

The cover of the magazine 'KVINNER SAMMEN' features a photograph of a woman in a blue and white striped shirt and a floral skirt with an orange hem, holding a young child. They are standing in front of riot police who are holding large black shields. The woman has a distressed expression. The magazine title 'KVINNER SAMMEN' is at the top in large white letters, with 'WOMEN UNITED NO. 2 / 2014' below it. The 'FOKUS' logo is in the top left corner. A red circular graphic on the right contains the text 'Vinn-vinn-situasjon for næringslivet: 7 likestillingstips!'. The main headline 'Urfolkskvinner i Brasil kjemper mot multinasjonale giganter' is at the bottom left. Below it are two sub-headlines: 'LEAVING QATAR IN A CASKET, OR NOT AT ALL' and 'Vil eksportere norske likestillingsholdninger'. At the very bottom is a list of names: 'KVINNER SAMMEN SPØR: Stormberg | Storebrand | Orkla | Gerd Kristiansen | Kristin Skogen Lund | Vibeke Hammer Madsen | Idar Kreutzer | Monica Mæland | Solveig Horne | Kristin Halvorsen'.

KVINNER SAMMEN

WOMEN UNITED NO. 2 / 2014

Vinn-vinn-situasjon for næringslivet:
7 likestillingstips!

Urfolkskvinner i Brasil kjemper mot multinasjonale giganter

LEAVING QATAR IN A CASKET, OR NOT AT ALL

– the situation for immigrant workers is precarious

Norfund-direktøren

Vil eksportere norske likestillingsholdninger

KVINNER SAMMEN SPØR: Stormberg | Storebrand | Orkla | Gerd Kristiansen | Kristin Skogen Lund | Vibeke Hammer Madsen | Idar Kreutzer | Monica Mæland | Solveig Horne | Kristin Halvorsen



**FORUM FOR KVINNER OG
UTVIKLINGSSPØRSMÅL**

**KVINNER SAMMEN KOMMER UT
FIRE GANGER I ÅRET.**

ABONNEMENTET ER GRATIS.

Send navn og adresse til
fokus@fokuskvinner.no

Kvinner Sammen tar opp internasjonale miljø- og utviklingsspørsmål i et kvinneperspektiv med prioritering av spørsmål knyttet til kvinners situasjon og rolle i Sør, kvinneverretet bistand og internasjonal solidaritet mellom kvinner. Artikkeforfatter er selv ansvarlig for de synspunkter og meninger som kommer til uttrykk. Kvinner Sammen opererer etter redaktørplakaten.

Utgis med støtte fra Norad.

Adresse: Kvinner Sammen,
FOKUS
Storgt.11
0155 OSLO

Telefon: 23 01 03 00

Telefax: 23 01 03 01

E-mail: fokus@fokuskvinner.no

Web: www.fokuskvinner.no

ISSN: 0803-8589

Trykket på Svanemerket papir.
Lisensnr. 344.043

Ansvarlig utgiver: FOKUS, 15. årgang

Redaktør: Oda Gilleberg
og@fokuskvinner.no

Gjesteredaktør: Gunhild Ørstavik
(ForUM)

Redaksjonsråd: Gro Lindstad
Anita Sæbø

Design og repro: OKTAN

Trykk: F.J. Stenersen AS

Opplag: 4.200

Foto forsiden: Luiz Vasconcelos/
REUTERS/NTB scanpix

Foto bakside: Heather Stilwell

FOKUS – Forum for Kvinner og Utviklingsspørsmål er et kompetanse- og ressurscenter i internasjonale kvinnespørsmål. Gjennom bistands- og prosjektarbeid skal FOKUS medvirke til å bedre kvinners sosiale, økonomiske og politiske situasjon internasjonalt med hovedvekt på landene i Sør. Gjennom informasjonsvirksomhet skal FOKUS medvirke til økt kunnskap om og forståelse i det norske samfunn for kvinners situasjon og rolle i et utviklingsperspektiv.

Innhold

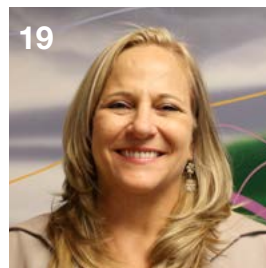
- 5** Leaving Qatar in a casket, or not at all
- 10** S&S med Norfunds direktør: Tror på norske holdninger
- 15** Samfunnsansvar: Hvorfor, hva, hvordan?
- 16** TronderPower to the people
- 19** Når en næringslivsleder baker næringslivsgleder...
- 7 likestillingstips for næringslivet
- 23** Brasil: Urfolkskvinner kjemper mot multinasjonale giganter
- 26** Hyllet, kritisert og uønsket: Etikkrådet overlevde 10-årsdagen
- 30** Har du litt hverdagsaktivisme til overs?
- 32** The Caterers of the Garment Industry
- 35** BACKTALK: Kampen mot utvinningsindustrien



Norfunds direktør kritiserer vestlig bistand for å være imperialistisk, men mener at norske holdninger til likestilling godt kan eksporteres.



Norwegian hydropower plant promotes gender equality in Uganda



Oppskrift på likestilling!
– Skaper vinn-vinn-situasjon for næringslivet, hevder brasiliansk prisvinner.



Backtalk: Transnasjonale selskaper forverrer situasjonen for kvinner i Guatemala, skriver Mariel Aguilar-Stoen

Would you like to write for Woman United?

Women United is a quarterly magazine published by the Forum for Women and Development. The magazine covers international development and environmental issues from women's perspectives. Every issue is theme-based. The magazine has a circulation of 4000 copies.

Additionally, it is available as an e-publication for tablets.

The authors are responsible for the views and opinions expressed. Women United operates by Norwegian editorial guidelines. Get in touch with the editor at og@fokuskvinner.no for more information and to pitch your ideas.

Næringslivet som utviklingsaktør: På lag med kvinner?



GRO LINDSTAD.
DAGLIG LEDER, FOKUS

Høyre og FrPs regjeringsplattform fremmer næringsutvikling, investeringer og økt handel som politiske virkemidler for økonomisk vekst og fattigdomsreduksjon. Også mange andre land som bidrar med midler til utvikling fører lignende politikk. Næringslivet som utviklingsaktør har kommet for å bli.

Privat sektor står for ni av ti jobber i utviklingsland, og spiller slik sett en stor rolle i arbeidet mot fattigdomsreduksjon. Men næringslivet etablerer seg ikke i utviklingsland primært for å drive utvikling. Primært skal de tjene penger. Det hviler derfor et stort ansvar både på næringslivet selv, og på politikere, for å sikre at jaget etter profitt ikke går på bekostning av miljø og mennesker.

Kvinner i utviklingsland jobber svært ofte i uformell sektor uten rettigheter, svært dårlige lønnsvilkår, ingen pensjonsrettigheter og lange arbeidsdager. I løpet av året har det igjen blitt satt søkelys på store internasjonale kleskjeder som får plagg vi kjøper produsert ved fabrikker i land som Bangladesh, Kambodsja, Vietnam, Thailand India og Kina. Prisene vi betaler for klesplaggene viser at de som har produsert dem ikke har noen lønn å leve av.

I andre land fordrives familier fra eiendommene sine, fordi internasjonale selskap får aksept fra myndighetene til å drive gruvevirksomhet og utvinning av naturressurser. Eiendomslovgivningen endres kjapt for å tilpasses selskapene. Kvinner er ofte aktive deltagere i fredfylte demonstrasjoner og aksjoner for å forsøke å stoppe denne type overtagelser og stjeling av eiendom. Et eksempel er Guatemala, hvor det kanadiske selskapet Goldcorp driver gruvevirksomhet på eiendom som rettmessig tilhører Guatemalas urbefolkning. Senest i april i år ble en 16 år gammel jente drept og faren alvorlig skadet, da de deltok i en fredelig protest mot gruvevirksomheten. Tidligere i vår blokkerte kvinner inngangen til en gruve i La Puya i Guatemala. Private vaktsselskap og politi har gjentatte ganger gått til fysisk angrep på demonstrantene. Det norske Oljefondet - Statens Pensjonsfond Utland – eier aksjer i Goldcorp.

Etter en 5 år lang rettsak ble den nigerianske grenen av oljeselskapet Shell dømt for å ha forurenset jordbruksområder på den sørlige kysten av Nigeria. Dommen falt i en nederlandsk domsstol og markerte seier etter 40 år med miljøbekymringer. Niger Delta Women's Movement har vært svært aktive i denne saken. I følge dem har kvinners levealder i det aktuelle området sunket som følge av forurensningene.

Disse sakene er noen av veldig mange eksempler som finnes, men som ikke får nok oppmerksomhet og oppfølging.

Sundvoldenplattformen sier at «målet for utviklingspolitikken er å bidra til økt demokratisering, realisering av menneskerettighetene og til at mennesker kan arbeide seg varig ut av fattigdom».

Hvis regjeringen både skal legge til rette for næringsutvikling og investeringer, og realisere menneskerettigheter, er det behov for diskusjon og vilje til åpenhet.

I tillegg bør Erna Solberg slutte å forenkle utfordringene ved næringslivets inntreden i utviklingsland. I et møte med norske utviklingsorganisasjoner tidligere i år sa statsministeren at Norges utviklingshjelp til Angola bare er en brøkdel sammenlignet med hva Statoil betaler i skatt til landet som følge av sin oljevirksomhet. Denne forenklingen blir paradoksalt hvis vi samtidig ser på hvor mye korrupsjon land som Angola har, og hvor lite av skatteinntektene som når ut til landets innbyggere.

Hvis regjeringen skal fortsette å løfte kvinners rettigheter og likestilling må det skje i dialog med næringslivet. For eksempel må det stilles krav i tildelingsbrevet til Norfund, og det må vises vilje til å bruke utviklingsmidler i mye større grad enn i dag på kvinner og næringsutvikling, og kvinners økonomiske og sosiale rettigheter. Hvis næringslivet skal være en god aktør på lag med kvinner må regjeringen gå foran som et godt eksempel med mindre snakk og mer handling enn vi er vitne til i dag. ▣

Gro Lindstad
Daglig leder FOKUS

If you are looking for slaves, look for the women!

Kvinner med mensen kan oppleve at bindene deres kontrolleres for å sjekke at de faktisk har rett til en ekstra tur på do.



AV: GUNHILD ØRSTAVIK,
SENIORRÅDGIVER, FORUM

Kvinner bærer de tyngste byrdene som arbeidere, selv om også menn utnyttes grovt mange steder. Noen av disse ekstrabyrdene er åpenbare, andre mer subtile. Fordi en rekke selskap velger å lukke øynene kan overgrepene fortsette. De kan være rettet mot enkeltkvinner, eller det kan dreie seg om systematisk knusing av forsøkene på organisering for å løfte fram kvinnekraft.

I Asia for eksempel, kan trakasseringen av kvinner som er i direkte, eller indirekte, tilknytning til internasjonale storselskaper, komme til syne på ulike måter. Ikke nok med at mor ofte opplever seksuell trakassering på jobb, for eksempel fra sikkerhetsselskap og militære som skal beskytte anlegg og installasjoner, men også barna hennes som oppholder seg utenfor gjerdene til fabrikk eller plantasjonen mens mor arbeider innenfor, opplever seksuelle trakassering. I blant rekrutteres unge jenter fra lokalmiljøet til prostitusjon. Kvinnene kan oppleve at bindene deres kontrolleres for å sjekke at de faktisk har rett til den ekstra turen på do. De blir utsatt for tvungne graviditetstester og oppsigelser ved graviditet. De har sjelden tilgang til barnehager eller permisjonsordninger i tilknytning til svangerskap og fødsel. De opplever trusler, tvangsforflyttinger og konfiskering av jord, underbetaling og tvungen overtid. Fagforeningene deres blir knust.

«If you are looking for slaves, look for the women», uttalte en thailandsk fagforeningsaktivist da hun ble spurt om slaveri i industrien i Asia.

Tilsørt virkelighet

Millioner av kvinner i Asia produserer klærne og skoene våre for selskap som Nike, Adidas, G-Star og H&M. De siste årene har avsløringer og forbrukerpress tvunget fram nye standarder og krav, men det er fortsatt langt igjen før forholdene inne i fabrikkene samsvarer med selskapenes offisielle policy. For noen år siden produserte kaffehuset Friele en reklamefilm fra sine plantasjoner i Kenya. I forbindelse med innspillingen ble det gjennomført audition og lånt ut klær til de som skulle spille «kaffeplukkere» i filmen. Virkeligheten holdt ikke til å vises fram til oss forbrukere. Spørsmålet er om vi ønsker å se hvordan forbruksvarene våre produseres?

Diskriminering av kvinner kan være en økonomisk ressurs for den globale kapitalen. Med elendig lønn, dårlige arbeidsforhold og svak organisering, skaper fattige kvinner verden over enorme overskudd for internasjonale storselskaper. Kvinnene har lange dager, mange med pålagt, ubetalt overtid. I perioder arbeider de på fabrikker, anlegg og jorder sju dager i uka. De har ofte hovedansvaret for å forsørge familien og de har hovedansvaret for arbeidet i hjemmet. I en slik situasjon kan det være vanskelig å etablere og drive sterke fagforeninger.

For selskap som opererer i land med svak eller manglende nasjonal regulering er mye overlatt til selskapenes egne vurderinger. Dersom de er likegyldige eller blinde for kjønnsdimensjonene knyttet til virksomheten vil de i beste fall ha en status quo effekt, i verste fall forsterke og sementere de kjønnsbaserte ulikhetene i samfunnet.

Level playing field

Næringslivet bruker ofte «level playing field» som metafor for et åpent og rettferdig handelssystem. De som har spilt ball vet imidlertid at en flat bane ikke er tilstrekkelig for å spille en god kamp. Det trengs klare regler og en upartisk dommer. I Norge har vi en rekke tiltak for å fremme likestilling og sanksjonere uønsket atferd mot kvinner i arbeidslivet. Det er resultatet av innsatsen fra en aktiv kvinnebevegelse, bevisstgjøring og politisk respons.

I Norge har både kvinnebevegelsen og fagbevegelsen har vært ganske tause i debatten om næringslivets ansvar for menneskerettighetene nedover i produksjonskjedene, langt utenfor våre landegrenser. Diskusjonen har vært drevet fram av sivilsamfunnsorganisasjoner og næringslivet selv. Dette har ført til at vi har hatt for lite fokus på kvinnebevegelsen og for lite kunnskap om arbeidstakerrettigheter. Det er klare tegn i tida på at dette er i ferd med å endre seg. Både kvinnebevegelsen og fagbevegelsen er i ferd med å ta sin naturlige plass i denne kampen. Med en bred allianse og felles krav om grunnleggende rettigheter kan vi nå langt i å bekjempe industriens moderne slaveri. ■



LEAVING QATAR IN A CASKET, **OR NOT AT ALL**

As the probable host of the 2022 Football World Cup, Qatar is increasingly becoming an attractive destination for immigrant workers. An estimated 4000 workers will die before the tournament kicks off. >>



BASED ON AN ARTICLE WRITTEN BY: **MISSINISSA BENLAKEHAL**, FREELANCE JOURNALIST, ALGÉRIE. (EDITED BY WOMEN UNITED).

Recent bribery allegations against the Qatari football official Mohamed Bin Hammam may cause FIFA to call for a new vote on who should host the 2022 World Cup. All the same, large construction plans preparing Doha for the tournament are already underway, causing thousands of foreign nationals to enter the country looking for work.

Evidence gathered by human rights organizations proves that the situation for immigrant workers in Qatar is precarious. Exploitation is evident an issue which the Qatari authorities seem to want to keep hush.

