



Belgische ondernemingen en **mensenrechten**

Hoe kunnen Belgische ondernemingen greep krijgen
op vraagstukken omtrent mensenrechten?



INDEX

I. HET BELANG VAN MENSENRECHTEN VOOR DE ONDERNEMINGEN	9
I.1. Mensenrechten	9
I.2. Ondernemingen en mensenrechten	9
I.3. Concrete mensenrechteninitiatieven voor ondernemingen	11
II. ACTIES VAN ONDERNEMINGEN	15
II.1. Inleiding	15
II.2. Gedragscodes	15
II.3. Controle en rapportering	16
III. VERWACHTINGEN VAN AMNESTY INTERNATIONAL	19
IV. PROBLEMEN EN DILEMMA'S	21
V. HET INVOEREN VAN EEN MENSENRECHTENBELEID - EEN STAPPENPLAN	23
V.1. Inleiding	23
V.2. Het in kaart brengen van het respect van de mensenrechten in het land waar de onderneming gevestigd is	23
V.3. Een dialoog aangaan met externe belanghebbenden	23
V.4. Het op punt stellen van een mensenrechtenbeleid	24
V.5. Het invoeren van een mensenrechtenbeleid	24
V.6. Interne en externe rapportering	25

WOORD VOORAF

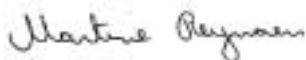
Internationale organisaties, nationale overheden, experts, NGO's en ondernemingen..., zij zijn het er nu alle over eens dat respect voor de mensenrechten noodzakelijk is en dat ze hun engagement om terzake concrete acties te ondernemen actief moeten voortzetten.

Maar de verantwoordelijkheid, de rol en de actiemiddelen zijn verschillend naargelang we spreken van een nationale regering, een NGO of een onderneming. Wij zijn er vast van overtuigd dat de beslissingen die worden genomen, de aanbevelingen die worden gedaan en de acties die worden gevoerd slechts een positieve impact zullen hebben voor de verschillende partijen als zij hun kennis en ervaringen uitwisselen.

Om die reden zijn Amnesty International, Kauri, Business & Society Belgium en het Verbond van Belgische Ondernemingen twee jaar geleden een dialoog aangegaan over de concrete situaties waarmee de Belgische ondernemingen met internationale activiteiten worden geconfronteerd in het kader van de mensenrechten. Nu wensen zij het resultaat van deze ervaring kenbaar te maken en samen hun wil te tonen om deze weg van uitwisseling en samenwerking verder te bewandelen.

Alle partners zijn zich bewust van de moeilijkheden die zich voordoen in de praktijk. Het is dus noodzakelijk om de ondernemingen die een mensenrechtenpolitiek voeren of willen voeren, te ondersteunen en te begeleiden, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat zij hun ervaringen kunnen uitwisselen en door hun eenvoudige en concrete instrumenten ter beschikking te stellen. Net zoals de rondetafels, past deze brochure in dit kader.

Wij hopen dan ook dat de Belgische ondernemingen ze zullen gebruiken als een gids en een praktisch handboek en dat zij ons in deze dialoog en samenwerking zullen volgen.



Martine Reynaers
Voorzitster Business and Society Belgium



Rudi Thomaes
Afgevaardigd Bestuurder VBO



Jan Van den bergh
Voorzitter Kauri



Jef Verrydt
Voorzitter Amnesty International Belgium

INLEIDING

De Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens die werd aangenomen in 1948 vormt het basisdocument in de strijd voor het respect van de mensenrechten. Steeds meer niet-gouvernementele organisaties (NGO's) hebben zich ingezet in deze strijd die zij in eerste instantie richtten tegen overheden die de standaarden die zijn uitgewerkt in deze verklaring, niet nakwamen.

Langzamerhand wordt het respect van de mensenrechten uitgebreid naar alle deelnemers in de samenleving, waaronder ook de ondernemingen. De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948) riep in de preambule immers 'elk orgaan van de gemeenschap' en dus ook de ondernemingen op om de mensenrechten te erkennen, te promoten en te doen naleven. In overeenstemming met de druk van de publieke opinie en ondersteund door acties van de NGO's, worden zij zich steeds meer bewust van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. (Corporate Social Responsibility). De publieke opinie gaat ook meer en meer aandacht besteden aan het transnationale aspect van de ondernemingsactiviteiten en klaagt situaties aan in landen waar men het minder nauw neemt met de internationaal geaccepteerde mensenrechten-standaarden.

In dat kader gaan steeds meer ondernemingen standaarden en gedragscodes opstellen waarin toenemende mate wordt verwezen naar de mensenrechten. Tegelijkertijd groeit er een besef dat aandacht schenken aan en promoten van mensenrechten leidt tot een beter bedrijfsimago, tot toegenomen werknemerstevredenheid en betere relaties met de (lokale) gemeenschap.

