nodig is, ook buiten de voorgeschreven pauzes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Als de werknemers voor het kopen of nuttigen van voedsel een grote afstand moeten overbruggen, of als ze speciale handelingen moeten verrichten (zoals het uittrekken van beschermende kleding) voordat ze kunnen gaan eten, wordt een ruimere pauze toegekend, zodat er voldoende tijd voor de maaltijd zelf overblijft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Het aantal ongevallen binnen het bedrijf dat met vermoeidheid verband houdt ligt niet hoger dan bij andere bedrijven in de sector.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Het bedrijf probeert werknemers er niet toe aan te zetten af te zien van pauzes door werknemers die geen pauze nemen extra te belonen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 De werknemers bevestigen dat zij tijdens het werk regelmatig kunnen pauzeren om te eten, de benen te strekken en gebruik te maken van het toilet, en dat de arbeidstijd niet meer dan 48 uur per week bedraagt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 23, 24 en 25; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 7, sub d); ILO-Verdrag C30 betreffende de Arbeidstijd (Handelszaken en Kantoren) (1930), artikelen 3 en 4; ILO-Verdrag C1 betreffende de Arbeidstijd (Industrie) (1919); ILO-Verdrag C14 betreffende de Wekelijkse Rusttijden (Industrie) (1921), artikel 2, lid 1; ILO-Verdrag C106 betreffende de Wekelijkse Rusttijden (Handelszaken en Kantoren) (1957), artikel 6, lid 1; en ILO-Verdrag C47 betreffende de Veertigurige Werkweek (1935)]

HEEFT BETREKKING OP HET
RECHT OP PRIVACY.

A.6.6. EERBIEDIGT HET BEDRIJF HET RECHT OP PRIVACY VAN DE WERKNEMERS BIJ HET VERZAMELEN VAN PERSOONLIJKE GEGEVENS EN HET TOEPASSEN VAN METHODEN VOOR WERKNEMERSCONTROLE?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Vrijwel ieder bedrijf moet persoonlijke informatie over de werknemers verzamelen voor specifieke wettelijke doeleinden, zoals vaststelling van af te dragen belastingen, dekking van ziektekosten en naleving van door de nationale overheid opgelegde wettelijke verplichtingen inzake het verstrekken van informatie. Het verzamelen en bijhouden van gegevens van persoonlijke aard door bedrijven is alleen toegestaan indien daarmee een geoorloofd bedrijfsdoel gediend wordt en indien de werknemers van dat doel op de hoogte gesteld worden. Persoonlijke informatie over werknemers dient rechtstreeks bij de betrokkenen zelf ingewonnen te worden, tenzij de persoon in kwestie schriftelijk verklaart er geen bezwaar tegen te hebben dat bij een derde informatie over hem of haar ingewonnen wordt.

Verder houdt vrijwel ieder bedrijf op enigerlei wijze toezicht op het gedrag van de werknemers op de werkvloer. Deze controle kan uiteenlopen van periodieke functioneringsgesprekken tot elektronische registratie van de individuele productie of het computergebruik. Welke vorm van werknemerscontrole ook wordt gekozen, bedrijven moeten ervoor zorgen dat de gehanteerde methode redelijk en proportioneel is en het bedrijfsdoel waarvoor zij aangewend wordt daadwerkelijk dient. Bedrijven moeten in hun bedrijfshandboek nauwkeurig vastleggen hoe de organisatie het personeel controleert en aangeven of er periodiek c.q. steekproefsgewijs gecontroleerd wordt of alleen wanneer er bij de bedrijfsleiding een redelijk vermoeden van ongeoorloofd gedrag bestaat. Ook dient vermeld te worden welke activiteiten wel en welke niet onder het controlebeleid vallen, en of de controleregeling van toepassing is op alle gevallen waarin werknemers gebruik maken van bedrijfsapparatuur (dus ook bij thuisgebruik van een laptop van het bedrijf) of alleen wanneer werknemers op de werkplek gebruik maken van het bedrijfssysteem.

Voor privacyaangelegenheden gelden strenge regels die zijn vastgelegd in regionale en nationale wet- en regelgeving. Zoals voor alle vragen in de HRCA geldt ook voor dit onderwerp dat bedrijven geacht worden zich te houden aan alle toepasselijke voorschriften en relevante internationale normen.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf heeft een duidelijk privacy-beleid waarin de wijze van gegevensverzameling en de methode van werknemerscontrole vastgelegd zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 In beleid of richtlijnen van het bedrijf is vastgelegd welke persoonlijke gegevens van werknemers worden vastgelegd, waar die gegevens worden bewaard, wie toegang heeft tot die gegevens en waarom het verzamelen van die gegevens noodzakelijk is.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
3 Het bedrijf informeert de werknemers over het specifieke doel waarvoor gevraagde gegevens worden verzameld.					
4 Het bedrijf wint geen informatie over werknemers in bij personen waarmee de betrokkene een bijzondere relatie heeft, zoals een partner, geestelijke, arts of advocaat, tenzij de betrokkene daarvoor schriftelijk toestemming heeft verleend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Als een werknemer om een specifieke reden nadrukkelijk gecontroleerd wordt, stelt het bedrijf hem of haar daarvan op de hoogte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 De werknemers worden ingelicht over alle vormen van controle op de werkplek.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 De werknemers hebben toegang tot alle persoonsgegevens die over hen worden verzameld, met inbegrip van via controleactiviteiten verkregen gegevens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Het bedrijf openbaart, bewaart of misbruikt geen persoonsgegevens van werknemers die in het kader van de werknemerscontrole onbedoeld zijn verzameld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Bij de gegevensverzameling en werknemerscontrole vindt op geen enkele wijze discriminatie plaats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Er zijn geen videocamera's of controlesystemen aanwezig in toiletten of kleedruimtes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Werknemersorganisaties en werknemers bevestigen dat het bedrijf bij zijn controleactiviteiten het recht op privacy eerbiedigt en de werknemers inlicht over aard, doel en inhoud van die activiteiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 De werknemers bevestigen dat het bedrijf alleen redelijke informatie van hen verlangt en daarbij duidelijk aangeeft voor welk doel die informatie wordt gevraagd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 12; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikel 17; de Gedragscode van de ILO betreffende de Bescherming van Persoonsgegevens van Werknemers (1997), deel 5, deel 6, punt 14 en deel 12, punt 2, sub b); de Richtsnoeren van de Verenigde Naties inzake Computerbestanden van Persoonsgegevens (1990), artikel 3, sub a); en de Richtsnoeren van de OESO inzake de Bescherming van de Privacy en het Grensoverschrijdende Verkeer van Persoonsgegevens (1980), artikel 9]

B. INVLOED OP DE LOKALE GEMEENSCHAP

B.1. VEILIGHEID

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP LEVEN, VRIJHEID EN ONSCHENDBAARHEID VAN HET INDIVIDU.

B.1.1. ZIJN DE BEVEILIGINGSMEDEWERKERS VAN HET BEDRIJF GETRAIND IN HET WEL OF NIET MOETEN INGRIJPEN BIJ VEILIGHEIDSBEDREIGENDE SITUATIES EN HET BEPERKEN VAN HET TOEGESTAAN GEWELD TOT EEN NOODZAKELIJK MINIMUM?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUIZEN S.V.P.