No Exit

Reviewing Qatar's human rights record on May 7th this year, delegates at the UN Human Rights Council raised concerns regarding the country's exploitation of migrant workers. "There are widespread reports of violations of the rights of migrant workers, especially in the context of preparations for the 2022 FIFA World Cup," the Irish delegation said.

Delegates specifically called on Qatar to abolish the *kafala* system, a sponsorship system tying the immigrant worker's visa status to a sponsor, usually an employer. The *kafala* system prevents workers from leaving the country without the sponsor's permission, and also prevents legal protection for women and girls subject to violence. According to Amnesty international, an estimated 84, 000 women migrant domestic workers are subject to *kafala*, and "in some cases women in Qatar are being made to work up to 100 hours per week, with no days off".¹ Delegates, even Indonesia, one of the main supplying countries of immigrant domestic workers to Qatar, emphasized on the lack of legal protection for domestic

workers, who tend to be women.

The lack of legal protection also applies to Qatari nationals. As Philip Luther, Director of Amnesty International's Middle East and North Africa Programme, said at the UN Human Rights Council, "The state's continued failure to provide adequate protection to female victims of domestic violence is inexcusable. It is a stain on Qatar's reputation and undermines Qatar's claims to be at the forefront of protecting women's rights in the region. All laws that discriminate against women and girls or that could facilitate violence against them must be abolished."

"In particular, Qatar must decriminalize sex outside of marriage. Women who report rape or sexual violence in Qatar are at risk of being charged with illicit relations and face prison sentences if convicted," he added.

My Sleep is My Break

Domestic workers' limited freedom of movement also affects their freedom of speech. According to Sara Hashash at Amnesty International, women migrant workers tend to be difficult for journalists to reach. "The women that we are in contact with are not happy to talk to the media," she says, adding that they are scared of the consequences this could have on their jobs.

Upon arriving in Qatar, many women domestic workers find that promises regarding salary and working conditions are broken. According to James Lynch, Amnesty's Refugee and Migrants Rights researcher, "they are prevented from leaving the house, working seven days a week. They don't have their passports, and if they leave the house without permission, they risk being arrested."

In the recent report by Amnesty International – "My sleep is my break" – the organization urges the international community and the Qatari authorities to take appropriate measures to help migrant workers in improving their working and living conditions.²

In its recommendations, the organization stipulates that, "[w]orkers have limited avenues open if they are being exploited. If workers arrive in Qatar to find that they have been deceived about the terms and conditions of their work during the recruitment process, or are subjected to abusive working or living conditions by their employer, the question of whether or not they can change jobs depends on their employer – the very person responsible for their abuse."

Qatar's labor laws don't protect domestic workers, including cooks, drivers and gardeners; they are »

FACTS QATAR:

- Capital: Doha
- Population: 2,123,160
- Amir TAMIM bin Hamad Al Thani is the Chief of state (hereditary position.)
- Oil and gas have made Qatar the world's highest per-capita income country and the country with the lowest unemployment.

Source: CIA – The World Factbook.

- 2nd December 2010: Qatar win the 2022 World Cup bid.
- 1st June 2014, the Sunday Times claim to have proof of Mohamed Bin Hammam paying off football officials in order to secure Qatar's bid. Qatar officials deny all allegations of wrong doing. FIFA's vice president, Jim Boyce, has said he would support a re-vote if the investigation proves that there was corruption involved.

« UPON ARRIVING IN QATAR, MANY WOMEN DOMESTIC WORKERS FIND THAT PROMISES REGARDING SALARY AND WORKING CONDITIONS ARE BROKEN. »

1 As Qatar is preparing for a large influx of tourists in 2022, vast construction projects have been launched, boosting the number of immigrant workers.
Photo: NTB/Scanpix.



FACTS MIGRATION:

- Net migration rate: 27.35 migrants/1,000 population (second highest in the world, after Lebanon).
- There are 1.38 million foreign nationals working in Qatar, 94 per cent of the total workforce. The majority are from South and Southeast Asia.
- Under the Labor Law, migrant workers are prohibited from joining or forming trade unions.
- According to the 2010 Qatar census, 132,401 foreign nationals (84,164 women and 48,237 men) were employed in the domestic work sector.
- Domestic workers are susceptible to serious abuses, including deception about working hours and salary, restrictions on freedom of movement, physical and sexual violence.

Sources: CIA – The World Factbook, Amnesty International.

FACTS WOMEN:

- Qatar ranked number 115 (out of 136 countries) on the Global Gender Gap Index 2013.
- In Qatar, there are more than five women enrolled in higher education for every man, yet there are twice as many men as women in the labor force.
- Qatar adjudicates family law and personal status matters in religious courts, in which judges base rulings on their interpretations of Islamic law.
- Women who report rape or sexual violence in Qatar are at risk of being charged with “illicit relations” and face prison sentences if convicted.
- Qatar has no law specifically criminalizing domestic violence.
- In 2010, Qatar appointed its first female judge.

Sources : WEF, Human Rights Watch, OECD, Amnesty International.

» specifically excluded from legal protection. Even a standard contract would be very difficult to enforce for domestic workers, the report says.

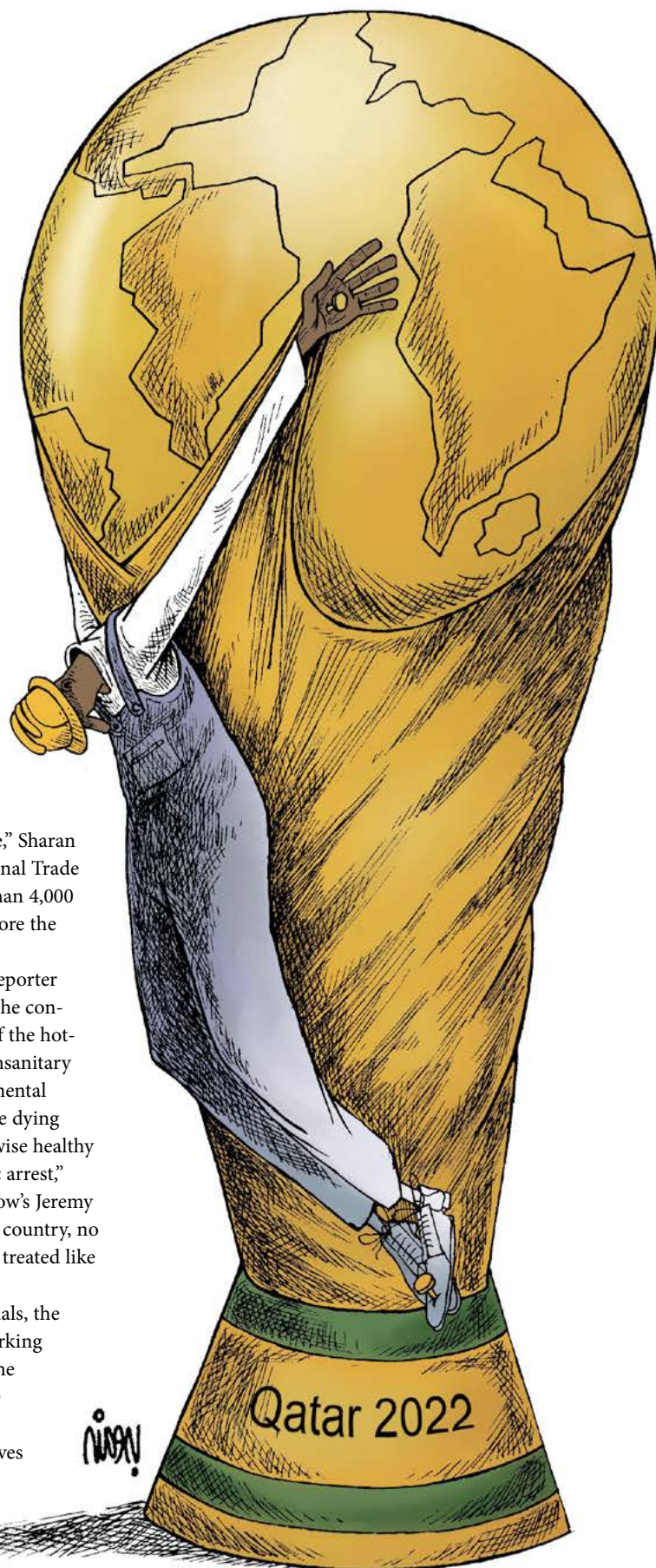
Qatar: A Slave State

As Qatar is preparing for a large influx of tourists in 2022, vast construction projects have been launched, boosting the number of immigrant workers. In late May 2014, the Qatari government admitted almost one thousand fatalities among migrant workers.

Calling Qatar a “21st century slave state,” Sharan Burrow, General Secretary of the International Trade Union Confederation, predicts that more than 4,000 other migrant workers will die in Qatar before the beginning of the World Cup.

According to the American television reporter Jeremy Schaap, foreign workers die due to the conditions in which they work. “Qatar is one of the hottest places in the world. They’re living in unsanitary environments. They’re living with a lot of mental and emotional and physical stress. Many are dying officially from cardiac arrest, young, otherwise healthy men. Their official cause of death is cardiac arrest,” Schaap said in an interview with Here & Now’s Jeremy Hobson. “They have no rights per se in the country, no human rights whatsoever. They’re basically treated like sub-humans,” he added.³

An estimated 1.4 million foreign nationals, the majority from South Asia, are currently working in Qatar, constituting about 94 percent of the country’s total workforce.⁴ Not knowing the hazardous conditions awaiting them, many more will go to Qatar in search for better lives and better paid jobs. To many, it will be their grave. □



Ill: Cartoon movement / Payam Boromand.

¹ Amnesty International. 23.04.2014. Qatar: new report shows exploitation and abuse of foreign domestic workers.

² Amnesty International. 2014. My sleep is my break': Exploitation of domestic workers in Qatar.

³ Here&Now. 23.05.14. Workers Dying In Qatar Ahead Of 2022 World Cup.

⁴ Amnesty International. 2013. The dark side of migration: Spotlight on Qatar's construction sector ahead of the World Cup.



AV: **RENÉE RASMUSSEN**,
SEKRETÆR, LO

Idrett + menneskerettigheter = sant?

I skrivende stund virker det som om det er et gap mellom internasjonale idrettsarrangement og menneskerettigheter. Vi så angrep på lesbiske og homofile under OL i Sochi og nå foregår det mange steder direkte gatekamper mellom politi og fattige i oppkjøringen til årets fotball VM i Brasil.

LO, og de tre øvrige arbeidstakerorganisasjonene, inngikk tidligere i år en samarbeidsavtale med Idrettsforbundet og Den Norske Olympiske og Paralympiske Komite. Formålet er å ivareta menneskerettigheter i forberedelsene til og gjennomføringen av et eventuelt OL i Oslo i 2022. Vi ønsker sammen å fremme verdier som frihet, likeverd, felleskap og likestilling i den internasjonale idrettsverden.

En aktør som har vist seg vanskeligere å få på banen er FIFA. FIFA-presidenten virker personlig fornærmet hver gang noen påpeker forholdene til migrantarbeiderne i Qatar. Landet som er tildelt fotball VM i 2022 og som huser over 1.4 millioner migrantarbeidere. Det er anslått at så mange som 4000 migrantarbeider kan miste livet frem til 2022 på grunn av grov utnyttelse og dårlige arbeidsforhold. Holder vi et minutt stillhet for hver av disse vil de 44 første fotballkampene måtte spilles i stillhet.

LO vil derfor i 2014 gjennomføre en informasjons- og påvirkningskampanje om migrantarbeidere med spesielt fokus på situasjonen i Qatar. Vi ønsker høyere engasjement for en sårbar arbeidstakergruppe og større ansvar hos myndigheter, politikere og idrettsorganisasjonene. □

Film Review

HANDS-ON Women : Climate : Change

Hands-on profiles five women from four continents tackling climate change through policy, protest, education and innovation. The film powerfully demonstrates how women are transferring knowledge and local networks into hands-on strategies. This 48-minute collaborative documentary offers unique perspectives

across cultures and generations; A young woman challenges the expansion of oil rigs in the North Sea while a seasoned community organizer interprets satellite weather reports for fisherman struggling to survive on India's increasingly volatile coast.



View the film online at
www.redlizardmedia.com/climateandgender/

Q&A WITH EXECUTIVE PRODUCER LIZ MILLER

Q: How did this film come about?

Liz: The International Association of Women in Radio and Television (IAWRT) put a call out to our members around the world to produce short documentaries on climate change. In addition to producing five separate videos we also created this collaborative documentary.

Q: Why the focus on gender and climate change?

Liz: If we don't listen to and feature the experience of women who are finding ways to confront climate change we're missing a key perspective in addressing this issue. Climate change impacts women and men differently.



Spørsmål & svar: **Kjell Roland**

TROR PÅ NORSKE HOLDNINGER



AV: ANITA SÆBØ,
PROGRAMRÅDGIVER, FOKUS

Norfunnds direktør kritiserer vestlig bistand for å være imperialistisk, men mener at norske holdninger til likestilling godt kan eksporteres.

Tror du at likestilling er «smart economics»?

Jeg er ikke så glad i alle moteordene i bistandsbransjen, men det er liten tvil om at blant annet kvinners inntog i tekstilbransjen i Asia og kvinners tilgang til mikrokreditt i Bangladesh har skapt brede samfunnsmessige endringer. Tekstilbransjen i Asia har først og fremst vært en suksess for hundretusener av kvinner som har fått lønnet arbeid, selv om det skorter på faglige rettigheter.

I motsetning til for eksempel Verdensbanken har ikke Norfund en egen strategi for likestilling. Dere har heller ingen likestillingsenhet eller likestillingsansvarlig i fondet. Hvorfor ikke?

Verdensbanken har 13 000 ansatte, vi 50. De skriver om det, vi gjør det! Likestilling er innbakt i de strategiske valgene vi gjør. Dette betyr at vi investerer i sektorer som mikrofinans og landbruk, sektorer som særlig trefter kvinner. Likestilling er en vesentlig del av jobben Norfund gjør før vi investerer i et selskap. For eksempel er vi opptatt av hvordan arbeidet organiseres, at det finnes toaletter til begge kjønn og så videre. Norfund skal sikre kvinners rettigheter. Kravet om ikke-diskriminering ligger inne i avtalene vi inngår.

Men hva man definerer som en rettighet vil vel være avhengig av hvem man spør?

Vi følger først og fremst landenes nasjonale lover. At kvinner lønnes lavere enn menn bare fordi de er kvinner er helt uakseptabelt og vil også være i strid med lovverket i landene vi opererer i. Vi kan ikke være en pådriver for likestilling og vi kan ikke favorisere kvinner, men jeg tror at vi som et norsk fond tar med oss noen norske holdninger som er bedre enn hva man ser i veldig mange andre land. Noen forhold knyttet til likestilling er vi dessuten ekstremt sensitive på. Dette gjelder blant annet når karriereklattring i et selskap skjer i bytte mot sex. Det er ikke til å stikke under en stol at dette er ganske utbredt i flere av landene hvor vi opererer. Dersom vi kommer over denne typen saker, vil vi først ta opp saken i styret og

eventuelt igangsette egne undersøkelser. Vi viser at vi har nulltoleranse for denne typen adferd. Dette er litt som med korrupsjon – å vise at man har nulltoleranse er i seg selv preventivt.

Har dere noen gang droppet en investering fordi selskapet dere skulle samarbeide med har vært for svakt på likestilling?

Ikke på grunn av likestilling alene, men manglende likestilling kan, sammen med andre komponenter, være utslagsgivende for at vi dropper en investering. Dette har skjedd.