Steeds meer ondernemingen en NGO's zijn er, op grond van dit groeiend bewustzijn van het belang van de mensenrechten, van overtuigd dat een wederzijdse benadering gebaseerd op een constructieve en duurzame dialoog een belangrijke stap is in een mogelijk breder samenwerkingsproces.

De publicatie van deze brochure is precies het resultaat van een dergelijke constructieve samenwerking tussen Amnesty International, Kauri, Business and Society en het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). De brochure is er op gericht ondernemingen te laten kennismaken met de mensenrechten. Wat zijn mensenrechten? Hoe kunnen zij de aandacht vragen van ondernemingen? Hoe kunnen de ondernemingen hiermee omgaan? Op deze vragen wenst de brochure een proeve van antwoord te bieden. Daarnaast worden een aantal denkpistes gesuggereerd en instanties vermeld die de geïnteresseerde lezer kunnen verderhelpen.

Mensenrechten



Belang

I. HET BELANG VAN MENSENRECHTEN VOOR DE ONDERNEMINGEN

I.1. Mensenrechten

Mensenrechten omvatten alle elementaire voorwaarden voor een menswaardig bestaan en beschermen mensen - als individuen en als groepen - tegen machtsmisbruik. Mensenrechten zijn gelijkelijk toepasbaar ten aanzien van iedereen en zijn niet overdraagbaar. Ze zijn o.a. vastgelegd in internationale teksten zoals de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (UVRM) van 1948 en op regionaal niveau bijvoorbeeld het Europese Verdrag van de Rechten van de Mens van 1950.

Het handhaven en bevorderen van mensenrechten komt in eerste instantie toe aan de nationale overheden. De internationale verdragen, waarin de mensenrechten zijn vastgelegd, richten zich tot staten. Het gaat in de eerste plaats om de relatie tussen burger en staat. Door de toenemende internationale activiteiten, hebben bedrijven steeds meer invloed

op het economische leven. Dit kan leiden tot economische welvaart, maar kan soms ook negatieve gevolgen hebben voor individuen indien dit zou leiden tot schendingen van hun fundamentele rechten.

De globalisering van de economie roept vragen op over de rol van ondernemingen ten aanzien van de mensenrechten. Het gaat niet enkel over de toepassing van mensenrechten binnen de onderneming maar ook over de vraag hoe ondernemingen positief kunnen bijdragen tot het respect van de mensenrechten in de landen waar ze actief zijn.

I.2. Ondernemingen en mensenrechten

De mensenrechten kunnen de aandacht vragen van de ondernemingen zowel wat betreft hun interne functionering als daarbuiten.



Op intern vlak heeft dit betrekking op :

- de normen die de verhouding tussen werknemer en werkgever bepalen, zoals bijvoorbeeld het recht om vakbonden op te richten en het recht lid te zijn van een vakbond.
- de arbeidsnormen die de concrete omstandigheden binnen de onderneming regelen, zoals de fundamentele arbeidsnormen die met instemming van overheid, werkgevers -en werknemersorganisaties zijn vastgelegd binnen het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Van de 185 conventies die in dit kader werden aangenomen zijn er een aantal die worden beschouwd als de 5 basissarbeitsrechten van de IAO. Zij gaan meer bepaald over kinderarbeid, dwangarbeid, discriminatie in de tewerkstelling, vrijheid van vereniging en vrijheid van collectieve onderhandeling. Deze rechten vormen als het ware de centrale kern van de arbeidsrechten.

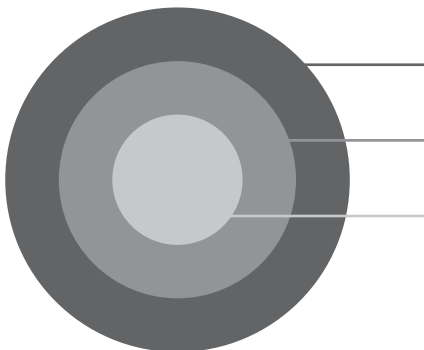
Daarnaast worden internationaal werkzame ondernemingen aangesproken op aspecten van mensenrechten die niet direct betrekking hebben op hetgeen zich binnen de onderneming afspeelt, maar binnen de samenleving waar zij actief zijn. Het betreft o.m.:

- het niet ontplooiën van activiteiten die Staten helpen of aanzetten tot het schenden van mensenrechten of het niet aanbieden van goederen en diensten die kunnen

gebruikt worden om mensenrechten op grove wijze te schenden, zowel burgerlijke en politieke rechten als economische, sociale en culturele rechten, maar bijdragen tot de uitoefening van deze rechten.

