



Kartverket

Del III Egenerklæring om helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Jeg bekrefter med dette at denne leverandøren arbeider systematisk for å oppfylle kravene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen og ved det tilfredsstillende kravene i forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten (internkontrollforskriften).

Jeg bekrefter at leverandøren er lovlig organisert i henhold til gjeldende skatte- og arbeidsmiljøregelverk når det gjelder ansattes faglige og sosiale rettigheter. Jeg aksepterer at Kartverket etter anmodning vil bli gitt rett til å gjennomgå og verifisere leverandørens system for ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet.

.....
Dato

Daglig leder

Jeg bekrefter med dette at det er iverksatt systematiske tiltak for å oppfylle ovennevnte krav i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.

Ingen ansatte

.....
Dato

Representant for de ansatte

*For utenlandske oppdragstakere gjelder følgende: Jeg bekrefter med dette at det ved utarbeidelse av tilbudet er tatt hensyn til helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen som følger av forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften), fastsatt ved kgl. res. 6. desember 1996 i medhold av lov 17. juni 2005 nr. 62 om og arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Jeg aksepterer at Kartverket etter anmodning vil bli gitt rett til å gjennomgå og verifisere virksomhetens system for ivaretagelse av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.



Krav til sosialt ansvar og sosial dumping

Del 1 – Administrative bestemmelser og sanksjoner.

1. Administrative bestemmelser og sanksjoner for sosiale kontraktsvilkår

- a) I kontraktperioden har oppdragsgiver rett til innsyn i, kontroll med og rapportering på leverandørens oppfølging av kontraktsvilkårene.
- b) Leverandøren skal rapportere på status og plan for oppfølging for hvordan miljø- og sosiale hensyn er ivaretatt nedover i leveransekjeden for de ytelser kontakten omfatter. Dette betyr blant annet at:
 - a. Leverandøren skal sende inn utfylt og signert GSL- skjema¹ (skjema for grønne og sosiale leveransekjeder) til oppdragsgivers kontaktperson.
 - b. Hvis uregelmessigheter oppdages, skal leverandøren innen den frist oppdragsgiver fastsetter utarbeide en handlingsplan for forbedringer. Denne handlingsplanen skal godkjennes av oppdragsgiver og inneholde frister for forbedringene. Om dette ikke gjøres, vil dette være et vesentlig mislighold og oppdragsgiver vil kunne heve kontrakten.

Del 2 – ILOs kjernekonvensjoner.

Leverandøren plikter å påse at produksjon og leveranse av ytelser regulert i denne kontrakt skjer i henhold til følgende bestemmelser fra ILOs kjernekonvensjoner i leverandørens egen virksomhet og hos underleverandører. Der det er inkonsistens mellom nasjonal og internasjonal lovgivning, er det høyeste standard som gjelder. Dette betyr at leverandøren er forpliktet til å arbeide systematisk for at det ved kontraktens ytelse ikke forekommer:

2. Tvangsarbeid

Med tvangsarbeid menes arbeid eller tjenester som forlanges utført gjennom trusler om straff, og som vedkommende ikke frivillig har tilbudt seg å utføre, plikt til innlevering av identifikasjonspapirer eller depositum og tilbakeholdelse av dette.

- a) Tvangsarbeid eller ufrivillig arbeid skal ikke forekomme i noen form, herunder som et middel for opplæring, straff eller for å fremme arbeidsdisiplin.
- b) Arbeidstakere er fri til å avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

Referanser: ILOs kjernekonvensjoner 29 og 105.

3. Barnearbeid i strid med nasjonal og internasjonal lovgivning

¹ Oppdragsgiver bestemmer selv hva slags form rapporteringen jf. punkt b skal ha, men Difi anbefaler som minimum å bruke GSL-skjemaet. Skjemaet og veiledning til bruk av dette finner du på <http://www.anskaffelser.no/dokumenter/gronne-og-etiske-leveransekjeder-gel>.



Med barnarbeid menes all økonomisk aktivitet utført av en person i skolepliktig alder eller yngre, det være seg lønnsarbeid, selvstendig næringsvirksomhet eller ubetalt familiearbeider.