Norfund er forpliktet til å rapportere på fondets likestillingstiltak, men det eneste dere synliggjør i rapportene er andelen kvinnelige ansatte og ledere. Hvorfor det, når det virker som om dere gjør mer?

Bistandsbransjen bruker altfor mye tid på rapportering. Vi rapporterer for å rapportere. Det er viktig at vi ikke får en konkurranse hvor den som har skrevet mest om for eksempel likestilling, vinner. Rapporteringen må ha en hensikt og ting må ikke gjøres for komplisert.

Du nevner investeringer innen mikrofinans og landbruk som særlig egnet for å fremme likestilling og

« BISTANDSBRANSJEN
BRUKER ALTFOR MYE
TID PÅ RAPPORTERING.
VI RAPPORTERER FOR
Å RAPPORTERE. »

FAKTA NORFUND:

- Norfund (Statens Investeringfond for Næringsvirksomhet i Utviklingsland) ble etablert i 1997. Fondet er eid av Utenriksdepartementet og er et sentralt virkemiddel i den norske utviklingspolitikken. Stortinget allokerte årlig kapitaltilskudd til Norfund over bistandsbudsjettet. Tilskuddet for 2013 var på 1,2 milliarder kroner.
- Norfund er et investerings-selskap som skal utvikle og etablere lønnsomme og bærekraftige bedrifter i fattige land. Hensikten er å bidra til økonomisk vekst og fattigdomsreduksjon.
- Bedriftene Norfund har investert i talte ved utgangen av 2013 i alt 314 000 årsverk. 37 prosent av de ansatte er kvinner og andelen kvinnelige ledere i selskapene er 27 prosent.



1 Millionavtale: Kjell Roland signerer Norfunds første avtale i Myanmar med Proximity Design i 2013. Avtalen sikrer mikrolån til flere tusen småbønder i Myanmar. Foto: Norfund.

kvinnens deltakelse. Dersom Norfund skal gå inn i andre «likestillingsfremmende» sektorer, hvor vil dere da investere?

Vi kunne ha investert mer i tekstilbransjen, men da må det skje via en partner som vi vet jobber på en ansvarlig måte. Videre vurderer vi helse og utdanning, ikke minst yrkesrettet utdanning. Når det gjelder mikrofinans ser vi at det er behov for å skalere opp og gi kvinnene muligheten til å etablere større foretak. I Nepal og Bangladesh er det gode eksempler på organisasjoner og bedrifter som gjør det. De bruker kvinnelige entreprenører som en form for trenere for andre kvinner.

Energisektoren har også betydning for kvinner og likestilling. Veldig mange flere kvinner dør av innendørs luftforurensing som følge av at de lager mat over åpen ild enn av noen annen form for forurensing eller klimaendring. Gjennom å levere strøm fra vannkraftverk kan man erstatte disse ovnene med mindre forurensende utstyr og kvinnene sparer tid når de slipper å hente så mye ved.

Sittende regjering er opptatt av utdanning for jenter. Hvordan vil Norfund forhindre at jentene utdannes til arbeidsledighet?

Norfund er i dialog med Utenriksdepartementet rundt hvordan yrkesrettet utdanning kan ses i sammenheng med våre investeringer. Vi kan se for oss ordninger hvor bedrifter dekker kostnader til utdanning, eller sørger for hospitering. Et slikt samspill vil også gjøre oss attraktive som investor. Yrkesutdanning bør prioriteres og kobles til næringslivets behov, og da er det viktig at jenter inkluderes. Vi ser for eksempel at mange jenter ønsker å jobbe med regnskap eller agronomi, og da må de gis en utdanning som muliggjør dette. I mange fattige land er utdannet ungdom en raskt voksende gruppe, men utdanningen

henger ikke alltid sammen med behovene som næringslivet har. Det er viktig at vi ikke ender opp med å utdanne lokal ungdom til jobber som hovedsakelig finnes blant internasjonale organisasjoner og bistandsaktører.

Når Norfund investerer og blir deleiere i selskap har dere også mulighet til å påvirke driften av selskapet. Hvor aktivt eierskap bedriver Norfund?

Norfund er alltid minoritetsinvestor, men vi nominerer styrerepresentanter til selskapene hvor vi er inne på eiersiden. Dette gir muligheter for påvirkning. Jeg mener det er viktig at styrerepresentantene har en lokal forankring, men dessverre ender vi fort opp med å fly inn hvite menn til styremøtene. Vi har blitt flinkere til å finne kvinner, men det er en utfordring å finne godt kvalifiserte kvinner i de landene hvor vi opererer. Når det gjelder fokus på likestilling i styremøtene, så er jeg helt sikker på at vi har hatt pro-aktive styrerepresentanter som gir uttrykk for våre holdninger, noen ganger slik at andre i styret synes vi er rimelig på bæretur.

Det pågår en debatt om å øremerke deler av Statens pensjonsfond utland for investeringer i Sør. Flere politikere ønsker å gi Norfund en sentral rolle, noe dere virker å være svært positive til. Vil dette i så fall gi mer likestillingsrettede investeringer?

For de fleste land er Norge som investor langt viktigere enn Norge som handelspartner, og Norfund har foreslått at mer av kapitalen bør gå til fattige land. Med investeringer følger norske holdninger og praksis, inkludert holdninger til likestilling. Vi er langt fremme internasjonalt, også i forhold til de anglosaksiske landene som dominerer finansindustrien. Hvordan investeringer bør organiseres og forvaltes er et politisk spørsmål. □



KJELL ROLAND

- Født i 1953
- Utdannet sosialøkonom
- En av stifterne av analyse-selskapet Econ i 1986
- Overtok som administrerende direktør i Norfund i september 2006
- Ga ut boka «The End of Paternalism» (sammen med Øyvind Eggen, fagdirektør for evaluering i Norad) i 2013. Forfatterne kritiserer vestlig bistand for å være imperialistisk og overambisios og preget av diffuse mål om «institusjons-utvikling» og «kapasitetsbygging» på bekostning av håndfaste, oppnåelige mål som leverer konkret nytte for fattige mennesker gjennom for eksempel bygging av skoler og levering av helsetjenester.

Kilder: Norfund.

Ambassadører i spagaten?

Norske ambassadører skal forvalte norsk bistand samtidig som de skal åpne dører for norsk næringsliv i utlandet. Aner vi konturene av en rollekonflikt, eller lar arbeidet for menneskerettigheter og likestilling seg fint forene med norske bedrifters jakt på profitt?

1



AV: ANITA SÆBØ,
PROGRAMRÅDGIVER, FOKUS

Næringsministeren varsler om større fokus på handels- og investeringsavtaler med afrikanske land. «Nå skal vi til Afrika», sa Monica Mæland til E24 den 2. juni i år. Afrika har flere av de raskest voksende økonomiene i verden og norsk næringsliv etablerer seg i deler av verden hvor Norge tidligere drev misjonering og fortsatt driver bistandsarbeid. Er næringslivsutvikling i ferd med å ta over for tradisjonell bistand?

Tanzania er en av de fem største mottakerne av norsk bistand. I flere tiår har norske skattepenger bidratt til å redusere fattigdom og styrke menneskerettighetene i det store øst-afrikanske landet. I løpet av de siste årene har inntoget av private norske selskaper til landet økt, og dette bidrar til å endre relasjonene mellom giverlandet Norge og mottakeren Tanzania. Når Statoil stadig finner gass utenfor kysten av Tanzania og vurderer en gassutbygging til nærmere 100 milliarder kroner, blir 540 millioner i bilateral bistand nesten for småpenger å regne.

Og Norge er ikke alene. I 2013 besøkte 21 statsoverhoder Tanzania. Xi Jinping var på plass bare en drøy uke etter at han ble Kinas president, og hverken han eller Barack Obama kom primært for å diskutere tradisjonell bistand. Myndighetene i Tanzania ser lyst på situasjonen og har et mål om at landet skal bli et mellominntektsland og uavhengig av bistand innen 2025.

Nyter godt av norsk bistandsrenommé

Norske ambassadører i utlandet skal representere Norge i diplomatiske sammenhenger, og er slik sett håndlangere for norsk utenrikspolitikk, blant annet når det gjelder å fremme likestilling og menneskerettigheter. Men ambassadørene har også i oppgave å legge til rette for norske næringslivsinvestorer som ønsker å etablere seg i utlandet. Finnes her en kilde til konflikt?

I følge Ingunn Klepsvik, ambassadør i Tanzania, er slike mulige rollekonflikter et viktig tema for Utenriksdepartementet, et tema som krever mye oppmerksomhet og som diskuteres nesten daglig, både på utestasjonene og i Oslo.

«Vi skal ikke bruke bistanden på en måte som Norge ikke har tradisjoner for. Norske selskaper har i mange år vært tungt inne på vannkraft, også i fattige land, og her har vi hatt en helt spesiell kompetanse som har vært etterspurt. Det er viktig at vi ikke nå begynner å seile under falskt flagg og bruker bistand som brekkstang for norske investeringer», sier Klepsvik.

Statoil har på kort tid blitt den mest sentrale norske næringslivsaktøren i Tanzania. I Angola var Statoils hovedkontor en periode i samme bygg som Den norske ambasadens i landet, og for besøkende gjester kunne det være vanskelig å vite om man var kommet til næringslivet eller diplomatiet. Bildet i Tanzania er imidlertid et annet.

«Statoil er veldig uavhengige og trenger ikke noen form for støtte fra ambassaden», forteller Klepsvik. «Samtidig er det klart at Statoil nyter godt av det norske omdømmet i Tanzania, bygget opp gjennom årtier med bistand. I kjølvannet av Statoil kommer også den norske leverandørindustrien, og selv om de er dyktige og nyter stor anerkjennelse, så trenger de mer drahjelp fra ambassaden».

Klepsvik er opptatt av at land som åpner opp for private investeringer, ikke skal bli sittende igjen med smuler. Tanzania har tidligere erfart å bli lurt for naturressurser, for eksempel gjennom dårlige kontrakter som ga liten lokal avkastning innen gruvedindustrien. Næringslivsinvesteringene må skje parallelt med at den tradisjonelle bistanden brukes til å øke Tanzanias muligheter til få best mulig avkastning på disse investeringene, mener Klepsvik.

Bistandsorganisasjonene kan bidra til å motvirke utnyttning gjennom for eksempel utdanning og forskning. I tillegg er de norske utviklingsprogrammene Skatt for utvikling og Olje for utvikling sentrale. Disse programmene har til hensikt å overføre norske erfaringer slik at mottakerlandets forutsetninger, blant annet for å inngå gode kontrakter, styrkes. Dette skjer gjennom økt kompetanse innen jus og forhandlingsteknikk. «Vi opplever en stor beundring for den norske modellen og hvordan Norge har håndtert sin oljerikdom. Nesten daglig er vi involvert i diskusjoner rundt hvordan funnene på tanzaniansk sokkel kan utvikles på en måte som er i Tanzanias interesse», forteller ambassadøren.

Både oljemagnat og donør

Olje for utvikling skal altså bidra til at inntekter fra olje og gass forvaltes på en bærekraftig måte. Det høres fornuftig ut, men programmet har likevel høstet kritikk for å gi Norge en dobbeltrolle overfor flere utviklingsland, blant annet Nigeria, Mosambik og ikke minst Angola. På den ene siden bidrar norske myndigheter med råd for å utvikle landenes oljeforvaltning, lovgivning og ressur-

ser. På den andre siden sitter norske myndigheter med kontrollen over Statoil, et internasjonalt selskap som skal konkurrere om konsesjoner, funn og avkastning.

«Det er ikke til å komme forbi at Statoil er et statlig selskap, selv om det er børsnotert. Det kunne vært lett å kritisere Norge for å mele Statoils kake gjennom for eksempel Olje for utvikling. Men slik kritikk rettes ikke fra tanzaniansk hold», sier Klepsvik. Så langt virker det som om dette er en problemstilling som har engasjert sivilt samfunn i Norge i større grad enn samarbeidspartnerne ute.

Likestilling – kun et spørsmål om holdninger?

I likhet med at Olje for utvikling skal sikre en systematisk overføring av positive norske erfaringer fra landets olje- og gassektor, har norske bistandsmyndigheter stor tro på at våre likestillingserfaringer også er egnet for eksport. Likestilling utgjør én av de fem pilarene av norsk bistands- og utviklingspolitikk, men det finnes ikke et eget «Likestilling for utvikling»-program. I stedet ser det ut til at norske myndigheter stoler på at norske holdninger nærmest automatisk skal spre seg, kun ved hjelp av norsk tilstedeværelse.

På spørsmål om de norske selskapene som etablerer seg i Tanzania er opptatt av likestilling og kvinners deltakelse, svarer Klepsvik både ja og nei. «De er jo norske og har en bevissthet rundt dette med likestilling. Det er også et tema som regelmessig kommer opp i forbindelse med delegasjonsreiser. For ambassadens del er vi tydelige på at likestilling har vært viktigere for Norges økonomiske framgang enn olje, og dette slår an i Tanzania».

Ambassadøren ser heller ikke bort i fra at ambassaden stiller strengere krav på dette feltet enn hva norsk næringsliv gjør. «Mange av de norske bedriftene er nå i en oppstartsfase hvor de er mer opptatt av å finne de riktige folkene enn å tenke på at de må ansette kvinner», avslutter Klepsvik. ▣



1 Regjeringen om spagatøvelsen:

Utenriksdepartementet skal både «arbeide for Norges interesser internasjonalt» og fremme «en økonomisk rettferdig verdensorden og bærekraftig utvikling». Det understrekes at «Norge må til enhver tid 'tale med én stemme' i samsvar med hovedlinjene i norsk utenrikspolitikk». Kilde: Regjeringen.no Foto: Flickr/me, Charlotte

2

Ingunn Klepsvik, Norges ambassadør i Tanzania, har i løpet av de 40 årene hun har jobbet med Afrika sett enorme endringer i forhold til næringslivets interesse for Afrika. Foto: privat.

Kvinner Sammen spør:

- A** Er det i næringslivets interesse å fremme likestilling – hvorfor, eller hvorfor ikke?
B Hvordan ser ansvarlige investeringer, som tar hensyn til kvinner, ut?



ELLEN BEHRENS
VP CORPORATE
RESPONSIBILITY, ORKLA ASA

A Menneskers likeverd uavhengig av kjønn eller bakgrunn er en selvfølgelig verdi. Fravær av diskriminering mellom kjønn er en like selvfølgelig rettighet. Å gi kvinner og menn like muligheter i arbeidslivet er mer enn god moral, det er også forretningsmessig fornuftig. Det gir bedre utnyttelse av det potensialet som bor i våre medarbeidere, og gjør oss til en mer attraktiv arbeidsgiver. Mangfold i perspektiver bidrar også til bedre beslutninger.

B Når en bedrift investerer i ny virksomhet, bør menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon inngå som temaer i due diligenceprosessen. Brudd på miljøkrav, arbeidstakerrettigheter, eller korrumpert praksis, kan medføre stor økonomisk risiko og være et tegn på dårlig drift også på andre områder. Diskriminering mellom kjønn, f.eks. i form av ulike betingelser, er ett av mange viktige punkter i etisk due diligence. Ansvarlige investeringer handler om aktsomhet i forbindelse med selve investeringsbeslutningen, og om å være en god eier når investeringen er gjennomført. Den ansvarlige eier bidrar til å videreutvikle selskapet på en måte som ivaretar mennesker og miljø. Det styrker selskapets langsiktige konkurranseevne. **□**



MONICA MÆLAND
NÆRINGSMINISTER (H)

A Kvinner er viktig for næringslivet, både hjemme og i utlandet. Beslutningene blir bedre når vi bruker både kvinner og menns kompetanse, også i selskapenes styrer og ledelse.