Bedrijven mogen beveiligingsmedewerkers inzetten om werknemers en bezittingen te beschermen indien ze actief zijn in gebieden waar dat noodzakelijk wordt geacht. Het gebruik van buitensporig geweld is daarbij echter niet toegestaan, aangezien daarmee inbreuk wordt gemaakt op het recht op vrijheid en onschendbaarheid van degenen tegen wie dat geweld gericht is. In algemene zin geldt voor particuliere beveiligingsmedewerkers dat zij alleen defensief en preventief mogen optreden en moeten proberen veiligheidsproblemen zonder gebruik van geweld op te lossen. Er zijn echter situaties waarin het gebruik van defensief geweld noodzakelijk is, en om in die - uiteenlopende - situaties adequaat te kunnen optreden, moeten beveiligingsmedewerkers terdege getraind worden in het gebruik van een bij iedere situatie passend geweldsniveau. Gewapend geweld moet te allen tijde vermeden worden, maar dat alleen is niet voldoende: het antwoord op de vraag wat een toelaatbaar geweldsniveau is verschilt namelijk van geval tot geval, afhankelijk van de risico's en de aard van de acties van degene die als verdachte of anderszins bedreigend persoon wordt aangehouden. Arrestatie en gevangenneming zijn zaken die aan de bevoegde instanties van de lokale wetshandhavingmechanismen overgelaten moeten worden; beveiligingsmedewerkers van bedrijven dienen zich te onthouden van iedere bemoeienis met dit proces. Tot slot dienen beveiligingsmedewerkers niet tussenbeide te komen in situaties waarin leden van de lokale gemeenschap op vreedzame wijze demonstreren tegen bepaalde zaken, om te voorkomen dat inbreuk gemaakt wordt op het recht op vrijheid van meningsuiting en vreedzame vergadering van de betrokkenen.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf heeft een beleidshandboek waarin de rol en verantwoordelijkheden van beveiligingsmedewerkers duidelijk zijn vastgelegd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Alle beveiligingsmedewerkers van het bedrijf krijgen een gerichte training waarin hun geleerd wordt hoe ze moeten handelen in uiteenlopende bedreigende situaties, zodat ze precies weten wat van hen verwacht wordt en hoe ze hun gezag op de juiste wijze kunnen doen gelden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf onderzoekt elke van de gemeenschap ontvangen klacht in verband met de veiligheid, zorgt ervoor dat het probleem opgelost wordt en houdt gegevens bij over dergelijke incidenten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Beveiligingsmedewerkers die onnodig of buitensporig geweld gebruiken worden, afhankelijk van de ernst van de	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
-------	---------	-----	-----	-----

overtreding, berispt, disciplinair bestraft of ontslagen, en incidenten op dit vlak worden gemeld bij de bevoegde overheidsinstanties.

- | | | | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 5 | Vertegenwoordigers van de gemeenschap, medewerkers van lokale wets-handhavingsdiensten en andere relevante externe actoren bevestigen dat de beveiligingsmedewerkers van het bedrijf zich beperken tot gebruik van het minimale geweld dat nodig is om veiligheidsproblemen adequaat op te lossen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 3; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikel 6, lid 1 en artikel 9, lid 1; het Verdrag inzake de Bescherming van de Rechten van Alle Migranten Werknemers en Leden van Hun Gezinnen (1990), artikel 16, lid 4; de Grondbeginselen van de Verenigde Naties inzake het Gebruik van Geweld en Vuurwapens door Wetshandhavers (1990), artikelen 1, 4, 5, 7, 8, 9, 19 en 20]

B.2. LANDBEHEER

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP EIGENDOM, HET RECHT OP BEHOORLIJKE HUISVESTING EN HET RECHT OP VOEDSEL.

B.2.1. TREEDT HET BEDRIJF VÓÓR DE AANKOOP VAN LAND IN OVERLEG MET ALLE BETROKKEN PARTIJEN, WAARONDER ZOWEL WETTIGE EIGENAREN ALS EIGENAREN VOLGENS GEWOONTERECHT, OM HUN VOORAFGAANDE GEÏNFORMEERDE TOESTEMMING TE VERKRIJGEN?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Sommige ontwikkelingslanden kennen grond waarop geen eigendomsrechten rusten. Ook komt het nogal eens voor dat er naast het landelijk wettelijk systeem voor de registratie van grondeigendom nog een op gewoonterecht gebaseerd systeem van eigendom bestaat. Inheemse bevolkingsgroepen of de lokale bewoners beschikken niet altijd over schriftelijke bewijzen van eigendom van grond, bewijzen (al dan niet rechtsgeldig) die andere actoren soms wel kunnen overleggen om hun eigendomsrechten aan te tonen. Toch kan de inheemse of lokale bevolking uit hoofde van (post)koloniale verdragen of traditionele inheemse wetten in die gevallen wel degelijk eigenaar zijn van grond, of gebruiksrechten betreffende grond bezitten. Het komt zelfs voor dat de staat zelf illegaal grond in eigendom heeft die krachtens (post)koloniale verdragen rechtmatig toebehoort aan inheemse bevolkingsgroepen. Verder kunnen inheemse bevolkingsgroepen of de lokale bevolking onder druk gezet worden om hun eigendomsbelangen aan bedrijven te verkopen, via methodes die een schending van hun mensenrechten inhouden. Zo kunnen stropers worden ingehuurd om te jagen op dieren waarvan de betrokken bevolkingsgroep voor zijn levensonderhoud afhankelijk is, met als gevolg dat deze groep gedwongen is het land in kwestie te verlaten of te verkopen.

Een ander probleem is dat bepaalde kwetsbare groepen, zoals alleenstaande of oudere vrouwen, of echtgenotes, nogal eens beroofd worden van hun eigendomsrechten doordat familieleden of kennissen de grond in kwestie zonder hun toestemming verkopen, terwijl het gewoonterecht de betrokkenen niet in staat stelt of toestaat hun rechten af te dwingen. Hoewel in de nationale wetgeving of het gewoonterecht anders kan zijn bepaald, hebben vrouwen volgens de internationale rechtsnormen het recht bezittingen te beheren en overeenkomsten te sluiten en hebben beide huwelijkspartners gelijke rechten waar het gaat om gemeenschappelijke bezittingen.

Voeren bedrijven geen gedegen onderzoek uit naar de eigendomsrechten betreffende de grond die ze wensen aan te kopen, dan bestaat het risico dat ze zonder het te weten overdracht van eigendom overeenkomen met een persoon die zich als eigenaar presenteert, maar het eigendomsrecht eerder op incorrecte wijze van de werkelijke eigenaar heeft verkregen. Bedrijven dienen er dus op bedacht te zijn dat verkopers van grond niet altijd de werkelijke eigenaar zijn volgens internationale of lokale, inheemse regelingen inzake eigendomsrechten of volgens verdragen tussen inheemse bevolkingsgroepen en de staat die tijdens de (post)koloniale periodes gesloten zijn. Bij alle grondtransacties moeten bedrijven vooraf gedegen onderzoek doen naar de situatie met betrekking tot de eigendomsrechten en overleg voeren met alle betrokken actoren. Bij onderhandelingen met inheemse bevolkingsgroepen moeten bedrijven goed voor ogen houden dat deze groeperingen uit hoofde van het internationaal recht speciale bescherming genieten vanwege de historische band die zij hebben met het land dat zij bewerken en het grondgebied dat zij bewonen. In het internationaal recht is vastgelegd dat hun vrijwillig gegeven, geïnformeerde toestemming vereist is voordat tot relocatie kan worden overgaan.