- zelf geen schendingen van mensenrechten van de lokale bevolking veroorzaken of ertoe aanzetten, bijvoorbeeld door de implementatie van veiligheidsmaatregelen door het veiligheidspersoneel
- de verplichtingen inzake eerlijke handelspraktijken en consumentenbescherming respecteren en
- pogingen tot omkoping of andere vormen van corruptie of ongeoorloofd voordeel niet toelaten.

Afhankelijk van de mensenrechten waarover wordt gesproken, zal de betrokkenheid van ondernemingen verschillend zijn. Dit kan worden weergegeven in de vorm van drie concentrische cirkels. De kern wordt gevormd door de arbeidsnormen, gevolgd door de omgang met de lokale bevolking of samenleving in het land van vestiging. De buitenste cirkel heeft betrekking op de rol van de onderneming met betrekking tot de algemene mensenrechtensituatie. De kern behoort tot de directe verantwoordelijkheid van ondernemingen. Het belang dat wordt toegekend aan de elementen uit de buitenste twee cirkels evenals het



Rol van de onderneming ten aanzien van de algemene mensenrechtensituatie

Omgang met de lokale bevolking / samenleving

Arbeidsnormen

antwoord dat hieraan wordt gegeven en de middelen die hieraan worden besteed zijn tot op dit moment volledig gebaseerd op het vrijwillig engagement van de ondernemingen.

I.3. Concrete mensenrechteninitiatieven voor ondernemingen

Zowel op Belgisch als op internationaal niveau hebben NGO's, regeringen en/of internationale organisaties, al dan niet in samenspraak met de ondernemingen verschillende initiatieven genomen om ondernemingen ertoe aan te zetten meer rekening te houden met mensenrechten. We beschrijven hier enkele van deze initiatieven. Op internationaal niveau zullen we ons beperken tot de initiatieven van de VN.

IN BELGIË

I.3.1. Rondetafels Mensenrechten

Amnesty International, het VBO, Kauri, Business & Society Belgium, evenals verschil-

lende Belgische ondernemingen, waaronder Bekaert en Solvay namen in 2002 het initiatief voor het opstarten van een dialooggroep Belgische bedrijven en mensenrechten.

De Groep had als doelstelling om een duurzame en constructieve dialoog tot stand te brengen tussen multinationale ondernemingen met een belangrijk beslissingscentrum in België die aanwezig zijn in voor de mensenrechten "gevoelige" landen en die openstaan voor deze complexe thematiek enerzijds en de mensenrechtenorganisatie Amnesty International anderzijds. De groep wilde meer bepaald de voorwaarden creëren waarbinnen een dergelijke dialoog mogelijk is. Deze voorwaarden zijn o.a. een wederzijds respect en luisterbereidheid, de erkenning van éénieders bijdrage tot de maatschappelijke opbouw, in staat zijn afstand te nemen van ieders eigenbelang en oog hebben voor het algemeen belang en tenslotte realiteitszin. Deze dialoog situeert zich in het kader van een denkproces binnen de bedrijfswereld over de mensenrechten en is er op gericht bedrijven te sensibiliseren voor deze problematiek.



Concreet was het een gesloten ontmoetingsplaats om de verwachtingen van ondernemingen en Amnesty International te identificeren, informatie te verstrekken, het denkwerk tussen ondernemingen onderling en tussen ondernemingen en Amnesty International te stimuleren en ervaringen op het gebied van mensenrechten uit te wisselen.

Om deze doelstellingen te bereiken werden tussen 2002 en 2004 vier rondetafels georganiseerd over diverse thema's. Deze brochure is o.a. het resultaat van deze constructieve dialoog tussen ondernemingen en Amnesty International en moet ertoe bijdragen het initiatief van de rondetafels een nieuwe impuls te geven.

I.3.2. Sociaal label

Sinds oktober 2002 is de Belgische wet betreffende de promotie van maatschappelijk verantwoord produceren in werking getreden. Deze wet voorziet de toekenning van een sociaal label aan producten die gedurende de hele productieketen getuigen van respect voor de 8 basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie. De onder-

nemingen die het label aanvragen voor één of meerdere van haar producten moeten dus het bewijs leveren dat haar onderaannemers en leveranciers, net zoals zijzelf deze conventies respecteren. Bedrijven in België zijn niet verplicht om dit te doen, het is een vrijwillige démarche.

OP INTERNATIONAAL NIVEAU

I.3.4. "Global Compact"

"Global Compact" (GC) is een initiatief van de Heer Kofi Annan, Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties. De bedoeling is om bedrijven, organisaties en VN-agentschappen samen te brengen om negen universele waarden te ondersteunen rond drie thema's: mensenrechten, arbeid en milieu.