Det norske kravet om 40 prosent kvinner i ASA-styrer har vært effektivt. Det har økt andelen kvinner i styrene. Regjeringen vil videreføre bestemmelsen, men ønsker ikke å innføre nye slike reguleringer. Regjeringen arbeider for å få flere kvinner i lederstillinger og styreverv, og vi vil at flere kvinner skal starte bedrifter.

B Norske bedrifter som investerer i utlandet bør respektere menneskerettigheter, både barns, kvinners og urfolks rettigheter. Selskapene bør legge Den internasjonale arbeidsorganisasjons (ILO) kjernekonvensjoner om organisasjonsfrihet, avskaffelse av tvangsarbeid, barnarbeid og diskriminering til grunn. Jeg oppfordrer norske selskaper til å ta med god virksomhetspraksis fra Norge, som modeller for samarbeid med ansatte og tillitsvalgte, og å være åpne for å ansette kvinner. **□**



KRISTIN HALVORSEN
DIREKTØR, CICERO
SENTER FOR KLIMAFORSKNING.

A Vi vet at kvinner og barn er særlig utsatte i land der det er omfattende brudd på menneskerettigheter. Samtidig vet vi at stor ulikhet, diskriminering, dårlig mødre helse og omfattende barnarbeid er en faktor som hindrer stabilitet og vekst. Slik sett er det i næringslivets egeninteresse å bidra til at kvinners stilling styrkes gjennom sine investeringer. Men dette er også et verdspørsmål. Det næringslivet som har utspring i et av de landene i verden der kvinners stilling står sterkest, har et ansvar for å legge det verdigrunnlaget til grunn når de er aktører i andre land. Det handler om deres eget omdømme og ansvar.

B De selskapene som investerer i selskaper ute kan være ansvarlige eiere gjennom å delta på generalforsamlinger og å samordne seg med andre eiere for å sikre trygge arbeidsplasser, anstendig lønn der kvinner ikke diskrimineres og bekjempe barnarbeid. De selskapene som etablerer seg ute må også sikre grunnleggende faglige rettigheter for sine ansatte. **□**



ELIN M. MYRMEL-JOHANSEN
KOMMUNIKASJONS-DIREKTØR,
STOREBRAND

A Ja, fordi likestilling øker tilgangen på ressurser og kompetanse i samfunnet. I tillegg bidrar likestilling til riktigere bruk av kompetansen i samfunnet, fordi jobber i større grad besettes ut fra kunnskap og ferdigheter, ikke kjønn. I sum vil det øke verdiskapingen i samfunnet.

B Ved å utelukke investeringer i bedrifter som bryter internasjonale regler og retningslinjer, blant annet menneskerettigheter knyttet til diskriminering på bakgrunn av kjønn, vil man indirekte ta hensyn til kvinner.

Mikrofinansiering er en type investering som mer direkte kommer kvinner til gode. Mer enn 80 prosent av dem som tar opp mikrolån, er kvinner. Slike investeringer gir avkastning til kundene våre samtidig som de bidrar til positiv utvikling i fattige land. Å gi kvinner tilbud om finansielle tjenester er grunnleggende for å skape en mer velfungerende økonomi. **□**

Samfunnsansvar:

HVORFOR, HVA, HVORDAN?

Hvorfor er det så mye fokus på næringslivets innvirkning på menneskerettigheter og miljø?

Den raske globaliseringen av næringslivet innebærer mange etiske og politiske utfordringer. Innenfor tradisjonell Corporate Responsibility (CR)-retorikk framheves det at etikk lønner seg. Fra sivilsamfunnets side har vi vært opptatt av motsetningen mellom næringslivets kort-siktige økonomiske interesser og kampen for menneskerettighetene og bærekraftig utvikling. Det hører med til historien at norske redere var de viktigste befrakterne av olje til apartheidstaten i Sør-Afrika, at Aker Kværner hadde 700 ansatte i fangeleiren på Guantanamo og at våre framtidige pensjoner yngler i noen av verdens aller verste selskaper når det gjelder menneskerettigheter, miljø og klima.

På tross av en stadig økende bevissthet om disse problemene, har vi få effektive løsninger. Det internasjonale samfunnet har ikke klart å etablere noen mekanisme som setter en effektiv stopper for næringslivsverstingene, og som sikrer erstatning og oppreisning til skadelidte. Det har heller ikke norske myndigheter klart. Felles for den stadig økende jungelen av standarder, retningslinjer, sertifiseringsordninger og avtaler som skal regulere næringslivets samfunnsansvar, er at det er frivillig for selskapene om de ønsker å følge dem eller ikke. Det er heldigvis mange pådrivere innad i norsk og internasjonalt næringsliv for at selskaper og investorer skal ta sitt ansvar for negative konsekvenser av kommersiell virksomhet. En god del av disse har blitt bevisst problemstillingene etter skandaler knyttet til egen aktivitet. De fortjener honnør for at de åpent erkjenner at de har problemer og endrer adferd.

Hva kan norske myndigheter gjøre for å fremme ansvarlighet hos norske selskaper som opererer internasjonalt?

En rekke norske selskaper opererer i autoritære og korrupte land og tjener gode penger på det. Motforestillingene mot et eget norsk regelverk for slik virksomhet er blant annet at det vil svekke norsk konkurranseevne. Videre at det krenker suvereniteten i vertslandet dersom et selskaps hjemland forsøker å regulere slike forhold. På bakgrunn av dette har skiftende norske regjeringer nøyd seg med å uttrykke en «forventning» om at norske selskaper opptrer etter de samme standarder ute som hjemme. Vi mener det er en defensiv holdning og at myndighetene har både

pisk og gulrot tilgjengelig dersom de ønsker å sette makt bak sine forventninger.

Staten har undertegnet de ulike menneskerettighetsinstrumentene, samt miljø og klimaavtaler. Derfor har den også et direkte ansvar for å beskytte disse. Som en stor og innflytelsesrik eier i ledende norske, flernasjonale selskaper har staten et stort handlingsrom som kan utnyttes langt bedre enn i dag. Også de ulike offentlige strategiene for å fremme norsk næringsliv internasjonalt kan benyttes som effektive verktøy for ansvarlighet. Her viser vi blant annet til eksportkreditter, deltakelse i offentlige næringsdelegasjoner, gjerne i forbindelse med konge-, statsminister- og statsrådsbesøk som er sentrale tiltak for å promotere norske selskapers satsing i nye markeder, samt støtteordninger fra ulike departement, Innovasjon Norge, Garanti-Instituttet for Eksportkreditt (GIEK), NORAD, utenriksstasjonene, PETRAD, NORFUND og INTSOK.

Dersom Regjeringen ønsker mer samfunnsansvarlig næringsliv bør støtteordninger baseres på en positiv utvelgelse av de beste selskapene. Som et minimum bør støtteordningene fratras de selskapene som anklages for medvirkning til alvorlige miljø og menneskerettighetsbrudd, inntil disse er avklart og oppreisning gitt. For å lykkes med å fremme de beste aktørene, bistå dem som ønsker å bli bedre og stoppe de verste, må imidlertid myndighetene ha en helt annen kunnskap enn de har i dag om hvordan samfunnsansvaret utøves.

Hvordan kan vi få innsyn i hva norske selskaper foretar seg utenlands?

Norge har nettopp fått en ny lov som krever at norske selskaper rapporterer om virksomhetens sosiale og miljømessige konsekvenser. Det er et viktig signal om at myndighetene forventer en bevissthet på dette området. Men dessverre stopper det der. Innholdet i rapportene er åpenbart ikke viktig. Det er derfor ingen vesentlige krav til innholdet eller sannhetsgehalten i det som rapporteres. Sivilsamfunnsorganisasjoner har krevd at det må innføres et standardisert system for kvantitativ informasjon. Denne må være sammenlignbar fra år til år slik at utviklingen innad i selskaper og mellom selskaper kan sammenlignes. Det er viktig at rapporten avgis av styret og er revidert av uavhengig instans. Kravene får stadig større oppslutning blant internasjonale investorer som grunnlag for å vurdere framtidig risiko. ■



AV: GUNHILD ØRSTAVIK,
SENIORRÅDGIVER, FORUM

Since the first hydropower plant in Bugoye, Kasese, was commissioned in 2009, TronderPower has transformed a number of people's lives, and especially the lives of the women in the area.

The goal of TronderPower is to invest in and develop hydropower projects in co-operation with the authorities in Uganda. Through the Community Livelihood Improvement Plan, the standard of living in Kasese and the nearby districts of Kabarole, Bushenyi and Mbarara has improved with increased access to power, education, clean and steady supply of water, better health facilities and employment opportunities.

10 Times Better Than Before

As the power project was built, families were resettled. Margaret Kiiza is one of the women who were asked to relinquish her land and home to TronderPower. Kiiza grew up in a traditional village of the Bakonjo ethnic minority in North West of Kasese District, earning a meager living from scouring the Rwenzori Mountains for firewood. Just like the scores of others living in the remote village, Kiiza and her family lived in a bare house without electricity, water or a toilet. Her six children had to trek kilometers away to go to a nearby school located on the opposite slopes of the mountain. Today, life is different. Kiiza, her husband Joseph and their children have relocated from their shack house into a newly built three bedroomed house constructed by funds given to them as compensation by TronderPower.

Apart from providing new homes, TronderPower ensures that the resettlement process is socially inclusive and gender sensitive. The women receive training to help

« WOMEN ARE LISTENED
TOO LIKE ANY OTHER
PEOPLE AFFECTED BY
THE PROJECT. »

ANNICENT BUSINGYE,
MANAGING DIRECTOR AT TRONDERPOWER LTD.

improve their livelihoods and job prospects. "Women became very active in the resettlement process. Most of the participants at the village resettlement meetings and consultations are women," says Moses Mugisha, the area Local Council Chairperson. He explains that the Village Resettlement Committee works closely with the TronderPower team and the project management board to discuss progress and to make sure that women's voices are heard in decisions about the construction of the resettlement site.

Lozio Lemusuk, the Project Manager at the Tronder Power plant in Bugoye, says: "Life after the resettlement is more than 10 times better than before. The project constructed new houses for 43 families and bought land elsewhere for others. We spent over \$1 million US dollars on compensation alone."

Through their initiative, TronderPower hopes that these women and their children will be more aware of and able to grasp development opportunities and good



AV: SARAH NAKIBUUKA,
FREELANCE JOURNALIST,
UGANDA

TronderPower

TO THE PEOPLE

Development projects in African states tend to be gender blind, failing to recognize that men and women have different roles and needs. TronderPower Ltd, a subsidiary company of the Norwegian TrønderEnergi, took a different turn. Through gender-inclusive planning the company paves the way for better job opportunities for women in Uganda.



1 Hydropower plant in Bugoye:
Photo: Sarah Nakibuuka.

2 Annicent Busingye, Managing Director
at TronderPower Ltd, has ensured
that gender issues are well maintained.

3 Compensated by TronderPower
for relocating, Margaret Kiiza
opened a small shop.
Photo: Sarah Nakibuuka.

job prospects in the future, and eventually participate more actively in the mainstream economy of Bugoye and Kasese district as a whole.

Increasing Opportunities for Women

Annicent Busingye, the Managing Director at TronderPower Ltd, has helped steer women and their needs to the top and has ensured that gender issues are well maintained. “The changes have come about as a result of the social policies associated with the Bugoye power project which puts particular emphasis on gender inclusiveness. Women are listened too like any other people affected by the project,” Busingye says.

Busingye observes that all staff is treated equally irrespective of gender. For example she shows that TronderPower employs people with quality, meaning that when there are qualified women, they are not overlooked, but given the opportunity. Moreover, Busingye says women are employed based on their qualifications. “Salary depends on qualification and job description, but where both men and women do the same job, they

receive equal pay,” she says. Furthermore, the difference between a woman’s and a man’s needs are taken into account. Busingye explains that women who get pregnant are accorded maternity leave of 60 working days as prescribed in the Ugandan labor laws.

Employed and Empowered

Wadena Betty is one of the workers at the plant in Bugoye. She appreciates that the project has enabled her get a job near her home. “Before this project, most women used to be under the careful watch of their husbands. Today, thanks to the project, we are employed and empowered,” she says.

The plant employs 18 people, among them six women. “Although machine operation wasn’t a known job for women, the project has helped women get involved due to the gender requirement,” says Wadena.

For the future, Busingye says that TronderPower will continue ensuring that gender equality is promoted. “The systems we currently have are structured to move beyond individuals,” she says. ■

FACTS TRONDERPOWER LTD

- TronderPower Ltd is owned by TrønderEnergi and the Norwegian Investment Fund for Developing Countries (Norfund).
- The hydropower plant in Bugoye was commissioned in October 2009.
- According to The Norwegian Agency for Development Cooperation (Norad), the project pays special attention to gender equality and the empowerment of women. E.g. women forced to move due to the construction received financial compensation; the plant makes efforts to recruit, educate and employ local women; the project funded a local maternity clinic and built water wells.

Et møte med: **Jon Einar Værnes** – Overfører norsk praksis til TronderPower

Jon Einar Værnes var TronderEnergis direktør for internasjonale prosjekter inntil han ble pensjonist i 2014. Værnes ledet utbyggingen av selskapets vannkraftverk Bugoye i Uganda som åpnet i 2009.

På spørsmål om norsk næringsliv har et ansvar for å fremme likestilling i de landene de opererer i, svarer Værnes at de fleste långivere, inklusive Verdensbanken, har generelle krav om å fremme likestilling i sine betingelser.

Ved utbygging og drift av Bugoye var likestilling et naturlig tema. Værnes mener norsk næringsliv og investorer bør være pådrivere for likestilling i sine prosjekter. «Det er ren kompetanseoverføring. Vi tar med oss en praksis fra Norge som har gitt oss gode resultater.

«Det er viktig å sørge for at det faktisk er like rettigheter for kvinner og menn når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Lønna må utbetales direkte til kvinnene og underentreprenører må følge samme praksis. Virksomhetene må sørge for at kvinner deltar på alle informasjonsmøter, mottar verneutstyr på lik linje med menn og gis de samme utviklings- og avansementsmuligheter. Det må være gode ordninger knyttet til svangerskap og fødsel dersom kvinnene reelt sett skal ha like muligheter. Selskapene må påse at kvinner blir behandlet med respekt på alle nivå, som ledere, ingeniører, funksjonærer og arbeidere.»

En rekke kvinner ble ansatt som funksjonærer og ingeniører ved vannkraftverket i Bugoye. «Vi engasjerte også en kvinne, Annicent Busingye, som daglig leder for vårt landkontor i Uganda. Dette skapte forbauselse både

lokalt og sentralt, men ble møtt med stor respekt fra kvinnelige toppledere hos myndighetene.

«Lokalt bidro likestillingspolitikken vår til god kontakt med lokalbefolkningen og med lokale myndigheter. Annicent har skapt en utmerket plattform for en ryddig kultur i egen organisasjon, blant våre leverandører og forretningsforbindelser. Hun er et svært godt eksempel på en moderne leder i et utviklingsland», avslutter Værnes. ▣



AV: **GUNHILD ØRSTAVIK**,
SENIORRÅDGIVER, FORUM



Tiltaksløse bedrifter



AV: **ANITA SÆBØ**,
RÅDGIVER, FOKUS

Norske selskaper som mottar næringslivsstøtte fra Norad driver i liten grad aktiv likestillingspolitikk. Dette er ett av funnene fra fjorårets gjennomgang av Norads søknadsbaserte støtte til næringslivet for perioden 2009-2012. Studien viser at støtten har resultert i utvikling ved å gi folk arbeidsplasser og at bedriftene tar samfunnsansvar overfor sine ansatte og miljøet. Samtidig er kvinner i mindretall blant de tilsatte

og likestilling er helt klart det samfunnsansvarsområdet der bedriftene er minst bevisste og proaktive og har størst rom for forbedring.