Zie voor meer informatie over het onderhandelen met inheemse bevolkingsgroepen de uitgebreide versie van de Human Rights Compliance Assessment

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf heeft methodes om onderzoek te doen naar alle bestaande aanspraken en eigendomsrechten betreffende grond uit hoofde van het nationaal recht (inclusief (post)koloniale verdragen) en het recht en de gebruiken van inheemse bevolkingsgroepen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf spant zich in om recht te doen aan alle bestaande aanspraken inzake grondeigendom en conflicten op dat vlak op te lossen overeenkomstig het internationaal recht inzake de mensenrechten of de nationale wetgeving (het recht dat de rechthebbenden de meeste bescherming biedt is van toepassing).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf heeft richtlijnen opgesteld waarin is vastgelegd dat er geen dwangmaatregelen mogen worden genomen om invloed uit te oefenen op het gebruik van land door de lokale bevolking met het oog op de overdracht van eigendomsbelangen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Richtlijnen van het bedrijf schrijven voor dat bij de overname van grondeigendom via een derde vooraf overleg plaatsvindt met alle betrokken partijen (inclusief vrouwen en echtgenotes) en dat, voorzover inheemse bevolkingsgroepen bij die overname betrokken zijn, aan de vereiste van vrijwillig gegeven, geïnformeerde toestemming wordt voldaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 NGO's en vertegenwoordigers van inheemse bevolkingsgroepen bevestigen dat het bedrijf de grondeigendomsrechten van de lokale bevolking en inheemse bevolkingsgroepen eerbiedigt bij het pachten of aankopen van grond.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 17 en 25; het Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen (1979), artikel 15, lid 2 en artikel 16, lid 1, sub h); en ILO-Verdrag C169 betreffende Inheemse en in Stamverband Levende Volken (1989), artikel 14]

B.2.2. ZORGT HET BEDRIJF ERVOOR DAT HET NIET BETROKKEN RAAKT BIJ OF VOORDEEL HEEFT VAN ONGEOORLOOFDE GEDWONGEN RELOCATIE, EN BIEDT HET BIJ VRIJWILLIGE RELOCATIE DE BETROKKEN BEWONERS EEN REDELIJKE VERGOEDING?

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP EEN BEHOORLIJKE LEVENSSANDAARD, HET RECHT OP BEHOORLIJKE HUISVESTING, HET RECHT OP EIGENDOM EN HET RECHT ZICH VRIJ TE VERPLAATSEN.

JA
 NEE
 B/A
 N/T
 ONB

JUISTE VAKJE AANKRUIZEN S.V.P.

Gedwongen relocatie is alleen toegestaan wanneer zij plaatsvindt onder regie van de natio-

nale overheid en wanneer de relevante bepalingen van het nationaal recht en de internationale mensenrechtennormen geëerbiedigd worden. Voor bedrijven is het van belang te weten dat gedwongen relocatie van niet vrijwillig vertrekkende bewoners slechts in een beperkt aantal gevallen toegestaan is, namelijk wanneer daarmee een algemeen belang gediend wordt en de operatie noodzakelijk is met het oog op de nationale veiligheid, de economische ontwikkeling of de volksgezondheid. Gedwongen relocatie mag dus niet toegepast worden ter ondersteuning van ontwikkelingen in de particuliere sector waarmee geen doel van algemeen belang gediend wordt. Heeft verplaatsing eenmaal plaatsgevonden, dan moeten degenen die (al dan niet vrijwillig) naar een ander grondgebied zijn overgebracht op behoorlijke wijze schadeloos worden gesteld en van adequate huisvesting worden voorzien. Bedrijven dienen ervoor te waken betrokken te raken bij vormen van gedwongen relocatie waarbij aan bovenstaande vereisten niet wordt voldaan.

In het geval van vrijwillige relocatie moeten bedrijven vooraf altijd in gesprek proberen te komen met de bewoners van de te pachten of aan te kopen grond om zich ervan te vergewissen dat de betrokkenen instemmen met verhuizing en afdoende schadeloosstelling ontvangen in de vorm van grondeigendom elders en gelijkwaardige, passende huisvesting. Deze handelwijze dient ook gevolgd te worden wanneer de grondtransactie via een tussenpersoon (zoals de formele grondeigenaar) of de overheid verloopt.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf gaat te werk volgens een procedure die betrokkenheid bij alle vormen van gedwongen relocatie uitsluit, behalve in die gevallen waarin de operatie wordt uitgevoerd in overeenstemming met het internationaal recht en vooraf uitgebreid onderzoek is gedaan naar mogelijke alternatieve oplossingen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Bij het aankopen of pachten van grond van de nationale overheid of grootgrondbezitters gaat het bedrijf na wat de situatie is met betrekking tot de bewoning van het terrein om er zeker van te zijn dat er geen gedwongen relocatie heeft plaatsgevonden waarbij niet is voldaan aan de vereisten van het internationaal recht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf onderzoekt samen met de betrokken partijen alle maatregelen die genomen kunnen worden om eventuele negatieve gevolgen van een geoorloofde, door de overheid geleide relocatie te beperken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Het bedrijf zorgt bij relocatie voor een passende schadeloosstelling (huisvesting, grond, geldelijke middelen, enz.) voor alle betrokken partijen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Betrokken partijen en relevante NGO's bevestigen dat het bedrijf al het mogelijke heeft gedaan om gedwongen relocatie te vermijden en dat in die gevallen waarin relocatie heeft plaatsgevonden, alle betrokken partijen overeenkomstig het internationaal recht geraadpleegd en naar behoren schadeloos gesteld zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 13, 17 en 25; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikel 12, lid 1; en ILO-Verdrag C169 betreffende Inheemse en in Stamverband Levende Volken (1989), artikel 15, lid 2 en artikelen 16 en 17]

B.2.3. EERBIEDIGT HET BEDRIJF HET RECHT OP EIGENDOM, OVERPAD EN GEBRUIK VAN DE LOKALE BEVOLKING OF INHEEMSE BEVOLKINGSGROEPEN MET BETREKKING TOT GROND DIE HET ONDER ZIJN BEHEER HEEFT?

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP EIGENDOM, HET RECHT ZICH VRIJ TE VERPLAATSEN EN HET RECHT OP VOEDSEL.

JA		NEE		B/A		N/T		ONB	
----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Inheemse bevolkingsgroepen of de lokale bewoners hebben soms gewoonterechten inzake toegang tot of gebruik van land en natuurlijke hulpbronnen, ook wanneer de staat de zeggenschap over een groot deel van de grond in kwestie in handen heeft gegeven van een particulier bedrijf. Ook kunnen de oorspronkelijke bewoners van door bedrijven beheerd land een volledig recht op eigendom of verblijfsrechten hebben met betrekking tot bepaalde delen van het terrein. Verder kunnen nomadische volken het recht hebben in vaste periodes of seizoenen door het gebied te trekken, waarbij hun rechten gekoppeld kunnen zijn aan het gebruik van bepaalde natuurlijke hulpbronnen, zoals een oase of bron, kuddes van rondtrekkende dieren of gewassen die alleen in een bepaalde tijd van het jaar groeien en geoogst kunnen worden. Bedrijven moeten alles doen wat mogelijk is om deze toegangs- en gebruiksrechten te eerbiedigen en werknemers en beveiligingsmedewerkers instrueren om op de juiste wijze met die rechten om te gaan. Bedrijven dienen zich te onthouden van gevaarlijke activiteiten in gebieden waarvoor de lokale bewoners of inheemse bevolkingsgroepen een recht van toegang kunnen doen gelden. Worden al gevaarlijke activiteiten uitgevoerd in een gebied waarvoor een recht van toegang voor de lokale bevolking of inheemse bevolkingsgroepen geldt, dan moet het bedrijf in kwestie ervoor zorgen in goed overleg met de gemeenschap tot een oplossing van de kwestie te komen.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Voorzover het bedrijf actief is in gebieden waar inheemse bevolkingsgroepen een recht van toegang hebben met betrekking tot door het bedrijf beheerde grond, hanteert het richtlijnen voor de omgang met de betreffende toegangs- en gebruiksrechten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf onderzoekt de toegangs- en gebruiksrechten van alle gemeenschappen en voert overleg met alle betrokken partijen om wederzijds bevredigende oplossingen te vinden voor het gebruik van de grond.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 De beveiligingsmedewerkers van het bedrijf zijn uitgebreid voorgelicht over de rechten van de lokale bevolking of	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