- a) Barn under 18 år skal ikke arbeide nattskift, eller utføre noen type arbeid som vil sette deres sikkerhet, fysiske og/eller mentale helse i fare.
- b) Barn under 15 år (i noen land 14 eller 16 år) skal ikke utføre noen typer arbeid som er til hindring eller skade for deres utdanning og/eller utvikling.
- c) Dersom barnarbeid likevel finner sted, skal den relevante leverandøren arbeide for utfasing, samt legge til rette for at barna gis mulighet til livsopphold og utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

Referanser: ILOs kjernekonvensjoner 138 og 182.²

4. Diskriminering

- a) Arbeidstakere skal ikke forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn, rase, farge, religion, politisk oppfatning, nasjonal opprinnelse, sosial status eller personlige forhold i arbeidssituasjoner eller i tilgang til arbeid. Forskjellsbehandling med hensyn til et bestemt arbeid på grunnlag av arbeidets art faller ikke inn under dette.
- b) Lønnen skal være lik for likt arbeid, uavhengig av kjønn.

Referanser: ILOs kjernekonvensjoner 100 og 11.³

5. Manglende respekt for fagorganisering og kollektive forhandlinger

Med fagorganisering og kollektive forhandlinger menes formalisert og/eller ikke-formalisert samarbeid for å fremme og forsvare egne interesser i arbeidslivet og i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

- a) Arbeidstakere og arbeidsgivere har rett til å danne eller slutte seg til, de organisasjoner de selv måtte ønske, og til å dele og drive kollektive forhandlinger.
- b) All aktivitet i forhold til denne organiseringen skal skje helt uten represalier eller andre former for forulemping for deltagerne.
- c) Dersom slike rettigheter er begrenset ved lov, skal arbeidsgiver legge til rette for, og på ingen måte hindre, arenaer for møter og kollektive forhandlinger.⁴

Referanser: ILOs kjernekonvensjoner 87 og 98.⁵

Del 3 – Andre internasjonale bestemmelser.

Leverandøren plikter å påse at produksjon og leveranse av ytelser regulert til denne kontrakten skjer i henhold til følgende bestemmelser fra FNs menneskerettighetserklæring, ILOs konvensjoner og anbefalinger, samt OECDs og Norads retningslinjer i leverandørens egen virksomhet og hos underleverandører. Der det er inkonsistens mellom nasjonal og internasjonal lovgivning, er det høyeste standard som gjelder. Dette betyr at leverandøren er forpliktet til å arbeide systematisk for at det ved kontraktens ytelse er:

² Dette kontraktsvilkåret er også sammenfallende med deler av FNs barnekonvensjon artikkel 32.

³ Dette kontraktsvilkåret er også sammenfattende med deler av FNs menneskerettserklæring artikkel 23.

⁴ Punkt c er med for de land som ikke har ratifisert kjernekonvensjonene for organisasjonsfrihet.

⁵ Dette kontraktsvilkåret er også sammenfattende med deler av FNs menneskerettserklæring artikkel 23.



6. Trygge og hygieniske arbeidsforhold

Med trygge og hygieniske arbeidsforhold menes at alle steder en arbeidstaker befinner seg på grunn av arbeidet og som arbeidsgiver direkte eller indirekte har kontroll over, skal arbeidstakerne så langt det er mulig, være vernet fra eller sikret mot forhold som utgjør en fare mot deres fysiske og/eller mentale helse.

- a) Arbeidsgivere skal sikre, så langt det er mulig, at bruk av kjemiske, fysiske og biologiske midler og stoffer under deres kontroll ikke medfører helserisiko når egnede vernetiltak er iverksatt.
- b) Arbeidsgivere skal, så langt det er mulig, sikre at arbeidsplasser, maskiner, utstyr og prosesser under deres kontroll er trygge og uten helserisiko, og at arbeidstakere har fri tilgang til egnede verneklær og verneutstyr i de arbeidssituasjoner der slikt utstyr kan forebygge fare for ulykker eller skadelige helsepåvirkninger.
- c) Arbeidsgivere skal ha rutiner for håndtering av nødssituasjoner og ulykker, herunder frie nødutganger, brannslukkingsutstyr og tilstrekkelig førstehjelpsutstyr.
- d) Arbeidstakere og deres representanter⁶ skal få jevnlig og tilstrekkelig opplæring i helse, sikkerhet og bruk av de verneklær og verneutstyr som er relevant for deres arbeid. Denne opplæringen skal dokumenteres.
- e) Arbeidstakere skal ha tilgang til rene sanitærforhold, rent vann, tilstrekkelig plass og ventilasjon og hygienisk lagringsplass for mat om dette er nødvendig. Dette gjelder også om arbeidsgiver sørger for losji.