15 av 51 bedrifter oppgav at de ikke har innført noen tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. 17 av bedriftene har tilrettelagt for kvinner i ledelsen og dette er det mest utbredte tiltaket. Bare fem av bedriftene tilbyr barnepass på arbeidsplassen og kun én hadde inn-

ført utvidet fødselspermisjon for de ansatte.

Tiltak for å rekruttere og fremme kvinner ble av mange sett på som unødvendige ettersom dette skal baseres på meritter. Flere anså kvinner som attraktiv arbeidskraft og utfordringen er gjerne å finne nok kvalifiserte kvinner. Bedriftene oppgav at de hadde styrket sitt fokus på likestilling som et resultat av Norads vektlegging av tematikken. ▣

Når en næringslivsleder baker næringslivsgleder...



AV: ODA GILLEBERG,
REDAKTØR, KVINNER SAMMEN

... trengs andre ingredienser enn pepper, smør og farin. Det finnes faktisk en egen oppskrift for å skape et likestilt næringsliv.

1. Rør ut godt lederskap i lunken vilje. Ha i evne og respekt for menneskerettigheter.
Elt deigen til den er glatt og jevn. Sett til heving.
2. Kok opp en likestillingsplan og smak til med et budsjett. Visp sammen planen, budsjettet og selskapets øvrige strategi. Kjevle ut deigen og fordel blandingen jevnt utover.
3. Bland sammen likelønn og like avansementsmuligheter. Sil ut diskriminering.
Tilsett videreutdanning, eller treningsopplegg.
4. Dryss over likestillingsfremmende velferdsordninger som helseforsikring og foreldrepermisjon.
5. Vær nøye med målingen av ingrediensene slik at oppskriften kan ettergås og etterfølges.
6. Gjør som Morten Skogmus: Ta samfunnsansvar og la oppskriften komme lokalbefolkningen til gode.
7. Gi oppskriften videre til dine venner.

Bon appetite!

FNs kvinneorganisasjon UN Women og FN's Global Compact har servert Women's Empowerment Principles (WEP) a la carte siden 2010. WEP-menyen, som >>



5 The Principles

1 Leadership Promotes Gender Equality

2 Equal Opportunity, Inclusion and Nondiscrimination

3 Health, Safety and Freedom from Violence

4 Education and Training

5 Enterprise Development, Supply Chain and Marketing Practices

6 Community Leadership and Engagement

7 Transparency, Measuring and Reporting

» hovedsakelig er beregnet på næringslivet, består av sju prinsipper for å styrke likestilling og kvinners rettigheter (se figur 5). Til nå har 755 selskaper på verdensbasis latt seg friste. Verdens største produsent av fornybar energi, det brasilianske kraftselskapet Itaipu, er ett av dem.

«Itaipu er et maskulint selskap», sier selskapets økonomisjef Margaret Groff, og setter ord på et velkjent fenomen. Itaipu opererer innenfor en typisk mannsdominert sektor, og det er vanskelig å rekruttere kvinner til høye stillinger. Mye tyder likevel på at Groff, som i fjor vant den anerkjente Oslo Business for Peace-prisen for sitt arbeid for likestilling, har knekket en nøtt. Bare 16 prosent av selskapets arbeidsstyrke er kvinner, men kvinner utgjør likevel 22 prosent av ledelsen.

I sin bærekraftrapport fra 2012, hevder Itaipu at de var det første selskapet i den brasilianske energisektoren som iverksatte et likestillingsprogram på begynnelsen av 2000-tallet. Kvinner som allerede var ansatt i selskapet fikk tilbud om opplæring og videreutdanning for å tilegne seg kunnskaper som gjorde dem kvalifiserte til høyere stillinger.

I 2011 ble Itaipu medlem av WEP-familien. I dag er de sju prinsippene for likestilling en svært viktig del av selskapsstrategien. «Vi sørger for at prinsippene gjennomfører selskapets totale leveringskjede», sier Groff. På denne måten har flere selskaper i Brazil tilsluttet seg WEP, og for de beste vanker en gulrot. Brazil WEP Award, som Groff arrangerer, hadde i år hele 70 kandidater til førsteprisen. De 20 selskapene som har gjort mest for å oppfylle likestillingsprinsippene, blir premierte.

Følges oppskriften i Norge?

Til dags dato er det ingen norske selskaper som har tilsluttet seg likestillingsprinsippene WEP. I en e-post til Kvinner Sammen skriver FNs Global Compact at det kan skyldes at prinsippene fortsatt er ukjente blant mange.

For å undersøke dette foretok Kvinner Sammen en spørreundersøkelse blant de 39 norske selskapene som er medlemmer av det nordiske Global Compact-nettverket. Av 16 svar var det åtte selskaper som hadde hørt om likestillingsprinsippene. Uavhengig av om selskapet hadde kjennskap til prinsippene fra før, svarte halvparten at de var interessert i mer informasjon om WEP. Tre svarte at de kanskje, eller ikke visste, om de var interessert, og fem svarte at de ikke var interessert.

I følge Henrik Munthe, NHO-advokat og koordinator for det nordiske Global Compact-nettverket, har ikke likestillingsprinsippene (WEP) blitt lansert for de nordiske medlemmene, hovedsakelig på grunn av mangel på ressurser, men også fordi ingen har etterspurt økt innsats på dette området. «I tillegg tilbyr Global Compact en bred palett av initiativer – alt fra vann, miljø, jordbruk og fred. Sist gang nettverket møttes valgte arrangørene å fokusere på klima og energi», sier han.

Nettverksmedlemmene møtes to ganger i året for å diskutere fremgang og fokus. «Dersom selskapene her

fremhever WEP som et viktig satsningsområde vil det definitivt være av betydning for nettverkets satsing fremover», sier Munthe.

Smarte løsninger, gode effekter

WEP er ukjent kost for det norske IT-selskapet Opera Software, «men dette vil jeg gjerne høre mer om», sier konserndirektøren for HR, Tove Selnes. «Det er bra å ha et samfunnsansvar, og det er dessuten forretningsmessig smart.»

Opera har allerede likestillingsfremmende tiltak på plass. Selskapet, som opererer i 16 land og hvis arbeidsstyrke består av 76 prosent menn, tilbyr fødselspermisjon til alle ansatte. Menn får to ukers betalt pappaperm rett etter fødsel. De kvinnelige ansatte får også ofte lengre permisjonstid enn hva som er lovfestet i de ulike landene. «Det er et signal fra arbeidsgiver om at vi ser verdien av å ha et rikt liv utenom jobben. Samtidig sender vi et signal om at pappaer skal være med på å ta ansvar», sier Selnes.

«I Sør-Korea er dette en uvanlig ordning», sier Minoh Kang, Operas prosjektleder i Seoul. I følge Kang har Sørkoreanske menn krav på tre dagers fødselspermisjon med lønn, eller fem dager hvorav to er uten lønn. På grunn av stor konkurranse på arbeidsmarkedet er det få som tar ut de to ulønnende permisjonsdagene, hevder han.

I løpet av sine sju år som Opera-ansatt har han tatt ut to ukers pappapermisjon med full lønn to ganger, sist i 2011. «Det betydde mye for meg at jeg fikk være sammen med min kone når hun trengte meg som mest. Det var også viktig i forhold til relasjonsbyggingen overfor mine døtre», sier han.

I Operas lokaler i Norge og Polen tilbys ansatte også et barnerom. Innredet med leker og en kontorpult er rommet tilrettelagt for at den foresatte kan ta med barnet på jobb dersom det skulle være nødvendig.

« DET BRA Å HA ET SAMFUNNSANSVAR, OG DET ER DESSUTEN FORRETNINGSMESSIG SMART. »

TOVE SELNES, KONSERNIDIREKTØR
FOR HR I OPERA SOFTWARE

«Det handler om å tenke ut smarte løsninger», sier Selnes, og avviser at velferdsordningene er kostbare for bedriften. «Det gir gode effekter. Vi mener at folk som har et godt liv også yter mer, er mer innovative, kreative og bidrar til et bedre arbeidsmiljø. Slik sett gir ordningene gode ringvirkninger.»

Rik på WEP

Privat sektor står for ni av ti jobber i utviklingsland, og spiller slik sett en kritisk rolle når det gjelder kvinners arbeidsmuligheter. Likestilling i næringslivet byr på en



vinn-vinn-situasjon, skal vi tro Groff. I tillegg til å skape en bedre verden, vil likestilling også gi økonomiske resultater for private selskaper, hevder hun.

Innovative ordninger i næringslivet kan også påvirke nasjonal politikk, og i så måte bidra til økt likestilling utover eget selskap. «Operas permisjonsordninger har fått stor oppmerksomhet i Polen», sier Selnes, som har hatt audiens hos den polske presidenten for å snakke om Operas og Norges likestillingsordninger. «Det er spennende at næringslivet kan påvirke politikk ved å iverksette tiltak selv», avslutter hun.

«Ved å signere WEP-initiativet vil selskaper få tilgang til et stort nettverk av likesinnede bedrifter som også tar likestilling på alvor», skriver FNs Global Compact, og avslutter med å ønske norske næringslivsledere velkommen: «Women's Empowerment Principles byr på en fantastisk mulighet for norske selskaper til offentlig å forplikte seg til tiltak som vil styrke kvinner og bidra til likestilling.» □

FAKTA FNs GLOBAL COMPACT

er verdens største initiativ for næringslivets samfunnsansvar. Global Compact baserer seg på ti prinsipper som alle ansvarlige bedrifter bør følge.

- 97 norske selskap har tilsluttet seg FNs Global Compact.
- Av disse er 39 selskap betalende medlemmer i det nordiske Global Compact-nettverket, som tilsammen består av rundt 200 selskap fra alle de nordiske landene.
- Alle selskap som har signert Global Compact-initiativet må følge prinsippene uavhengig av medlemskap i nettverket.
- I følge Henrik Munthe, koordinator for det nordiske Global Compact-nettverket, består nettverket hovedsakelig av store bedrifter som opererer i mange land, og som benytter Global Compact-nettverket til å diskutere relevante problemstillinger med likesinnede.

Oslo Business for Peace Award er den høyeste anerkjennelse for forretningsverdighet en enkeltperson kan motta. International Chamber of Commerce (ICC), UNDP og FNs Global Compact foretar nominasjonsprosessen. En pris komité bestående av Nobelprisvinnere innen økonomi og fred velger ut vinnerne.

1 Margaret Groff vant Oslo Business for Peace Award i 2013 for sitt arbeid for likestilling. Foto: Oda Gilleberg.

2 **Brazil WEP Award:** Eletrobras Furnas, som forsyner over halvparten av Brazils husstander med strøm, vant førstepremie i Brazil WEP Award 2014, hovedsakelig på grunn av ledelsens engasjement og satsing på likestilling og styrking av kvinners rettigheter både innad i selskapet og hos sine leverandører. Her er ledelsen i Eletrobras Furnas sammen med pris-arrangør Groff (nummer tre fra venstre). Foto: privat.

3 **Familien Kang:** Minoh Kang fra Sør-Korea er stolt over å ha kunnet ta ut pappapermisjon. Her sammen med sin kone Juyoung Seo og sine to døtre Minju (3) og Bomin (4). Foto: privat.

Kvinner Sammen spør LO og NHO

- A** Hvordan ser ansvarlige investeringer, som tar hensyn til kvinner, ut?
- B** Ser LO/NHO det som sin rolle å fremme likestilling blant sine medlemsorganisasjoner og internasjonale samarbeidspartnere? Hvorfor, eller hvorfor ikke?
- C** Mener du at LO/NHO lykkes i å fremme likestilling blant sine medlemsorganisasjoner og internasjonale samarbeidspartnere?



GERD KRISTIANSEN
LO-LEDER

- A** Investeringer som skaper arbeidsplasser, også for kvinner. Investeringer som skaper arbeidsplasser med skikkelige betingelser, anstendige arbeidsforhold. Arbeidsplasser som fysisk ligger i nærheten av der folk bor, slik at kvinnene ikke trenger pendle for å komme på jobb og kan være i nærheten av familien.
- B** Likestilling er innarbeidet i alle LOs samarbeidsprosjekter. I noen land er det behov for et ekstra engasjement rundt temaet. Vi legger vekt på at aktivitetene ikke alltid bare skal være for kvinner, men også inkludere menn for å få til en langsiktig forståelse for behovet for å endre systemer og kjønnsroller. Arbeid for å fremme flere kvinner i ledelse på alle nivåer i fagbevegelsen er også en forutsetning for samarbeid med LO.
- C** LOs forbund: Over 50 prosent av LOs 890 000 medlemmer er kvinner. LO og våre forbund har en tydelig likestillingspolitikk. En rekke av forbundene gjennomfører egne aktiviteter for å fremme likestilling i organisasjonen, blant annet for å motivere kvinner til å ta på seg lederoppgaver og bli tillitsvalgte. En utfordring er at den forbundsvise organiseringen kombinert med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet gjør at flere av våre forbund enten er svært mannsdominerte, eller svært kvinnedominerte. LOs vedvarende og langsiktige arbeid internasjonalt har gitt resultater, men kulturelle forskjeller, religion og lokale skikker kan være en hemsko. ▣



KRISTIN SKOGEN LUND
ADMINISTRERENDE DIREKTØR NHO

- A** En av styrkene til norske bedrifter som opererer i utlandet, er at de har med seg norske verdier og metoder – også når det gjelder likestilling. Mange bedrifter har også forpliktet seg til å bekjempe diskriminering i arbeidslivet gjennom Global Compact, et FN-initiativ som angir prinsipper for menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og anti-korrupsjon. I flere utviklingsland samarbeider vi dessuten med søsterorganisasjoner om likestillings-spørsmål. Blant annet har arbeidsgiverorganisasjonene i Uganda, Tanzania og Kenya i samarbeid med NHO etablert utviklingsprogrammer for kvinnelige ledere.
- B** Det er i dag for få kvinner i privat sektor, også i ledende stillinger. Det ønsker vi å gjøre noe med. Skal norsk næringsliv vinne frem i internasjonal konkurranse må vi utnytte kompetansen i hele befolkningen. Dessuten vil kjønnsbalanse på arbeidsplassen og i ledelsen styrke bedriftene.
- C** Vi har en god dialog med våre medlemmer om dette spørsmålet, og hvert år ser vi at andelen kvinnelige ledere i våre bedrifter øker. Vi er også stolte av å kunne tilby medlemmene våre et treffsikkert lederutviklings- og styrekompetansekurs for kvinnelige talenter, NHO Female Future. Siden starten i 2003 har programmet gitt gode resultater og fornøyde deltagere. ▣



GRO LINDSTAD,
DAGLIG LEDER, FOKUS

BRASIL: Urfolkskvinner i Amazonas kjemper en tøff kamp mot avskoging og forurensning. Norge bevilger milliarder til arbeidet mot miljøødeleggelsene, men kommer investeringene kvinner til gode?

Urfolkskvinner kjemper mot multinasjonale giganter

Så praktisk, tenkte vi, at tolken også kan være sjåfør! Det var før vi satte avgårde mot Amazonas. Nå vekslet vi blikk og håpet at vi ville komme helskinnet hjem til jul. "Foreldrene mine døde i en bilulykke," sier sjåføren, mens hun raser fram på dårlige veier, over store hull, langs bratte skrenter.