JUIST **ONJUIST** **B/A** **N/T** **ONB**

inheemse bevolkingsgroepen met betrekking tot de toegang tot of het gebruik van door het bedrijf beheerde grond.

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Werknemers en beveiligingsmedewerkers van het bedrijf is geleerd op de juiste manier met de rechten van de lokale bevolking of inheemse bevolkingsgroepen om te gaan, zodat de rechthebbenden veilig en ongehinderd gebruik kunnen maken van de grond en de natuurlijke hulpbronnen en op geen enkele wijze lastig gevallen of geïntimideerd worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 NGO's en vertegenwoordigers van de gemeenschap bevestigen dat het bedrijf de rechten van de lokale bevolking en inheemse bevolkingsgroepen inzake toegang tot en gebruik van door het bedrijf beheerd land eerbiedigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 13, 17 en 25; en ILO-Verdrag C169 betreffende Inheemse en in Stamverband Levende Volken (1989), artikel 14]

*HEEFT BETREKKING
OP HET RECHT
OP EEN BEHOORLIJKE
LEVENSTANDAARD, HET
RECHT OP BEHOORLIJKE
HUISVESTING, HET RECHT
OP VOEDSEL EN HET
RECHT OP GEZONDHEID.*

B.2.4. VOERT HET BEDRIJF OVERLEG MET DE LOKALE BEVOLKING EN NEEMT HET MAATREGELEN OM EVENTUELE NEGATIEVE GEVOLGEN VAN DE BEDRIJFSACTIVITEITEN VOOR DE GROND WAAROP DE ACTIVITEITEN PLAATSVINDEN, DE LOKALE GEMEENSCHAP EN DE NATUURLIJKE HULPBRONNEN IN DE OMGEVING TE BESTRIJDEN EN TE BEPERKEN?

JA
 NEE
 B/A
 N/T
 ONB

JUISTE VAKJE AANKRUIZEN S.V.P.

Bedrijven moeten erop bedacht zijn dat hun activiteiten negatieve gevolgen kunnen hebben voor het terrein waarop die activiteiten plaatsvinden en de onmiddellijke omgeving daarvan. Zij worden geacht die gevolgen te beperken en maatregelen te nemen om de gezondheid van de lokale bevolking te beschermen en haar toegang tot schoon water en voor voedselproductie geschikte grond te garanderen. Daarbij dienen ze onder meer rekening te houden met de behoeften van bewoners die gebruik maken van dezelfde openbare voorzieningen (zoals water en elektriciteit) als die welke zijzelf gebruiken. Zijn voor algemeen gebruik bestemde hulpbronnen schaars, dan kunnen activiteiten van bedrijven waarvoor die hulpbronnen veelvuldig worden aangewend leiden tot tekorten (zoals energietekorten) voor de lokale bewoners. Andere versturende effecten die ertoe kunnen leiden dat omwonenden zich genoodzaakt zien te verhuizen zijn lucht-, water- of bodemvervuiling (met alle gevolgen van dien voor de flora en fauna en de landbouw), harde, onaangename geluiden, verstoringen van natuurlijke patronen van grondgebruik, enzovoort. Zolang bedrijven in een bepaald gebied actief zijn, dienen zij de mate van vervuiling die hun activiteiten veroorzaken te bewaken en de bedrijfsprocessen regelmatig te controleren om schade aan de bodem van het bedrijfsterrein en de omliggende woongebieden als gevolg van vervuilende stoffen en andere negatieve effecten te voorkomen.

Verder moeten bedrijven het terrein bij stopzetting van de activiteiten in zodanige staat achterlaten dat het geschikt is voor toekomstig gebruik als woon- of landbouwgebied.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf heeft een beleid inzake landbeheer waarin rekening wordt gehouden met de bescherming van het milieu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf houdt voortdurend toezicht op de vervuilingsgraad van zijn activiteiten en voldoet aan de hoogste milieuviligheidsnormen zoals die voor de sector in kwestie vastgesteld zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Alvorens nieuwe activiteiten te ontplooiën of bestaande activiteiten te wijzigen of uit te breiden bespreekt het bedrijf zijn plannen met alle betrokken partijen en met relevante deskundigen om het effect van de beoogde activiteiten te beoordelen en te bepalen hoe eventuele schadelijke gevolgen vermeden of opgevangen kunnen worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Bij schaarste van voor algemeen gebruik bestemde hulpbronnen stelt het bedrijf een schema op waarin staat aangegeven waar, wanneer en in welke omvang voor bedrijfsactiviteiten van die hulpbronnen gebruik zal worden gemaakt, zodat de lokale autoriteiten weten wanneer ze een grotere vraag kunnen verwachten en zich daarop kunnen voorbereiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf houdt voortdurend bij in welke mate het gebruik maakt van lokale hulpbronnen en zoekt zo nodig naar alternatieve hulpbronnen buiten de gemeenschap om te voorkomen dat de lokale bevolking het als gevolg van de bedrijfsactiviteiten zonder basisvoorzieningen als water of elektriciteit moet stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Bij stopzetting van de activiteiten stelt het bedrijf een actieplan op om ervoor te zorgen dat het terrein zonder schadelijke of verstorende elementen achtergelaten wordt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Relevante NGO's en de lokale bevolking bevestigen dat het bedrijf met hen overlegt over alle verstorende activiteiten en bereid is problemen die zij aan de orde stellen aan te pakken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 25; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 11, lid 1; ILO-Verdrag C117 betreffende Sociaal Beleid (Fundamentele Doelstellingen en Normen) (1962), artikelen 1, 2 en 4, sub c); en ILO-Verdrag C169 betreffende Inheemse en in Stamverband Levende Volken (1989), artikelen 14 en 15]

B.3. VEILIGHEID EN GEZONDHEID IN DE OMGEVING

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP GEZONDHEID.