Referanse: FNs menneskerettserklæring artikkel 23, ILO konvensjon 155, ILOs anbefaling 164.

7. Regulære ansettelser og oppsigelser

- a) Arbeidstakere har rett til skriftlig arbeidskontrakt, som fastsetter arbeidstakerens lønnsvilkår og arbeidsvilkår i tråd med nasjonale lover der disse foreligger.
- b) Arbeidsgiver skal ikke kreve depositum fra arbeiderne eller holde tilbake arbeideres originale identitetspapirer.
- c) Et arbeidsforhold skal ikke sies opp med mindre det foreligger gyldige grunner som har sammenheng med arbeidstakernes evner eller atferd, eller som bygger på de relevante kravene som driften av virksomheten krever.
- d) Arbeidstakere skal ikke få disiplinære reaksjoner eller oppsigelse på grunn av midlertidig fravær grunnet sykdom, skade, fødselspermisjon innsending av klage eller deltakelse i rettsforfølgelse mot en arbeidsgiver for brudd på lover og forskrifter.
- e) Arbeidsgivere skal ikke omgå forpliktelser gjennom bruk av korttidsengasjement, underkontraktører og lignende.

Referanser: ILOs konvensjon 158.⁷

8. Lønn som dekker grunnleggende behov og er i tråd med vedkommende lands industristandard og nasjonale lover

Med lønn menes den økonomiske godtgjørelsen som betales av arbeidsgiver til arbeidstaker for arbeid som er gjort eller skal gjøres for tjenester som er ytt eller skal ytes.

⁶ Som for eksempel tillitsvalgte, brannvernsansvarlig ect.

⁷ Konvensjonen omfatter deler av kontraktsvilkåret.



- a) Lønn skal utbetales regelmessig, og i tråd med nasjonale lover og industristandarder. Lønn skal alltid dekke grunnleggende behov.
- b) Alle ansatte skal motta skriftlig og forståelig informasjon om deres lønnsbetingelser og arbeidsvilkår før arbeidsforholdet begynner, og skal motta opplysninger om periodens lønn for hver utbetalingsperiode.
- c) Trekk fra lønn som disiplinær handling eller straff skal ikke forekomme. Trekk som ikke er spesifisert i lovverket skal ikke forekomme uten særlig tillatelse fra den ansatte. Alle slike forhold skal skriftliggjøres.

Referanser: FNs menneskerettserklæring artikkel 23, ILO konvensjon 95.

9. Regulert og rimelig arbeidstid for arbeiderne

Med arbeidstid menes den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

- a) Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover. Normal arbeidstid skal under enhver omstendighet ikke overstige 48 timer per uke.
- b) Arbeid utover normal og avtalt arbeidstid, regnes som overtid. Overtid skal begrenses til maksimum 12 timer per uke.
- c) Overtidstillegg skal betales, som minimum i tråd med gjeldende lover.
- d) Arbeidstakere skal ha minimum 24 timers sammenhengende fri fra arbeidet hver uke.

Referanser: FNs menneskerettserklæring artikkel 24, ILO konvensjon 1, 14 og ILOs anbefaling 116.

10. Ingen forekomst av brutal behandling

Med brutal behandling menes det at arbeidstakere skal ikke utsettes for trusler, ydmykelser, seksuelt eller andre former for misbruk, tortur, grusom, umenneskelig eller nedverdiggende behandling eller straff.

Referanse: FNs menneskerettserklæring artikkel 5.

11. Ingen forekomst av korrupsjon, utpressing og bestikkelser

Med korrupsjon menes at en person i en betrodd stilling eller verv, privat eller offentlig, setter ansvaret og forpliktelsene som er knyttet til stillingen eller vervet til side og misbruker makten som ligger i stillingen eller vervet, og ved dette oppnår enten en privat fordel eller belønning, eller urettmessig tilstreber en fordel til egen organisasjon eller firma.

Utpressing er en form for korrupsjon der den ene parten er langt sterkere enn den andre, og den ene parten også får store fordeler og den andre lite igjen.

Bestikkelse er en form for korrupsjon hvor det forekommer frivillig overgivelse av noe av verdi i den hensikt å påvirke utøvelsen av et offentlig verv, ved at utover enten gjør noe urettmessig eller unnlater å gjøre noe vedkommende skulle gjort i kraft av sitt verv.

Referanser: OECD og Norad.