Det er desember i 2013. Anita, rådgiver i FOKUS, og jeg er på vei fra delstatshovedstaden Cuiaba til en liten by lengre inn i landet. Vi er i Brasil for å undersøke om norske regnskogsinvesteringer også kommer kvinner til gode.

I 2008 annonserte daværende statsminister Jens Stoltenberg at Norge vil støtte Brasil med inntil 6 milliar-

der kroner fram til 2015 dersom Brasil kan vise til reduksjon i landets avskoging. Pengene ble bevilget som en del av REDD+-programmet som har som mål å redusere utslipp av klimagasser som følge av avskoging og skogforringelse i utviklingsland.

Takiná-nettverket

Med hjertet i halsen ankommer vi et lite hotell ved inngangen til regnskogen i delstaten Mato Grosso hvor vi blir tatt i mot av Alice Marialica. Marialica leder Takiná-nettverket, et uformelt nettverk bestående av urfolkskvinner fra Amazonas-regionen som jobber for å styrke »

» urfolkskvinnenes rettigheter.

Nettverket, som ble startet av 97 kvinner, skal i år avholde sitt 12. årsmøte. Agendaen for møtet i år er å diskutere miljøkonsekvenser for landområdene til urbefolkningen, og utfordringene de opplever fra store nasjonale og multinasjonale selskap og agribusiness (jordbruksproduksjon i stor skala).

De fleste kvinnene i urfolkskvinnenettverket har høyere utdanning. De har gått på universiteter og høyskoler og blitt økonomer og jurister, forteller Marialica, som selv er utdannet lærer.

I to timer, sittende i en sliten sofa i en mørk hotellresepjon, forteller Marialica om urfolkskvinnens erfaringer og utfordringer i Mato Grosso.

« KVINNENE I BRASIL ER STERKE ENDRINGSAKTØRER OG VIKTIGE MEDSPILLERE FOR Å FÅ TIL EN BÆRE- KRAFTIG UTVIKLING. »

Eksplosjon av kreft

Mato Grosso er den delstaten i Brasil hvor man tydeligst kan se resultat av avskoging. Her er det agribusiness som har makten. Delstaten utgjør et område på 906 807 km², med en befolkning på nærmere tre millioner.

I februar 2013 offentliggjorde presidenten i Brasil, Dilma Rousseff, jordbruksplanen for 2013/2014. I løpet av disse to årene skal 133 millioner reales (nesten 360 millioner NOK) investeres i jordbruk. Mesteparten skal gå til de store landbruksbedriftene, mens kun 18 millioner reales er satt av til familiedrevne gårder og bruk.

Fra 1990 til 2005 dokumenterte delstatsmyndighetene i Mato Grosso en tredobling av arealer som brukes som dyrkbar mark. Store områder er hogd ned for å lage plass til dyrking av nærmere 20 millioner tonn soyabønner per år. Av dette eksporteres over 60 prosent. Mye soya er dyrket på genmodifiserte frø. I tillegg dyrkes blant annet mais, sukkerrør, ris og bomull.

Avskogingen har ført til at indianerlandsbyene ikke er like isolerte som før. Annen bebyggelse har kommet nærmere, og tilgangen på butikker og melkeerstatning på boks har ført til at kvinner dier barna sine kortere enn tidligere. Konsekvensen av dette er, i følge Marialica, at barna lettere utvikler allergier og tidligere overvekt.

En annen miljøverstering er kvegdriften. Kveg slipper ut store mengder gasser i atmosfæren. Marialica forteller at avføring fra kveg, antibiotika som brukes i dyrefor, hormoner, kunstgjødsel og sprøytmiddel fører til at fisken i elvene dør, eller blir deformert grunnet mutasjoner.

Dessuten forgiftes drikkevannet til indianerstammene i Amazonas. I følge Marialica har dette ført til en eksplosiv økning av antall kvinner som får brystkreft og underlivskreft, og til svekkelser av barns immunsystemer.

For å øke kunnskapen blant befolkningen har Takinã produsert en bok med informasjon om tradisjonell mat og matproduksjon. De forsøker også å redde frø og planter som er utrydningstruet. Planter og vekster som brukes til matlaging og naturmedisin står i fare for å forsvinne.

Monsterdemningen

I tillegg til avskogingen, trues landområdene av gruve-drift fra store selskap, utbygging av vannkraft og oppdemming av elver.

Brasil, som har over 200 millioner innbyggere, har et enormt behov for elektrisitet. Behovet skaper muligheter for næringslivet og en økonomi i vekst, men utgjør en trussel for urbefolkning i Amazonas.

Belo Monte-demningen – eller “monsterdemningen” som den også kalles – ved elven Xingu, er under oppføring. Når verdens tredje største demning står ferdig vil den ha konsekvenser for 640 kvadratkilometer regnskog og ca. 40 000 mennesker.

For tre år siden inngikk berørte innbyggere og myndighetene en avtale om at lokalsamfunn som må flytte på grunn av byggingen av demningen, skal få hjelp og kompensasjon. Representanter for de ulike landsbyene hevder at avtalen ikke har blitt overholdt.

Utbyggingen fører også til annen kriminalitet. Tidligere i år ble det avslørt trafficking og slaveri inne på monsterdemningens anleggsområde. En 16 år gammel jente, som klarte å rømme fra en nattklubb inne på anleggsområdet, rapporterte at unge jenter ble holdt fanget i nattklubben og tvunget til prostitusjon. I en politirazzia ble 18 unge jenter reddet ut, flere av dem mindreårige. Saken ble hevet til politisk nivå og har resultert i politisk høring og trusler om stenging av arbeidet mens ytterligere utredninger pågår.

Mobilisering mot sosial ulikhet

På papiret har urbefolkningen i Brasil en rekke rettigheter; de skal høres og ha medbestemmelse. I realiteten er det sjelden slik. Store selskaper legger hindringer i veien for oppfyllelsen av rettighetene. Myndighetene har blitt sterkt kritisert for ikke å ivareta kravene til urbefolkningsgruppene i Mato Grosso-området. Marialica, og andre aktører vi snakket med, kunne fortelle at de store jordeierne i området også er representert på delstatsnivå i politikken og at korrupsjon er utbredt.

Landet har de siste par årene sett flere demonstrasjoner og økende uro grunnet sosiale ulikheter og økonomisk vekst som skaper skillelinjer. Under miljøkonferansen Rio+20 i juni 2012 oppstod det store demonstrasjoner mot monsterdemningen. I forbindelse med verdensmesterskapet i fotball i år demonstreres det igjen.



FAKTA AMAZONAS

- Regnskogen i Amazonas strekker seg over ni land og dekker et område på nesten 7 millioner kvadratkilometer, mer enn 20 ganger Norges areal.
- Seksti prosent av Amazonas-regnskogen ligger i Brasil. Brasil har 30 prosent av verdens gjenværende regnskog og det bor mer enn 20 millioner mennesker i den brasilianske delen av Amazonas.
- Amazonas er også hjem for et stort antall urfolksgrupper og mange av disse er avhengig av skogen for å overleve.



1 Kvinnene leder an: Urfolksgrupper i Amazonas protesterer mot utbyggingen av Belo Monte-demningen. Foto: International Rivers.

2 Urfolksvinner og barn har fått nedsatt helse som følge av avskoging og forurensing, mener aktivister. Her under en demonstrasjon mot utbyggingen av Belo Monte-demningen. Foto: Paygomuyatpu Munduruku

3 Amazonas.
Foto: Neil Palmer/CIAT for Center for International Forestry Research (CIFOR).

Demonstranter, som skal ha forsøkt å ta seg inn på kontorene til selskapet Energia Norte som bygger demningen, ble skutt på med gummikulere av politiet.

Flere av demonstrasjonene ledes av kvinner. Patricia Gualinga, som er leder for Kicheva-folket fra Sarayaku, ledet den 219 kilometer lange marsjen fra Amazonas-regionen til hovedstaden Brasilia i oktober 2013, da sju indianerstammer marsjerte i protest mot tildeling av lisenser for å lete etter olje. Kvinnene gikk fremst, og de hadde med seg menn og barn i alle aldre. Vel fremme i Brasilia var meldingen klar: Vi kan ikke fø barna våre på olje, sa de.

Bank med to hatter

Den brasilianske utviklingsbanken BNDES bærer to hatter. Samtidig som banken bevilger store summer til utvikling av store vannkraftprosjekter (bl.a. monsterdemningen) og annen næringsutvikling som utgjør en trussel og

skader regnskogen, har banken etablert Amazonas-fondet som skal bevilge klimamidler for å bevare Amazonas og regnskogsområdene. Dette fondet styrer REDD+-midlene som bevilges fra Norge og Tyskland.

I tråd med norske krav om at REDD-pengene skal gå raskt ut fra bankkontoen og inn i prosjektene, er fondet opptatt av at mottakerne av midler skal være store og i stand til å absorbere store penger på kortest mulig tid. For mange organisasjoner, deriblant Takiná, er det derfor urealistisk å søke om midler fra Amazonas-fondet. Fondet har heller ingen kvinne- og likestillingsprofil på arbeidet sitt, eller på prosjektene som vurderes.

Kvinnene i Mato Grosso er sterke endringsaktører og viktige medspillere for å få til en bærekraftig utvikling i Amazonas. Norge, som har kvinner og likestilling som et uttalt prioritert område innen utviklingspolitikken, bør vurdere hvordan regnskogsinvesteringene kan spille på lag med kvinnene i Brasil. ■

Hyllet, kritisert og uønsket

Oljefondets Etikkråd fyller 10 år, men det var med nød og neppe at jubilaranten overlevde vårens meldinger og debatter. I framtiden må det være mer fokus på menneskerettighetene, hevder flere.



AV: KRISTIN SKAAR,
FRILANSJOURNALIST

Det var like før det sprakk. Den 4. april i år kom Stortingsmeldingen om Statens Pensjonsfond Utland, hvor finansminister Siv Jensen foreslo å legge ned Etikkrådet - som overvåker forvaltningen av Statens Pensjonsfond Utland (SPU).

Meldingen vakte store reaksjoner fra både økonomer, organisasjoner og medlemmer av Etikkrådet. «Som å sette bukken til å passe havresekken», mente Framtiden i våre hender. Regjeringens støttepartier KrF og Venstre var også kritiske til forslaget. Hvorfor skulle Norge gi slipp på sitt uavhengige etiske råd, som hadde blitt hyllet over hele verden?

Da innstillingen fra Finanskomiteén kom 27. mai, pustet de mange kritikerne lettet ut. En enstemmig Finanskomiteé gikk inn for å beholde rådet. Et resultat blir likevel at det er Norges Bank som får beslutningsmakt til å utelukke selskaper - i stedet for Finansdepartementet.

Mangel på politisk vilje

«Det at vi har et etikkråd er nok den største grunnen til at den etiske forvaltningen av Oljefondet lenge har blitt sett på som verdensledende», sier Ingeborg Moa, politisk rådgiver i Norsk Folkehjelp.

Etikkrådet ble opprettet i 2004, samme år som Stortinget innførte etiske retningslinjer for Oljefondet. Rådet skal passe på at fondet - med en markedsverdi på over 5000 milliarder kroner - ikke begår etiske overtramp som er i strid med retningslinjene. Et viktig mål også at rådet skulle være en uavhengig instans.

Oljefondets samlede portefølje er på om lag 8300 selskaper i 82 land. Siden 2004 har Oljefondet trukket seg ut av 54 selskaper. Nitten av selskapene som har blitt utestengt produserer tobakk, 18 selskaper som følge av produksjon av landminer, klasevåpen eller kjernevåpen, og 10 selskaper som følge av grove miljøskader. Kun ett

tilfelle gjelder grove eller systematiske krenkelser av menneskerettighetene - med utestengningen av Wal-Mart i 2006.

– *Er retningslinjene for svake?*

«Jeg mener at retningslinjene er gode. Problemet har vært mangel på vilje til å utelukke fra politisk hold, selv om utredningene og anbefalingene fra Etikkrådet har vært solide og entydige. Det står i retningslinjene at selskaper kan utelukkes dersom det er en uakseptabel risiko for at selskapet medvirker til grove eller systematiske krenkelser av menneskerettighetene. Det bør ikke være noen hindringer for å gjøre dette», sier Moa.

Gjør ikke nok for menneskerettighetene

Mars 2013: Indisk TV rapporterer om store demonstrasjoner i Odisha i India. Bildene viser rasende kvinner som protesterer mot byggingen av en gigantfabrikk i regi av stålselskapet Posco. Planene fører til at folk i området må flytte. Selskapet står ansvarlig for grove menneskerettsbrudd.

En hendelse langt vekke fra norsk kontekst, men likevel nær: Oljefondet har investert over 1.4 milliarder kroner i selskapet. Saken resulterer i at OECD kritiserer Norges Bank for manglende åpenhet og samarbeid. De konkluderer at Oljefondet bryter med retningslinjene for ansvarlig næringsliv.

For det har ikke manglet på kritikk. Flere organisasjoner har påpekt at etikken i forvaltningen av Oljefondet har fått dårligere kår de siste årene. De har etterspurt mer handling overfor selskaper som bryter med etikken Oljefondet skal følge. Rapporter fra organisasjoner som Changemaker og Forum for utvikling og miljø (ForUM) har konkludert at Etikkrådet bør styrkes og få mer ressurser og makt til selv å vedta uttrekk fra selskaper.

I desember 2013 konkluderte også FN's komité for

økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) at Norge ikke gjør nok for å sikre at Oljefondets investeringer følger menneskerettighetene. Den etiske forvaltningen må styrkes, mente komitéen. Kritikken kom som følge av at ForUM og FIAN Norge hadde klaget inn Oljefondet til ØSK-komiteen.

Treg behandlingstid et alvorlig problem

I overvåkingen av menneskerettighetsbrudd er mangel på informasjon en stor utfordring, påpeker Ola Mestad, leder for Etikkrådet. «Menneskerettigheter er også veldig vanskelig å lage gode sektoravgrensninger på. Det er grove og systematiske menneskerettighetsbrudd vi må se på».

– *Kunne dere gjort mer for å fokusere på kvinners rettigheter?*

«Vi har ikke fokusert spesifikt på dette, men kvinners rettigheter er en viktig del av helheten her, for eksempel i vårt fokus på arbeidstakerrettigheter i 2014. I mandatet vårt står også barnarbeid spesifikt, som vi derfor også ser ekstra på. Noen mener nok vi tolker mandatet for strengt, men vi er nødt til å følge oppdraget vi har fått fra Stortinget».

Mestad mener de ofte trege saksbehandlingene av enkeltsaker i Finansdepartementet og Norges Bank er svært uheldig i denne sammenheng. «Vi mener det bør aldri ta mer enn seks måneder. Men ofte tar dette minst to år. Informasjonen vi har gitt kan i løpet av denne tiden ha endret seg, og den farlige aktiviteten kan være avsluttet. Dette strider med ideen bak mandatet», sier han.

Ett eksempel er en tidligere sak i Myanmar, hvor Etikkrådet anmodet Finansdepartementet om å utelukke fem selskaper i 2011 på grunn av grove brudd på menneskerettighetene. I forbindelse med arbeid med en gassrørledning hadde det kommet frem historier om drap, voldtekter og tortur mot lokalbefolkningen.

«Vår jobb er å følge med hva som skjer, og regelen er at selskaper ikke kan utelukkes for fortidige handlinger. I dette eksemplet ble saken først endelig behandlet da arbeidet med gassrørledningen var over, og da måtte Etikkrådet sende et nytt brev til Finansdepartementet og si at utelukkelse ikke lenger var aktuelt», sier Mestad.