B.3.1. KENT HET BEDRIJF VEILIGHEIDSPROCEDURES OM GEZONDHEIDSBEDREIGINGEN EN INDUSTRIËLE ONGEVALLLEN DIE GEVAAR OPLEVEREN VOOR DE OMRINGENDE GEMEENSCHAP TE VOORKOMEN EN EFFECTIEF TE BESTRIJDEN?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

In noodsituaties hebben bedrijven de plicht de gemeenschap onmiddellijk te informeren over mogelijke gevaren voor de volksgezondheid als gevolg van hun activiteiten en problemen die zich voordoen efficiënt en naar redelijkheid op te lossen. Het niveau van paraatheid dat in dergelijke situaties vereist is, hangt af van de aard van de activiteiten van het bedrijf en van de omvang van de schade die uit die activiteiten kan voortvloeien. Bedrijven kunnen niet volstaan met het invoeren van veiligheidsprocedures die in werking treden op het moment dat zich een ongeval voordoet; ze moeten ook de nodige maatregelen nemen op het vlak van preventie. Zo zijn oliemaatschappijen niet alleen verplicht doeltreffende noodprocedures op te stellen voor het geval zich een olielek voordoet, maar dienen ze ook preventieve maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat een dergelijk lek zich überhaupt niet kan voordoen. Aard en aantal van de technieken voor de bestrijding van noodsituaties variëren naar gelang van de eisen en behoeften van de sector. Bedrijven moeten ervoor zorgen dat al hun veiligheidsprocedures aan de strengste toepasselijke industriële normen voldoen, en als die normen een ontoereikend niveau van bescherming bieden, dienen ze ernaar te streven die normen te overstijgen.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het beleid van het bedrijf omvat uitgebreide veiligheidsprocedures, preventieplannen en opleidingsprogramma's die tot doel hebben bescherming te bieden bij gevaren en doeltreffend op te treden in geval van noodsituaties.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf heeft maatregelen ingevoerd om de gevolgen van industriële ongevallen te beheersen (zoals de instelling van bedrijfsbrandweerteams, het gebruik van luchtdichte, zelfsluitende en explosiebestendige deuren, enz.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf heeft een goed hoorbaar/zichtbaar alarmsysteem waarmee omringende gemeenschappen zo nodig gewaarschuwd kunnen worden voor mogelijke noodsituaties.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Het bedrijf heeft voorzover nodig samen met de bevoegde lokale, regionale en/of nationale autoriteiten noodplannen voor de evacuatie van de gemeenschap opgesteld. Omwonenden zijn goed op de hoogte van deze plannen en kennen de daarin vastgelegde evacuatieprocedures.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf onderhoudt nauwe contacten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

JUIST **ONJUIST** **B/A** **N/T** **ONB**

met omringende gemeenschappen, relevante autoriteiten en externe hulpdiensten en is in staat deze op zeer korte termijn in te lichten over mogelijke noodsituaties.

6 Als zich op korte afstand van het bedrijf geen ziekenhuis bevindt, heeft het bedrijf de nodige medische voorzieningen en bevoegd medisch personeel achter de hand om eerste hulp te verlenen aan mogelijke slachtoffers van een industrieel ongeval.

7 De procedures van het bedrijf waarin is vastgelegd hoe gehandeld moet worden in noodsituaties voldoen aan de strengste toepasselijke industriële normen of overstijgen die waar nodig.

8 Lokale autoriteiten, NGO's en vertegenwoordigers van de gemeenschap bevestigen dat zij op de hoogte zijn gesteld van de noodplannen van het bedrijf voor evacuatie van de gemeenschap en van de daarin vastgelegde procedures.

9 Lokale autoriteiten, NGO's en vertegenwoordigers van de gemeenschap bevestigen dat het bedrijf bij alle geregistreerde noodsituaties op de werkvloer en bij alle gedocumenteerde industriële ongevallen doeltreffend is opgetreden en de schade voor de gezondheid van de lokale bevolking tot een minimum heeft weten te beperken.

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 25; ILO-Verdrag C174 betreffende de Preventie van Ernstige Industriële Ongevallen (1993), artikel 9 en artikel 14, lid 2; en het Handvest van het Permanent Peoples' Tribunal inzake Industriële Gevaren en Mensenrechten (1994), artikel 13]

B.3.2. HEEFT HET BEDRIJF PROCEDURES INGESTELD VOOR HET CORRECT BEHANDELEN EN OPLOSSEN VAN KLACHTEN VAN DE LOKALE GEMEENSCHAP?

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP VRIJHEID EN VEILIGHEID EN OP HET RECHT OP GEZONDHEID.

JA **NEE** **B/A** **N/T** **ONB**

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Iedereen die op enigerlei wijze negatieve gevolgen ondervindt van de activiteiten van een bedrijf moet zonder onderscheid en zonder te hoeven vrezen voor represailles de

mogelijkheid hebben via een klachtenprocedure problemen in verband met die activiteiten aan de orde te stellen. Om een open dialoog met de lokale gemeenschap te bevorderen, moeten bedrijven een doeltreffende procedure ontwikkelen en invoeren die het leden van de lokale gemeenschap mogelijk maakt met het bedrijf verband houdende klachten in te dienen. Dergelijke klachten kunnen uiteenlopen van ontevredenheid over activiteiten van het bedrijf dat geluidsoverlast of lucht- of watervervuiling veroorzaakt tot beschuldigingen van intimidatie of gebruik van geweld door beveiligingsmedewerkers van het bedrijf. Bedrijven dienen alle klachten op de juiste wijze, volgens de vastgestelde klachtenprocedure, te onderzoeken. De procedure moet in overleg met vertegenwoordigers van de lokale gemeenschap uitgewerkt worden om ervoor te zorgen dat de behoeften en belangen van de gemeenschap in aanmerking genomen worden en om eigen inbreng en vertrouwen in het geheel te bevorderen. Personen of organisaties die een klacht hebben ingediend moeten door het bedrijf geïnformeerd worden over de uitkomst van de behandeling van hun klacht en over eventuele corrigerende maatregelen die naar aanleiding van de klacht genomen zijn of worden. Als de persoon of organisatie in kwestie het niet eens is met het besluit, moet de mogelijkheid bestaan om via een redelijke vorm van arbitrage of geschillenbeslechting een nader oordeel aan te vragen, om zo tot een oplossing van de zaak te komen.

Zie voor meer informatie over arbitrage en geschillenbeslechting de uitgebreide versie van de Human Rights Compliance Assessment.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf heeft een beleid waarin is vastgelegd wat verstaan moet worden onder een eerlijke klachtenbehandeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 De voorschriften voor een eerlijke behandeling worden bij alle klachten gevolgd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf heeft een neutrale commissie ingesteld die tot taak heeft klachten te onderzoeken, partijen te horen en geschillen op te lossen. In deze commissie hebben zowel vertegenwoordigers van het bedrijf als vertegenwoordigers van de lokale gemeenschap zitting.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 De leden van de lokale gemeenschap zijn op de hoogte van de klachtenprocedure van het bedrijf en kunnen wanneer zij dat wensen anoniem klachten indienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Lokale NGO's en andere vertegenwoordigers mogen deelnemen aan elke hoorzitting in verband met een klacht, en ze kunnen daarbij ook leden van de gemeenschap vertegenwoordigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Uit bedrijfsstukken blijkt dat het bedrijf ingediende klachten systematisch en objectief beoordeelt en waar nodig corrigerende maatregelen neemt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
7 Leden van de gemeenschap en lokale NGO's bevestigen dat ze toegang hebben tot een klachtenprocedure en dat de zaken die ze via deze procedure aan de orde stellen op een eerlijke, transparante wijze worden behandeld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 25; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 12, lid 2, sub b); en de Tripartiete Verklaring van de ILO betreffende de Beginselen voor Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (1977), artikelen 57 en 58]

B.4. CORRUPTIE EN OMKOPING

HEEFT BETREKKING OP HET
RECHT DEEL TE NEMEN
AAN HET OPENBAAR
BESTUUR EN OP HET RECHT
OP EEN EERLIJKE BEHANDE-
LING.