Del 4 – Sosial dumping



12. Lønns- og arbeidsvilkår etter forskrift 8. februar 2008 nr 112

For avtaler som omfattes av forskrift 8. februar 2008 nr 112 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter gjelder følgende:

Leverandøren skal sørge for at ansatte i egen organisasjon og ansatte hos eventuelle underleverandører ikke har dårligere lønns- og arbeidsforhold enn det som følger av landsomfattende tariffavtale eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Dette gjelder bare for ansatte som direkte medvirker til oppfyllelse av leverandørens forpliktelser under avtalen.

Alle avtaler leverandøren inngår og som innebærer utførelse av arbeid under denne avtalen skal inneholde tilsvarende forpliktelser.

Dersom leverandøren ikke oppfyller denne forpliktelsen, har oppdragsgiver rett til å holde tilbake deler av kontraktssummen, tilsvarende ca 2 (to) ganger innsparingen for leverandøren, inntil det er dokumentert at forholdet er brakt i orden.

Leverandøren skal på forespørsel fra oppdragsgiver legge frem dokumentasjon om de lønns- og arbeidsvilkår som blir benyttet. Oppdragsgiver og leverandøren kan hver for seg kreve at opplysningene skal legges frem for en uavhengig tredjepart som oppdragsgiver har gitt i oppdrag å undersøke om kravene i denne bestemmelsen er oppfylt. Leverandøren kan kreve at tredjeparten skal ha undertegnet en erklæring om at opplysningene ikke vil bli benyttet for andre formål enn å sikre oppfyllelse av leverandørens forpliktelse etter denne bestemmelsen. Dokumentasjonsplikten gjelder også underleverandører.

Dersom en uavhengig tredjepart kommer til at kravene i denne bestemmelsen ikke er oppfylt, og leverandøren bestrider dette, kan oppdragsgiver kreve at leverandøren og underleverandører legger frem dokumentasjon for kunden om de lønns- og arbeidsvilkår som blir benyttet.

GSL- Skjemaet

(Rapporteringskjema for Grønne og sosiale leveransekjeder)

Leverandøren skal fylle ut skjemaet og sende det til oppdragsgiver hvert 5. år under kontraktens tidsløp – først gang senest 3 måneder etter kontraktens undertegning. Oppdragsgiver bruker skjemaet til kontraktsoppfølging. Leverandøren kan sende samme skjema til flere oppdragsgivere så lenge det dekker de aktuelle produktene.

Del 1: Bakgrunnsinformasjon om leverandøren og de produktene som favnes av skjemaet

Leverandør
firmanavn

Leverandør org nr

Kontaktperson

Skjemaet favner disse
produkter/tjenester

Utfylt av

Dato

Underskrift



| | | | |
|---|---------------|------------|-----------------|
| Del 2: Miljø- og sosiale hensyn i egen virksomhet Følgende spørsmål gjelder leverandørens egen miljø- og sosiale prestasjoner og tiltak | | | |
| Kartlegging gjennomført (Dato) | | | |
| Har virksomheten et miljøledelsessystem? (Ja/nei) | | | |
| Hvis ja: er den sertifisert? (Skriv dato for sist revisjon hvis ja) | Miljøfyrtårn? | ISO 14001? | EMAS? Annet? |
| Prioriterte miljøutfordringer | | | |
| Forbedringstiltak for miljø gjennomført i løpet av det siste året | | | |
| Jobber virksomheten systematisk med å sikre at ILO's kjernekonvensjoner og FNs menneskerettighetserklæring overholdes? (Ja/nei) | | | |
| Er virksomheten sertifisert/følger internasjonale sosiale standarder? Hvilke? | | | |
| Prioriterte tiltak for sosiale hensyn | | | |
| Forbedringstiltak for sosiale hensyn gjennomført i løpet av det siste året | | | |
| Produkter og/eller tiltak som har spesielt høye miljø- og/eller sosiale kvaliteter, med begrunnelse | | | |
| Del 3: (Under)leverandørutvikling Denne seksjonen gjelder prioritering av underleverandørene, samt krav og GSL- rapportering og oppfølging. | | | |



Kartverket

| | | |
|--|---|-------------------------------|
| Når ble det gjennomført en kartlegging og kategorisering av underleverandører? | | |
| Dato | | |
| Av hvem | | |
| Hvilke underleverandører ble prioritert for oppfølging? (fyll inn tabellen under) | | |
| Virksomhet /land | Risikokategorisering (Miljø og sosiale hensyn) | |
| Oppfølging | | |
| Virksomhet | Krav om GSL- rapportering stilt | Rapport mottatt (dato) |