Manglende åpenhet

Et stort ansvar for å styrke arbeidet med menneskerettigheter ligger hos Norges Bank, mener Moa i Norsk Folkehjelp. «Norges Bank bør sette menneskerettigheter, inkludert kvinners rettigheter, og arbeidstakerrettigheter opp som eksplisitt prioriterte områder i eierskapsdialogen. På denne måten kan man styrke det etiske fokuset på menneskerettigheter», sier hun.

Selskapene Norges Bank investerer i forventes å oppføre i henhold til internasjonalt anerkjente, globale standarder for selskapsstyring, og følger FNs Global Compact og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. «Men det er svært lite åpenhet rundt eierskapsdialogen til

Norges Bank. Vi har gode grunner til å tro at menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter ikke er noe som i særlig grad tas opp i den dialogen Norges Bank har med selskapene SPU er investert i», mener Moa.

Kommunikasjonssjef Thomas Sevang i Norges Bank svarer til dette at eierskapsutøvelse er særlig, men ikke utelukkende, rettet mot risiko knyttet til barns rettigheter, klimaendringer og stadig knappere vannressurser. «Menneskerettigheter, kvinners og menns, blir ivaretatt gjennom vårt generelle arbeid», sier han til Kvinner Sammen.

Moa mener det er et minst like stort problem at Norges Bank har definert slike satsningsområder for eierskapsdialogen. «De sier relativt rett ut at de ikke driver eierskapsdialog på områder som ikke faller innenfor disse».

Norges Bank ønsker ikke å kommentere slike uttalelser, men sier at de generelt følger FNs retningslinjer som kommuniserer tydelig at selskapene skal støtte og respektere menneskerettigheter og arbeidsrettigheter. De skal også ta hensyn til miljøet og jobbe mot alle former for korrupsjon. «Vi har prioritert fokusområder der vi kan utnytte våre særtrekk som minoritetsaksjonær. Vi søker å påvirke selskaper til å ta ansvar for å forbedre sosiale og miljømessige forhold som har negativ virkning for selskapene, og på lengre sikt fondets investeringer», sier Sevang.

Kan bli mindre åpen olje-etikk

Et viktig argument bak Stortingsmeldingen var at dagens tredelte organisering av arbeidet mellom Finansdepartementet, Norges Bank og Etikkrådet ikke har vært optimal. Opposisjonen er fornøyd med at beslutningsmakten nå legges til Norges Bank. Mestad i Etikkrådet tror dette vil kunne føre til raskere saksbehandling: «Det viktigste er at vi er uavhengig i forhold til banken. Både uavhengigheten, åpenheten og fagkunnskapen som Etikkrådets sekretariat sitter på er svært viktig å opprettholde. Det fins nesten ingen instanser i verden som bedømmer selskapers konkrete atferd slik vi gjør», sier han.

Norsk Folkehjelp er blant organisasjonene som er skeptiske til den nye løsningen. Resultatet kan bli mindre ansvarlighet hos politikerne, mindre åpenhet og mulighet til dialog, mener Moa. «Vi frykter dette vil føre til mer hemmelighet rundt beslutningsprosesser. Hvis målet er å styrke den etiske forvaltningen og samtidig sikre mer åpenhet, er det politikerne som må ta de ofte vanskelige beslutningene om uttrekk», sier hun.

Moa mener det er viktig at regjeringen framover blir tydelige på at de ikke ønsker verstinger på menneskerettighetsområdet i porteføljen til fondet. «Stortinget bør kreve mer rapportering på hvordan de ansvarlige jobber, for å sikre at Oljefondet ikke tjener penger på selskaper som ikke respekterer menneskerettighetene». ■



Ola Mestad, professor dr. juris ved Senter for europarett, Universitetet i Oslo. Har vært leder av Etikkrådet siden 2010.

FAKTA

- Etikkrådet for Statens pensjonsfond utland ble opprettet i 2004, samme år som Stortinget innførte etiske retningslinjer for Oljefondet.
- Etikkrådet vurderer om investeringer i enkeltselskaper er i strid med de etiske retningslinjene for forvaltningen av Oljefondet.
- Etikkrådet har fem medlemmer og et sekretariat på åtte.
- Våren 2014 kom Stortingsmeldingen om Statens Pensjonsfond Utland, som foreslo å legge ned det uavhengige Etikkrådet. Dette ble ikke vedtatt i endelig innstilling fra Stortingets finanskomité.
- Frem til nå har Finansdepartementet avgjort om selskaper skal utelukkes fra fondets «investeringsunivers», basert på Etikkrådets anbefalinger. Dette vil nå gå direkte via Norges Bank.

Kilde: regjeringen.no

Human rights expert:

«Good news, but challenges remain.»



AV: ODA GILLEBERG,
REDAKTØR, KVINNER SAMMEN

“I am glad to hear that the Council of Ethics was not scrapped, but putting the entire responsibility of excluding investments into the hands of the Central Bank is challenging,” human rights expert Virginia Bras-Gomes said.

Since 2004, the Council on Ethics of the Norwegian Government Pension Fund Global has evaluated whether or not the investments are ethical. This year, the government warned it would scrap the Council, leaving ethical responsibility in the hands of the Central Bank (Norges Bank).

After a heated debate, however, the government decided to keep the Council as an independent body, albeit with a new chain of command. In an attempt to avoid the Council being misperceived as an instrument of Norwegian foreign policy, its recommendations will now be made to the Central Bank, rather than to the Ministry of Finance, as was the case before. Consequently, the Central Bank will make the final decisions regarding ethics.

Gomes, who is a member of the UN Committee on Economic, Social and Cultural rights, said: “I have learned that things aren’t always what they seem. The

council is still there, but we need to know what it will be able to do. The Bank’s job is mainly to ensure financial sustainability and profit from its investments. Putting the responsibility of excluding firms for ethical reasons into the hands of the Bank may affect transparency and accountability. Will they feel as bound by the Council’s recommendations for responsible investments as the Ministry of Finance did?”

« HUMAN RIGHTS
VIOLATIONS ARE
HAPPENING ON
A DAILY BASIS. »



Last year, the UN Committee on Economic, Social and Cultural rights recommended that the state of Norway ensure “the institutionalization of comprehensive human rights impact assessments of investments by the Government Pension Fund in companies operating abroad.”

According to Gomes, this means that Norway should conduct systematic human rights assessments not only prior to, but also during the life cycle of the projects invested in. Human rights violations are happening on a daily basis, and assessing the situation only prior to project implementation is not sufficient, since many projects have unwanted or unexpected results.

Whether or not Norway will be able to meet these recommendations is now up to the Central Bank. “Now, the Bank is responsible for putting the Council’s recommendations into action. Let’s hope they understand and will be true to their new role. Only time will show,” Gomes said. □

Kvinner Sammen spør:

- A** Er det i næringslivets interesse å fremme likestilling – hvorfor eller hvorfor ikke?
B Hvordan ser ansvarlige investeringer, som tar hensyn til kvinner, ut?



SOLVEG HORNE
 BARNE-, LIKESTILLINGS- OG
 INKLUDERINGSMINISTER (FRP)

A Ja, det er i næringslivets interesse å fremme likestilling. Likestilling lønner seg økonomisk og bidrar til en positiv samfunnsutvikling hvor kvinner kan løftes ut av fattigdom og bli selvforsørgende. Likestilling bidrar til økt konkurransevne og kan påvirke omdømmet til en virksomhet.

B Norsk næringsliv har en mulighet til å påvirke selskapene de investerer i gjennom et aktiv eierskap. Med aktivt eierskap mener jeg for eksempel å stille krav til hvordan selskapene drives når det gjelder kvinners rettigheter og anstendige arbeidsforhold. □



VIBEKE HAMMER MADSEN
 ADMINISTRERENDE DIREKTØR,
 VIRKE

A Det er absolutt i næringslivets interesse å fremme likestilling. Bedrifter med en bevisst holdning til en bred og sammensatt arbeidsstokk vil gi positive resultater. Fremme av likestilling gjennom lik mulighet til utdanning og lønnet arbeid, er positivt for den enkelte person, bedrift og samfunn. Det vil også være en vesentlig del av positiv, bærekraftig økonomisk utvikling.

B Virke har som grunnholdning at all etisk og ansvarlig virksomhetsstyring, herunder investeringer, vil ha en positiv betydning for våre medlemmer. I ansvarlige investeringer legger vi at det tas utgangspunkt i internasjonale prinsipper innen forretningsledelse og eierskapsutøvelse, miljø og sosialt ansvar. Videre er det viktig at internasjonale konvensjoner og dokumenter, bl.a. menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og anti-korrupsjons arbeid, følges. oppfordrer norske selskaper til å ta med god virksomhetspraksis fra Norge, som modeller for samarbeid med ansatte og tillitsvalgte, og å være åpne for å ansette kvinner. □



IDAR KREUTZER
 ADMINISTRERENDE DIREKTØR,
 FINANS NORGE

A De menneskelige ressursene er samfunnets og næringslivets viktigste ressurser. Tilgang på dyktige medarbeidere av begge kjønn er en forutsetning for at bedriftene skal lykkes med sin oppgave - verdiskapning i samfunnet. Næringslivet arbeider aktivt for at alle, uavhengig av kjønn, skal gis like muligheter.

B Næringslivet kan ikke lykkes i samfunn som mislykkes. Stadig flere investorer retter søkelyset mot for eksempel miljødeleggelse, barnearbeid, arbeidstakerrettigheter og korrupsjon. De ser at velfungerende samfunn er viktig for å sikre langsiktig avkastning og forutsigbare markeder. En norsk finansinstitusjon har eksempelvis sammen med Norfund gått inn i det som skal bli Afrikas største vindpark. Målet er å bidra til bærekraftig utvikling og energitilførsel, noe som selvsagt kommer lokalbefolkninger generelt og kvinner spesielt til gode. Å involvere kvinner direkte i arbeidet er en god strategi som bl.a. Flyktninghjelpen har positiv erfaring med. □



STEINAR J. OLSEN
 DAGLIG LEDER,
 STORMBERG

A Alle er tjent med å skape et arbeidsliv som inkluderer flest mulig mennesker. Næringslivet fungerer best i velordnede samfunn med få store konflikter. Det er de mest likestilte samfunnene som klarer seg best gjennom kriser, og samfunn med høy grad av sysselsetting gir størst vekst og velferd. Likestilling er ingen trussel mot norsk næringsliv. Likestilling og inkludering er synonymt med nye muligheter for langt flere – både i Norge og i verden.

Jeg håper at Norge vil fortsette arbeidet med å gjøre likestilling som eksportartikkel, men at Norge lykkes langt bedre i fortsettelsen.

B Tilrettelegging som fleksibilitet på arbeidstid, arbeidssted og arbeidsmetoder har i vårt tilfelle gitt gode resultater. Det handler mer om vilje og ønske for en bedre tilrettelegging enn investeringer i kroner og øre. Og om det skulle kreve økonomisk investering vil denne sees på som ansvarlig. Stormbergs medarbeidere ser på dette som familievennlige tilrettelegginger som gjør det enklere å finne en bedre balanse mellom familie og arbeid. Små tiltak kan også være store for enkeltmennesket. □

Samina er en av dem som sørger for at du har klær på kroppen. Du kan bidra til at hun får en lønn hun kan leve av.



AV: **CARIN LEFFLER**,
FAGRÅDGIVER, FRAMTIDEN I
VÅRE HENDER/CLEAN CLOTHES
CAMPAIGN NORGE

Samina syr flere hundre t-skjorter hver dag. Jobber bak en maskin, som en maskin, raskt. Hvis hun skynder seg og syr enda flere enn dem hun er pålagt, kan hun tjene litt mer. Samina trenger pengene, datteren på ni år trenger nye skolebøker. Etter 10 timer på jobb går hun hjem. Ryggen og skuldrene verker. På veien treffer hun den lokale fagforeningslederen som spør om hun vil være med på et møte, organisere seg. Samina svarer nei, og går raskt videre. Hun har ikke tid til å gå på møter. Hjemme venter fire sultne barn og klesvask. Dessuten er hun redd for å vise seg sammen med fagforeningsfolk. Hun er redd for å miste jobben.

Historien kunne ha vært hentet fra mange av de landene som kleskjedene kjøper sine varer fra – India, Kambodsja, Bangladesh. Fargerike skjørt, t-skjorter og bluser som vi forbrukere kjøper for en billig penge. Samtidig vet vi at det er noe som skurrer: Hvordan har det seg at vi kan kjøpe jeans for 199 kroner? Hvor mye tjener hun som sydde den? Kan hun si ifra til noen om ubetalt overtidsarbeid, låste nødutganger og usaklige oppsigelser? Kanskje har vi lest om alle syerskene som for et år siden døde i kollapsen av Rana Plaza, bygningen i utkanten av Dhaka som huset fem tekstilfabrikker. Deres protester om at bygningen, med synlige sprekker oppover veggene, var farlig, ble ikke hørt. 1138 arbeidere, mesteparten kvinner, kom aldri hjem etter arbeid den dagen.

Kleskjedene har et soleklart ansvar for at arbeiderne i fabrikkene de kjøper varene fra blir behandlet med respekt og at de tjener en lønn de kan leve av. Men det ser ut til at kleskjedene trenger å dyttes i riktig retning, og raskere enn det løpet de selv har lagt opp til. Det er der du og jeg, storshoppere eller lavforbrukere, kommer inn.

Skal du kjøpe nye klær? Se her!

Man behøver ikke å bli politiker eller fagforeningsleder for å gjøre en forskjell. Litt innsats fra forbrukerne kan dytte utviklingen i riktig retning. Her er noen forslag:

Signer underskriftskampanjer til støtte for de som produserer alle de billige varene vi kjøper. Framtiden i våre hender har akkurat nå en kampanje som støtter opp om en levelønn for arbeiderne. Tidligere ar vi bedt folk om å skrive under på at kleskjedene skal åpne sine leve-

« DET ER NOE SOM SKURRER:
HVORDAN HAR DET SEG AT
VI KAN KJØPE JEANS FOR 199
KRONER? »

randørlister. Denne kampanjen bidro til at flere skandinaviske kleskjeder nå forteller hvor de produserer varene sine. Et annet tips er labourstart.org/no - et sentralt nettsted for lignende kampanjer.

Bruk sosiale medier til å spre avisartikler og rapporter om arbeidsforhold på fabrikkene. Hvis flere får vite hvordan klærne til for eksempel H&M, Lindex og Dressmann produseres, vil flere påvirke, og kleskjedene og andre sentrale aktører vil kunne bli presset til å endre policy og praksis.

Har du litt hverdags-aktivisme til overs?



1 Protest: Da Kingsland Garment-fabrikken i Kambodsja plutselig ble nedlagt i 2012, mistet arbeiderne, som hovedsakelig var kvinner, jobbene sine. Noen av dem hadde ikke mottatt lønn på fire måneder. De protesterte i to måneder før de endelig fikk økonomisk kompensasjon fra leverandører som Walmart og H&M. Foto: Heather Stilwell.

2 Arbeiderne ved Kingsland Garment i Kambodsja aksjonerte og vant. Foto: Heather Stilwell.

Skal du kjøpe nye klær? Ta en titt på undersøkelsen «Skreddersydde lønninger» (Tailored wages) fra Clean Clothes Campaign og finn ut av hvilke klesmerker som gjør en innsats for høyere lønninger og syernes rett til å organisere seg.

Du kan påvirke innkjøpene til din kommune! Noen av landets kommuner har retningslinjer for hvordan varene de kjøper inn, slik som arbeidsklær, medisinsk utstyr og møbler, skal være produsert. Har ikke din kommune slike retningslinjer kan du bidra til at det blir innført. Finn frem til en lokalpolitiker som vil ta opp saken i kommunestyret.