B.4.1. PAST HET BEDRIJF GEEN OMKOOPPRAKTIJKEN OF ANDERE METHODEN TOE OM OVERHEIDSFUNCTIONARISSEN EN/OF DE RECHTERLIJKE MACHT OP INCORRECTE WIJZE TE BEÏNVLOEDEN?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Bedrijven voeren geregeld discussies met overheidsfunctionarissen over het starten of in stand houden van bepaalde bedrijfsactiviteiten. De partijen zijn het daarbij niet altijd met elkaar eens, en soms is het bedrijven er vooral om te doen hun standpunt duidelijk te maken of van overheidsactoren instemming te verkrijgen voor hun opstelling, voorstel of beleid. Dergelijke discussies zijn onlosmakelijk verbonden met ondernemen en houden in de regel geen schending in van het recht om deel te nemen aan het openbaar bestuur of het recht op een eerlijke behandeling. Probleem is echter dat bedrijven regelmatig geconfronteerd worden met aspecten van omkoping wanneer zij actief zijn in landen waar omkoping een veel voorkomende praktijk in het zakenleven is.

Bedrijven die in dergelijke landen opereren geven vaak aan wel te beseffen dat omkoping illegaal is en een inbreuk vormt op de beginselen van democratie en transparantie, maar ze voelen zich tegelijkertijd genoodzaakt mee te gaan in de praktijken van omkoping om de concurrentie in de sector het hoofd te kunnen bieden. Bedrijven dienen zich vooraf, dat wil zeggen voordat ze besluiten al dan niet in een dergelijke omgeving activiteiten te ontplooiën, reenschap te geven van deze belemmeringen voor ondernemingsactiviteiten en moeten omkooppraktijken waar mogelijk ontmoedigen, aangezien corruptie een aantasting kan inhouden van het persoonlijke recht op een eerlijke behandeling en het recht om deel te nemen aan en invloed uit te oefenen op het bestuur en het beleid van het land. Voorbeelden van praktijken die leiden tot een rechtstreekse schending van deze rechten zijn: pogingen overheidsfunctionarissen te beïnvloeden of om te kopen door het verlenen van gunsten of het aanbieden van geschenken of geld; dreigen met de inzet van geld of middelen van het bedrijf om overheidsfunctionarissen of gekozen vertegenwoordigers bij toekomstige verkiezingen tegen te werken; en andersoortige prikkels of bedreigingen die gekozen functionarissen en door hen benoemde personen belemmeren in de uitoefening van hun vertegenwoordigende functie.

Bedrijven mogen dus wel proberen invloed uit te oefenen, maar ze dienen zich daarbij te onthouden van iedere methode of praktijk die geassocieerd kan worden met incorrecte beïnvloeding van overheidsfunctionarissen of het politieke proces en de rechtsgang zelf. Onder incorrecte praktijken in dit verband dient te worden verstaan praktijken die ondernomen worden (i) buiten medeweten van het grote publiek (met als gevolg dat burgers de mogelijkheid ontnomen wordt invloed uit te oefenen op de besluitvorming van overheidsfunctionarissen en de politiek) of (ii) met de specifieke bedoeling via omkoping, bedreiging, toezeggingen of andere methoden rechters, ambtenaren van de rechterlijke macht of juryleden te beïnvloeden teneinde het verloop of de uitkomst van in het kader van de rechtshandhaving ingestelde gerechtelijke procedures in een bepaalde richting te sturen.

Steekpenningen – d.w.z. kleine betalingen of geschenken die tot doel hebben de verrichting van een standaarddienst of uitvoering van een actie waarop een bedrijf aanspraak kan maken veilig te stellen of te bespoedigen – worden beschouwd als een vorm van omkoping. Bedrijven worden geacht zich in te spannen om een einde te maken aan deze praktijk. Accepteren ze steekpenningen, dan dragen ze bij aan de instandhouding van corruptie als alledaags verschijnsel en maken ze zichzelf extra kwetsbaar voor afpersing. Zijn steekpenningen onontkoombaar, dan moeten bedrijven het betreffende bedrag in de boeken opnemen,

met vermelding van de omstandigheden waaronder de betaling heeft plaatsgevonden.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf heeft voorschriften opgesteld waarin incorrecte beïnvloeding of omkoping van overheidsfunctionarissen nadrukkelijk verboden wordt, evenals iedere andere praktijk of methode die de vertegenwoordigende functie van regering en/of rechterlijke macht ondermijnt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf heeft richtlijnen opgesteld die de werknemers dienen te volgen in aangelegenheden op het gebied van omkoping en corruptie. Deze richtlijnen worden beschikbaar gesteld aan alle werknemers, in het bijzonder aan werknemers die zich bezighouden met bedrijfsgerelateerde juridische kwesties.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf doet onderzoek naar de omvang van het verschijnsel van omkoping in landen alvorens activiteiten in een land of regio op te zetten, en als blijkt dat omkoping op grote schaal voorkomt, neemt het bedrijf extra voorzorgsmaatregelen om de werknemers bewust te maken van het probleem of ziet het van de geplande activiteiten af.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Het bedrijf vaardigt altijd ten minste twee personen af naar bijeenkomsten met overheidsfunctionarissen om de kans op omkoping en corruptie te beperken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Als omkoping en corruptie op grote schaal voorkomen, meldt het bedrijf overheidsfunctionarissen vóór iedere bijeenkomst dat alle gesprekken en bijbehorende correspondentie vastgelegd kunnen worden en dat de betreffende documentatie ter beoordeling aan een onafhankelijk controle-instrument van het bedrijf voorgelegd kan worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Het bedrijf voert een transparant beleid ten aanzien van steekpenningen en bijvert zich actief om een einde te maken aan dergelijke betalingen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Relevante NGO's en andere externe actoren bevestigen dat het bedrijf zich niet inlaat met omkoping of corruptie van overheidsfunctionarissen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 6-11 en artikel 21; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikel 25; het OESO-Verdrag inzake de Bestrijding van Omkoping van Buitenlandse Ambtenaren bij Internationale Handelstransacties (1997), artikel 1; de OESO-Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (2000), deel VI; en het VN-Verdrag tegen Corruptie (2003), artikel 12]



B.5. PRODUCTVEILIGHEID EN HANDELSPRAKTIJKEN

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP LEVEN, VRIJHEID EN ONSCHENDBAARHEID VAN HET INDIVIDU EN OP HET RECHT OP GEZONDHEID.

B.5.1. HANDELT HET BEDRIJF MET DE GROOTSTE ZORGVULDIGHEID BIJ HET ONTWERP, DE FABRICAGE EN DE VERHANDELING VAN PRODUCTEN OM ADEQUATE BESCHERMING TE GARANDEREN TEGEN PRODUCTFOUTEN DIE GEVAAR KUNNEN OPLEVEREN VOOR HET LEVEN, DE GEZONDHEID OF DE VEILIGHEID VAN CONSUMENTEN OF ANDEREN DIE NADELIGE GEVOLGEN VAN HET GEBREKKIGE PRODUCT KUNNEN ONDERVINDEN?

JA	<input type="checkbox"/>	NEE	<input type="checkbox"/>	B/A	<input type="checkbox"/>	N/T	<input type="checkbox"/>	ONB	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------

JUISTE VAKJE AANKRUIZEN S.V.P.