Er du fagorganisert? Undersøk hvordan din organisasjon samarbeider med fagforeninger i produsentland, og støtt opp om det arbeidet!

Aktivistene som vant

Flere av partnerne til Clean Clothes Campaign bruker lokal aktivisme for å øke synligheten i enkeltsaker. I 2012 da arbeidere ved fabrikken Kingsland Garment i Kambodsja, som blant annet sydde klesplagg for Walmart og H&M, ble satt på bar bakke etter at de mistet jobbene sine og ble snytt for lønn og andre goder, arrangerte de en sitt-ned-aksjon. Ved å sette seg ned på fortauet utenfor den stengte fabrikken synliggjorde de konflikten og ansvarligjorde merkevarene. Der satt de, natt og dag i to måneder. Bilder fra aksjonen gikk verden rundt, bygget opp et press og konflikten ble til slutt løst. 156 arbeidere fikk utbetalt over 200 000 USD i kompensasjon.

De går an å endre de kritikkverdige arbeidsforholdene i tekstilindustrien. Med litt hverdagsaktivisme kan vi alle bidra til en bedre hverdag for dem som syr våre klær! **□**

Employing around 500 000 mostly women workers, the export oriented garment industry caters mainly to European and US markets. Unfortunately, the growth of the industry over the past years has not been matched by a corresponding improvement in working conditions. Typically paying low wages, setting impossible production targets and constantly harassing the workers, this industry is known for its degrading work environment and violation of labour standards. India has a comprehensive set of labour laws, providing for insurance of the workers, maternity benefits, health and safety of the workers in the factory etc. Due to lack of implementation of laws most of them remain only on paper.

Labour Rights and Violations

There are several labour laws applicable to the garment sector that should serve to protect workers interest and benefits. One of the most important ones is the Factories Act laying down health and safety conditions for those who work in factories. This includes provisions for drinking water and canteens, first-aid, safety equipment etc. Factories with more than 500 workers should maintain an ambulance with competent medical and nursing staff. Most of the export factories in Bangalore employ a nurse or have a tie-up with a nearby hospital. Nevertheless, health concerns abound among the workers. The factories are covered with fine cotton dust arising from the manufacturing process. Inhaling this dust on a daily basis causes health issues including asthma and tuberculosis, which are common among the workers. Masks and other safety gear are often only provided at the time of an inspection by the buyer or the labour department. Factory visits by the labour inspectors are often rendered insignificant because of the rule of prior intimation to the management.

The Factories Act also mandates that the maximum working hours in a week are to be forty-eight hours, and the maximum daily working hours, nine hours. Beyond

eight hours, overtime wages are to be paid at the rate of twice the ordinary wage. This provision is routinely ignored in the industry. Overtime work is often required in order to complete the production target, but the workers are hardly paid any overtime wages and are not free

« THE FACTORIES ARE COVERED WITH FINE COTTON DUST ARISING FROM THE MANUFACTURING PROCESS. INHALING THIS DUST ON A DAILY BASIS CAUSES HEALTH ISSUES INCLUDING ASTHMA AND TUBERCULOSIS. »

to decline overtime work. In order to meet their targets workers often skip their lunch break and drink less water to avoid having to go to the restroom which will cost precious time.

Functional nurseries are a major problem in most of the factories. The Factories Act mandates that in every factory, where there are more than thirty women workers, a nursery should be maintained for children. It is interesting to note that the Act demands female staff to run nurseries: "such rooms shall be under the charge of women trained in the care of children and infants". Workers report that factory crèches are in bad condition and that sometimes unskilled cleaning staff takes care of the children. Furthermore, some factories only allow workers to bring their children if they are above six months or even one year. However, the maternity leave granted is only for three months.

The current minimum wage fixed by the state government of Karnataka under the Minimum Wages Act for the garment sector in Bangalore is Rs. 250 per day (3,12



BY: LAURA CERESNA
CHATURVEDI, CIVIDEP INDIA

The Caterers of the Garment Industry

Bangalore, the 'Silicon Valley of India,' is famous for its IT industry. Yet it is also home to another, not so glamorous, but equally significant industry.



Euro), or Rs. 6500 (81 Euro) in a month. The minimum wage has increased to this level, because of the efforts of various workers rights organizations which campaigned relentlessly. Even though many factories pay minimum wages these days, the wages are inadequate to meet the basic expenses of a household of four. Often workers seek additional employment as domestic help or sell flowers to make ends meet; some resort to loans.

Even though the Indian Trade Union Act grants the right to organize and bargain collectively, the level of unionization in the garment industry is as low as five percent. Apart from sectorial unions such as the Garment Labour Union, there are no factory unions. This has several reasons: the majority of garment workers are first generation industrial workers and there is a lack of awareness about the benefits of unions. Many workers are reluctant to join the union because of fear that the management will harass them and terminate their jobs. Another practical reason is the lack of time to engage in a union due to double workload in the factory and at home that women garment workers face.

Apart from these labour rights violations that arise from the lack of labour law implementation workers state

harassment as a severe problem in the sector. Production targets are set impossibly high and the supervisors routinely scream at the women to work faster and sometimes even throw pieces of fabric in their face.

In 2013 the Indian parliament passed the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act. Under this Act every workplace has to set up an Anti-Sexual Harassment Committee. This committee has to resolve complaints within 90 days otherwise the employer may face punishment in form of fines. This new law is of particular importance since the majority of the workforce is female while most of the supervisors are male.

Access to Remedy

With labour laws not being implemented and in the absence of trade unions the question of access to remedy becomes crucial. How do women garment workers resolve their labour related grievances?

Some factories have complaint boxes but workers are unsure who handles their complaints. Some workers simply leave their job to work in another factory while others turn to independent unions and other labour >>

1 Women garment workers are often required to work overtime, but they are hardly paid any overtime wages and are not free to decline overtime work.
Photo: Laura Ceresna Chaturvedi.

» support NGOs who offer legal counselling. These organizations support workers in writing complaint letters to the factory management or the brand that is producing there. If there is no effort shown they accompany workers to file a complaint with the labour department or in a labour court. However, workers lack financial means for legal proceedings and do not have the time to

« SUPERVISORS ROUTINELY SCREAM AT THE WOMEN TO WORK FASTER AND SOMETIMES EVEN THROW PIECES OF FABRIC IN THEIR FACE. »

attend court hearings. In case of domestic violence workers are referred to the Women's Commission or assisted to file a police complaint, there are four all women police station in Bangalore.

Labour laws in the country, while strong on paper, have not had an impact in the real lives of the garment

workers. Women form the majority of workforce in the sector and they are adversely affected by the lack of implementation of laws. Often they face a double workload being a factory employee on the one hand and having to take care of the household and family members on the other hand. The lack of functioning grievance mechanisms makes it very difficult to access compensation in case of labour rights violation.

Relevant labour laws, such as increasing the minimum wage, and ensuring strict compliance could go a long way in reducing the difficulties faced by women workers. This is first and foremost the responsibility of the government, i.e. the labour department. However, companies that source from factories in Bangalore have an equal responsibility to ensure that their suppliers adhere to their code of conduct. They have a responsibility to respect workers' rights and to insist that international conventions and domestic labour laws are implemented in the factories they purchase from. Last but not least, it must not be forgotten that great power lies with the consumers in countries like Norway because various internationally renowned brands purchase from factories in Bangalore. One must also not forget the significance of law in supporting the workers' cause, access to court and legal advice is therefore crucial for workers to resolve their grievances. □

AV: **KAMILLA H. KOLSHUS**
OG **MARI BANGSTAD**
VED NORGES OECD
KONTAKTPUNKT FOR
ANSVARLIG NÆRINGS LIV

Norges OECD kontaktpunkt

Hva er det?

Selskapers investeringer kan gi kvinner lønnet arbeid og en bedre fremtid. Kvinner kan imidlertid også bli diskriminert eller oversett når prosjekter planlegges.

Norges OECD kontaktpunkt ønsker å bidra til å redusere slike negative konsekvenser. Vi sprer informasjon om OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Vi søker også å løse enkeltsaker om hvordan retningslinjene bør etterlevs gjennom dialog.

OECDs retningslinjer er ikke-rettslige anbefalinger fra myndighetene til næringslivet om bl.a. mennesker- og arbeidstakerrettigheter, miljøvern og bestikkelse. Formålet

er å hjelpe næringslivet med å bidra til en mer bærekraftig utvikling og skape like konkurransevilkår. Det er frivillig å følge retningslinjene, men myndighetene forventer at selskaper tar retningslinjene i bruk. Som OECD-medlem er Norge forpliktet til å ha et nasjonalt kontaktpunkt for retningslinjene.

Kontaktpunktet er et uavhengig offentlig utvalg bestående av fire eksperter som støttes av et sekretariat (ansatt i Utenriksdepartementet). Vi skal gjøre innholdet kjent for norske selskaper, men også for sivil samfunn, academia, media og offentlige myndigheter. På den måten kan vi bidra til økt forståelse og færre

overtramp.

Mange norske bedrifter i utlandet havner i vanskelige situasjoner. Noen slike saker havner hos oss. Vi tar ikke opp saker på eget initiativ, men etter anmodning fra individer eller grupper som er berørt av aktivitetene til norske selskaper eller av aktiviteter i leverandørkjeden til norske selskaper. En anmodning kan også komme fra representanter for berørte parter, i praksis ofte fra sivilsamfunnsorganisasjoner eller fagforeninger. Vår erfaring er at selv selskaper med de beste intensjoner kan trå feil. Når vi mottar anmodning om å behandle en enkeltsak, er målet å løse saken gjennom dialog og meklung. □

Backtalk:

Kampen mot utvinningsindustrien



AV: **MARIEL AGUILAR-STØEN**,
SENTER FOR UTVIKLING
OG MILJØ, UIO

I løpet av de siste 15 årene har man sett en betydelig fremvekst av transnasjonale selskaper innen naturressursutvinning i Guatemala. Denne fremveksten er knyttet til økningen i etterspørsel etter naturressurser som mineraler, biobrensel, olje og ren energi fra internasjonale markeder. Samtidig har man sett en eksplosjon av sosial uro. Norge er, gjennom investeringer fra Norfund og oljefondet i vannkraftprosjekter og gruveselskaper, involvert i miljøkonflikter i Guatemala.

Konfliktene oppstår i en kontekst av dyp ulikhet og svakt styresett. I Guatemala rammer ulikhet urfolk og kvinner hardest, og det er nettopp disse delene av befolkningen som motsetter seg utviding av naturressursutvinning. Guatemala kjennetegnes av dype ulikheter når det gjelder jordfordeling, fordeling av inntekter fra økonomiske aktiviteter, samt tilgang til arbeid og andre goder. På stedene hvor nye prosjekter etableres eksisterer mange uløste konflikter om rettigheter til ressurser, særlig vann og jord. Fordelingen av inntektene fra naturressursutvinning anses av majoriteten av befolkningen som svært urettferdig.

De private utvinningselskaperes tilstedeværelse og kvinnenes deltakelse i motstandsbevegelsen forandrer kvinnenes oppfatning og organisering av tid og rom. I følge gruveloven i Guatemala, kan gruveselskapene utforske og kartlegge mineralrikt terreng uten å informere eieren av jorda hvor letingen foregår. Takket være Guatemalas lovgivning, er landsbyene blitt åpnet for internasjonal kapital og for transnasjonale selskaper, uten at lokalbefolkning har hatt mye å si. I praksis har territoriale og individuelle rettigheter blitt svekket, samtidig som kvinnene oppfatter at deres kamp dreier seg både om deres jord og deres territorium. En kvinne sa til meg at «gruven kom og snudde tiden vår rundt, vi må jo forsvare vårt territorium... i tillegg til alt annet arbeid!» Det er påfallende mange kvinner som deltar i motstandsbeve-

gelsen mot naturressursutvinning i Guatemala, noe som krever omfordeling av arbeidsoppgavene i hjemmet og i landsbyene. Siden mennene ofte jobber på sin egen eller andres gård, eller har migrert til USA, er det kvinnenes tid som må brukes til deltakelse i motstandsbevegelsen. Tid er en knapp ressurs for mange kvinner, som må sørge for at alt annet arbeid blir gjort i mennenes fravær.

« **VOLD ER EN DEL AV DAGLIGLIVET TIL TUSENVIS AV KVINNER I GUATEMALA, OG DE SOM PROTESTERER MOT UTVINNINGSSLESKAPER ER ENDA MER SÅRBARE.** »

Flere steder i Guatemala har man sett kvinnene i protestens frontlinjer når politiet blir sendt for å stoppe protester. Vold er en del av dagliglivet til tusenvis av kvinner i Guatemala, og de som protesterer mot utvinningselskaper er enda mer sårbare. Kvinner i motstandsbevegelsen er blitt skutt, truet og drept. Kvinner er blitt arrestert, og noen av dem har opplevd seksualisert vold når de sitter fengslet. I en situasjon av dyp ulikhet og svak styresett, med institusjoner som ikke er sterke nok til å beskytte rettighetene til de svakeste, forverrer inntoget av transnasjonale utvinningselskaper kvinnenes situasjon i Guatemala. ■

B

PostAbonnement

RETURADRESSE: FOKUS
STORGT. 11, 0155 OSLO

Dette er FOKUS

- FOKUS - Forum for Kvinner og Utviklings-spørsmål - er et kompetanse- og ressurscenter for internasjonale kvinnespørsmål med vekt på informasjonsformidling og kvinneverdnet utviklingsamarbeid.
- FOKUS' overordnede mål er å bidra til å bedre kvinners sosiale, økonomiske og politiske situasjon internasjonalt.
- FOKUS prioriterer følgende temaområder: Kvinner og klima, kvinners seksuelle og reproduktive helse og rettigheter, vold mot kvinner, kvinner, fred og sikkerhet, kvinners politiske deltakelse og rettigheter og kvinners økonomiske deltakelse og rettigheter.
- FOKUS består av 66 organisasjoner. Det omfatter ulike typer kvinneorganisasjoner, diasporaorganisasjoner og kvinnevalg i politiske partier, fagforbund, solidaritets- og bistandsorganisasjoner.
- FOKUS er nasjonalkomite for FN's kvinneorganisasjon UN Women.
- FOKUS ble formelt etablert i 1995 av 41 kvinneorganisasjoner i Norge, men opprinnelsen går tilbake til 1989 da kvinne-organisasjonene innledet et samarbeid rundt TV-aksjonen «Kvinner i den 3. verden». Med midler fra TV-aksjonen ble det opprettet et sekretariat som formidlet støtte til kvinneorganisasjoner i Norge som drev prosjektvirksomhet i samarbeid med søsterorganisasjoner i Sør.
- I 2005 fikk FOKUS igjen tildelt TV-aksjonen («Drømme-fanger»), denne gangen med tema vold mot kvinner
- FOKUS' arbeid har basis i kvinneorganisasjoner i Norge sin kunnskap, arbeidsmetoder og mål. Dette grunnlaget brukes til å bygge partnerskap med søsterorganisasjoner inter-nasjonalt og i land i Sør for å realisere kvinners rettigheter og bedre kvinners levekår. Dette er vårt bidrag til utvikling.
- Hennes Kongelige Høyhet Kronprinsesse Mette-Marit er beskytter for FOKUS.



Magasinet
Kvinner Sammen
laster du ned som
gratis app for iPad på
www.fokuskvinner.no

Få gratis papirabonnement
ved å sende navn og adresse til
fokus@fokuskvinner.no