Bedrijven moeten in alle fasen van de productontwikkeling - ontwerp, fabricage en verhandeling - de grootste zorgvuldigheid betrachten om consumenten en anderen te beschermen tegen productfouten. Ontwerpfouten treden op voordat de fabricage van het product van start gaat. Fabricagefouten kunnen zich voordoen tijdens het productieproces, wanneer bij de samenstelling van het product niet aan alle ontwerpspecificaties wordt voldaan. Van fouten bij de verhandeling is sprake wanneer het product geleverd wordt zonder goede gebruiksvorschriften of waarschuwingsetiketten waarin gewezen wordt op mogelijke gevaren die verband houden met het gebruik van het product en op voorzienbare risico's voor het leven, de gezondheid of de veiligheid van de gebruiker die bij juiste aanwijzingen vermeden zouden kunnen worden.

Bedrijven dienen voorzorgsmaatregelen te nemen om gebruikers van hun producten te beschermen tegen onbedoeld foutief gebruik als gevolg van onjuiste instructies of waarschuwingsetiketten waaruit verwonding, gezondheidsschade of overlijden kan voortvloeien. Sigaretten, alcoholische dranken en andere producten die op lange termijn schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid en de levensduur kunnen bekorten moeten voorzien zijn van duidelijke, correcte etiketten, zodat consumenten een goed gefundeerde keuze kunnen maken op basis van informatie over de te verwachten gevolgen van het gebruik van de producten.

Voor productaansprakelijkheid gelden strenge regels die zijn vastgelegd in regionale en nationale wet- en regelgeving. Zoals voor alle vragen in de HRCA geldt ook voor dit ontwerp dat bedrijven geacht worden zich te houden aan alle toepasselijke voorschriften en relevante internationale normen.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf voldoet aan alle toepasselijke in nationale wetgeving, internationale richtlijnen en industriële normen vastgelegde voorschriften inzake productontwerp, -fabricage, -productie en -verhandeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Voorafgaand aan de ontwikkeling van een product voert het bedrijf een beoordeling uit van de risico's in verband met het gebruik van het beoogde product.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf gaat bij de ontwikkeling van producten te werk volgens een vast systeem of vaste procedure met als doel de gebruikers bescherming te bieden tegen in de ontwerp-, fabricage- of verhandelingsfase optredende productfouten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Het bedrijf gaat te werk volgens een procedure die garandeert dat de producten veilig zijn indien ze worden gebruikt voor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

JUIST **ONJUIST** **B/A** **N/T** **ONB**

het doel waarvoor ze bedoeld zijn en die tevens veiligheid garandeert bij andere redelijkerwijs te verwachten toepassingen.

5 Het bedrijf neemt alle mogelijke maatregelen om bestanddelen of materialen, constructies, gebreken of bijwerkingen te vermijden die gevaarlijk of schadelijk kunnen zijn voor de menselijke gezondheid of het menselijk leven.

6 Het bedrijf voorziet producten of verpakkingen van producten van duidelijke waarschuwingen indien aan het gebruik van het product risico's verbonden zijn en voegt tevens correcte gebruiksvorschriften bij.

7 Worden er gevallen gemeld van verwonding of overlijden als gevolg van correct gebruik van een product, dan stelt het bedrijf het grote publiek onmiddellijk op de hoogte van de betreffende risico's en wordt het product uit de markt genomen.

8 Consumentenorganisaties bevestigen dat het bedrijf alle mogelijke maatregelen neemt om te voorkomen dat zijn producten schade opleveren voor de menselijke gezondheid of het menselijk leven, en dat de producten voldoen aan alle toepasselijke wettelijke voorschriften inzake correcte productbeschrijving en -etikettering.

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikelen 3 en 25; het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (1966), artikel 6, lid 1; en de Tripartiete Verklaring van de ILO betreffende de Beginselen voor Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid (1977), artikel 37]

B.5.2. ALS HET BEDRIJF VOORNEMENS IS LOKAAL VERVAARDIGD WERK VAN KUNSTZINNIGE AARD OF ANDERSOORTIG VOOR INTELLECTUELE-EIGENDOMS BESCHERMING IN AANMERKING KOMEND WERK TE GEBRUIKEN, OF OCTROOI AAN TE VRAGEN VOOR EEN NIET EERDER GEOCTROOIEERDE UITVINDING DIE AL DOOR DE LOKALE BEVOLKING OF EEN INHEEMSE BEVOLKINGSGROEP WORDT GEBRUIKT, VRAAGT HET DAARVOOR DAN DE VOORAFGAANDE, GEÏNFORMEERDE TOESTEMMING VAN DE MAKER OF EIGENAAR VAN HET WERK?

HEEFT BETREKKING OP HET RECHT OP INTELLECTUELE EIGENDOM.

JA
 NEE
 B/A
 N/Y
 ONB

JUISTE VAKJE AANKRUIZEN S.V.P.

Bij bedrijven kan de wens ontstaan octrooi aan te vragen voor een bepaalde uitvinding waarop nog geen octrooi rust. Daarbij dienen zij te bedenken dat ook als de uitvinding in



kwestie al op grote schaal wordt gebruikt of al eeuwenoud is, er personen kunnen zijn die over relevante traditionele kennis beschikken en intellectuele-eigendomsrechten kunnen doen gelden uit hoofde van het lokaal gewoonterrecht of het nationaal recht. Bedrijven worden geacht die eigendomsrechten te respecteren. Het kan ook zijn dat bedrijven lokaal vervaardigde kunstwerken of andere werken die voor intellectuele-eigendomsbescherming in aanmerking komen wensen te gebruiken in advertentie- of marketingcampagnes. Wordt in dat geval vooraf geen toestemming gevraagd van de rechthebbenden en wordt de naam van de maker niet vermeld, dan kan er sprake zijn van schending van auteursrechten of naburige rechten van uitvoerende kunstenaars en producenten.

In sommige regelingen op het gebied van intellectuele eigendom hoeft de maker of eigenaar van een werk geen enkele formaliteit te verrichten om een auteursrecht te verkrijgen ter bescherming van zijn of haar werk. Het is daarom van belang dat bedrijven goed op de hoogte zijn van alle bestaande stelsels voor de bescherming van intellectuele eigendom, om er zeker van te zijn dat geen enkele auteursrechtelijke bepaling overtreden wordt. Werken die voor intellectuele-eigendomsbescherming in aanmerking komen zijn onder meer: werken op het gebied van letterkunde, kunst, architectuur en muziek; werken van audiovisuele aard; geografische kaarten en technische tekeningen; en databanken en computerprogramma's. De meeste van deze werken zijn voor een periode van ten minste 50 jaar beschermd; gedurende die periode heeft de rechthebbende de exclusieve bevoegdheid om toestemming te verlenen voor gebruik van het werk.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf doet zorgvuldig onderzoek naar werken waarop mogelijk intellectuele-eigendomsrechten rusten om duidelijkheid te verkrijgen over de herkomst, het auteurschap en de eigendomsrechten daarvan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Bij het onderzoek naar auteurschap en intellectuele-eigendomsrechten worden ook op gewoonterrecht gebaseerde eigendomsregelingen in aanmerking genomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Onderhandelingen gericht op het verkrijgen van geïnformeerde toestemming worden met alle rechthebbenden gevoerd, en er worden correcte betalingsregelingen getroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Ook wanneer op een uitvinding geen formeel octrooi rust, onderhandelt het bedrijf met de lokale bevolking en/of inheemse bevolkingsgroepen om hun geïnformeerde toestemming te verkrijgen en betrekken een passende vergoeding voor de commerciële exploitatie van die uitvinding te bieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Bronnen uit NGO-hoek, lokale handwerklieden en vertegenwoordigers van inheemse bevolkingsgroepen bevestigen dat het bedrijf bij gebruik van voor intellectuele-eigendomsbescherming in aanmerking komende werken voor reclame- of marketingdoeleinden de rechthebbenden vooraf een passende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
-------	---------	-----	-----	-----

vergoeding biedt en geen octrooi aanvraagt voor uitvindingen die historisch en juridisch gezien aan inheemse gemeenschappen toebehoren.

[Bovenstaande vraag is gebaseerd op algemene beginselen zoals neergelegd in de volgende internationale instrumenten: de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), artikel 27, lid 2; het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), artikel 15, lid 1, sub c); de Conventie van Bern voor de Bescherming van Werken van Letterkunde en Kunst (1979), artikel 7, lid 2; het Verdrag van de Wereldorganisatie voor de Intellectuele Eigendom (WIPO) inzake het Auteursrecht, artikel 7, lid 2; en ILO-Verdrag C169 betreffende Inheemse en in Stamverband Levende Volken (1989), artikel 2, lid 2, sub b) en artikel 4, lid 1]

C. KETENBEHEER

BETREKKINGEN MET TOELEVERANCIERS, OPDRACHTNEMERS EN ANDERE ZAKELIJKE PARTNERS

C.1.1 TOETST HET BEDRIJF ALLE BELANGRIJKE TOELEVERANCIERS, OPDRACHTNEMERS, ONDERLEVERANCIERS, JOINT-VENTUREPARTNERS EN ANDERE BELANGRIJKE ZAKENPARTNERS OP HUN COMMITMENT OP HET GEBIED VAN MENSENRECHTEN EN SOCIALE KWESTIES EN HOUDT HET TOEZICHT OP DE PRESTATIES OP DAT VLAK?

JA
 NEE
 B/A
 N/T
 ONB

JUISTE VAKJE AANKRUISEN S.V.P.

Mensenrechtenschendingen die niet door bedrijven zelf, maar door hun zakelijke partners worden begaan, worden 'indirecte' mensenrechtenschendingen genoemd. De meeste bedrijven onderhouden relaties met een groot aantal zakenpartners en lopen dus het risico indirect met letterlijk honderden mensenrechtenschendingen in verband te kunnen worden gebracht. Het moge duidelijk zijn dat bedrijven niet altijd verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor de praktijken van hun partners, omdat niet alles in redelijkheid is te voorzien en bedrijven niet in alle gevallen in staat zijn controle uit te oefenen op het voorkomen van kwalijke praktijken. In laatste instantie wordt van bedrijven verwacht dat ze het zorgvuldigheidsbeginsel in acht nemen: ze dienen alle redelijke maatregelen te treffen om te voorkomen dat ze betrokken raken bij mensenrechtenschendingen. Bedrijven wordt geadviseerd speciale aandacht te besteden aan de rechten die in de gegeven situatie het meest onder druk staan en de lokale partners nadrukkelijk te wijzen op het belang van naleving van de betreffende mensenrechtennormen, en hun boodschap kracht bij te zetten door standaardbepalingen inzake mensenrechten op te nemen in contracten en de situatie te monitoren via standaardvragenlijsten en controles ter plekke.

AANBEVOLEN INDICATOREN:

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
1 Het bedrijf kent een procedure voor het beoordelen en selecteren van toeleveranciers/zakelijke partners op basis van criteria inzake betrokkenheid en prestaties op het gebied van mensenrechten en sociale kwesties.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Het bedrijf neemt in alle contracten een bepaling op waarin wordt aangegeven dat toeleveranciers en andere zakelijke partners geacht worden bij al hun activiteiten de mensenrechten te respecteren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Het bedrijf houdt gegevens bij over de toezeggingen van toeleveranciers/zakelijke partners op sociaal en mensenrechtengebied.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Het bedrijf verlangt van alle toeleveranciers/zakelijke partners een schriftelijke verklaring waarin zij zich ertoe verbinden het bedrijf te informeren over alle relevante zakelijke contacten met andere toeleveranciers/opdrachtnemers/zakenpartners.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Het bedrijf verlangt van alle toeleveranciers/zakelijke partners een schriftelijke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



(vervolg) **AANBEVOLEN INDICATOREN:**

	JUIST	ONJUIST	B/A	N/T	ONB
verklaring waarin zij zich ertoe verbinden in geval van niet-naleving van de normen onmiddellijk in te grijpen.					
6 Het bedrijf verlangt van alle toeleveranciers/zakelijke partners een schriftelijke verklaring waarin zij zich ertoe verbinden medewerking te verlenen bij alle door het bedrijf georganiseerde activiteiten voor controle op de naleving van de normen op sociaal en mensenrechtengebied.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Het bedrijf houdt toezicht op de prestaties op sociaal en mensenrechtengebied van toeleveranciers en zakenpartners door middel van standaardvragenlijsten en steekproefsgewijze bezoeken en -controles ter plekke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 NGO's bevestigen dat het bedrijf alle belangrijke toeleveranciers, opdrachtnemers, onderleveranciers, joint-venturepartners en andere belangrijke zakenpartners toetst op hun toezeggingen op het gebied van mensenrechten en sociale kwesties, en toezicht houdt op de prestaties op dat vlak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De Quick Check-versie van de HRCA is bedoeld als algemene richtlijn om u te helpen bij het naleven van de internationale mensenrechtennormen. Het document heeft geen juridische status en mag niet beschouwd worden als een substituut voor juridisch advies. Bij de samenstelling van de HRCA is gestreefd naar maximale nauwkeurigheid van de verstrekte informatie, maar onjuistheden zijn niet uitgesloten. De in de HRCA genoemde wetten, verdragen en regelingen veranderen in de loop der tijd, en vraagstukken betreffende de interpretatie en toepassing van de diverse bepalingen op specifieke feitelijke omstandigheden moeten voorgelegd worden aan een ter zake kundig juridisch adviseur. Alle stappen die op basis van de HRCA ondernomen of nagelaten worden, evenals alle wijzigingen die naar aanleiding van de HRCA worden doorgevoerd in beleid, werkwijze of procedures, geschieden op eigen risico. Het Deens Instituut voor de Mensenrechten aanvaardt geen verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade, gevolgschade, bijzondere schade of enige andere schade die op enigerlei wijze voortvloeit uit of verband houdt met de toepassing of het gebruik van dit rapport.

**DISCLAIMER**

Voor algemene informatie of vragen over de Quick Check kunt u zich wenden tot het
Human Rights & Business Project:

Deens Instituut voor de Mensenrechten
Strandgade 56
dk-1401 Kopenhagen K
Denemarken

Tel.: +45 32 69 88 88

Fax: +45 32 69 88 00

Email: business@humanrights.dk

www.humanrightsbusiness.org

In Nederland kunt u zich voor algemene informatie of vragen over de Quick Check wenden tot:

Humanistisch Overleg Mensenrechten (HOM) – Mensenrechten & Bedrijven Programma
Vinkenburgstraat 2A
3512 AB Utrecht
PO Box 114
3500 AC Utrecht

Tel.: +31 30 2334027

Fax: + 31 30 2367104

Email: hom@hom.nl

www.hom.nl

Het HOM – Mensenrechten & Bedrijven Programma heeft de vertaling van de
Quick Check van het Engels naar het Nederlands mogelijk gemaakt.