Het netwerk werd opgericht door de Verenigde Naties in 2000. De kern bestaat uit het "Global Compact Office", aangevuld door vijf VN-agentschappen: "Office of the High Commissioner for Human Rights" (OHCHR); "United Nations Environment Programme" (UNEP), "International Labour Organisation" (ILO), "United Nations Development Programme" (UNDP), en

Belsif



het als haar kerntaak om de kennis rond duurzaam investeren in België te verspreiden onder meer via studiedagen, onderzoek en publicaties. www.belsif.be

Dit is een voorbeeld van een initiatief in de financiële sector.

Het Belgisch Forum voor Duurzaam en Maatschappelijk Verantwoord Investeren is een vereniging zonder winstoogmerk die het duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen aanmoedigt, ondersteunt en promoot.

Belsif wenst dat particuliere, institutionele en publieke instanties in hun beleggingen en investeringsactiviteiten het duurzaam en maatschappelijk verantwoord beleid van emittenten ondersteunen en pro-actief aanmoedigen. Belsif beschouwt



“United Nations Industrial Development Organisation” (UNIDO). Betrokken zijn alle relevante actoren: overheden, bedrijven, diverse organisaties uit de civiele maatschappij, academici en de Verenigde Naties zelf. De twee complementaire hoofddoelstellingen van GC zijn: “Making the Global Compact and its principles part of business strategy and operations” en “Facilitating cooperation among key stakeholders and promoting partnerships in support of UN goals.”

Elk gedecentraliseerd GC-netwerk legt eigen klemtonen: een gedecentraliseerd netwerk in het Zuiden heeft bijvoorbeeld andere prioriteiten dan een gedecentraliseerd netwerk in het Noorden, waar de nadruk op delen van informatie en het leren van anderen ligt. De ontwikkeling en de groei van GC is afhankelijk van gedecentraliseerde netwerken, die zowel geografisch als sectorieel georganiseerd kunnen zijn.

Deze gedecentraliseerde netwerken garanderen de duurzaamheid van de activiteiten van GC en verlenen belangrijke diensten aan het steeds toenemend aantal bedrijven en organisaties die aan het initiatief willen deelnemen en lid worden. Zo worden initiatieven zowel “top-down” als “bottom-up” naar de diverse niveaus doorgespeeld voor vermenigvuldiging en uitbreiding.

Ondertussen zijn reeds honderden bedrijven en organisaties wereldwijd lid geworden van GC en bestaan er al meer dan vijftig gedecentraliseerde netwerken in het Noorden en in het Zuiden, bestaande uit bedrijven, organisaties, academici, overheden en NGOs die werken rond mensenrechten, arbeid en milieu.

I.3.5. “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights” (2003)

In augustus 2003 voltooide een subcommissie van de Commissie Mensenrechten van de VN een ontwerp van ‘Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations

and Other Business Enterprises with Regard to Human rights’. Dit document bundelt bestaande en nieuwe, internationaal aanvaarde standaarden op het vlak van de mensenrechten die betrekking hebben op de activiteiten en de invloedssfeer van ondernemingen. Het document werd opgesteld door onafhankelijke experts, gekozen door de Commissie Mensenrechten van de Verenigde Naties, op basis van een langdurig, formeel, open en consultatief proces.

In tegenstelling tot andere initiatieven beogen deze ontwerpnormen transparante, onafhankelijke bewakings- en andere verificatiemechanismen op te nemen, opdat ze in de praktijk geen dode letter zouden blijven.

Het Hoog Commissariaat voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties zal een rapport samenstellen over de verantwoordelijkheden van ondernemingen met betrekking tot mensenrechten waarin ook deze normen en hun juridische statuut zullen worden besproken. Op dit moment gaat het om een aanbeveling, maar de NGO's zijn voorstander om hieraan een dwingend karakter toe te kennen.

De VN-ontwerpnormen vermelden expliciet dat het in de eerste plaats tot de verantwoordelijkheid hoort van de staten om de mensenrechten te promoten, te respecteren, te doen respecteren en te beschermen. De verantwoordelijkheid van de ondernemingen beperkt zich tot hun activiteiten of invloedssfeer. Ze vermelden uitdrukkelijk dat het niet de bedoeling is dat de ondernemingen in de plaats worden gesteld van de Staten wat betreft de bescherming van de rechten van de mens.

Deze normen zijn onderverdeeld in een zevental 'clusters' van thema's, inzake non-discriminatie, het recht van veiligheid van de persoon, de rechten van de werknemers, het respect voor de nationale soevereiniteit en de mensenrechten, de bescherming van de verbruiker en de bescherming van het milieu.

Ondernemingen

Acties



II. ACTIES VAN ONDERNEMINGEN

II.1. Inleiding

Op internationaal niveau leveren vele ondernemingen reeds zeer grote inspanningen. Vele bedrijfsleiders zijn overtuigd van het belang van de mensenrechten. Zij zijn zich bewust van de economische en financiële impact die het respect voor de mensenrechten met zich meebrengt. De NGO's en de publieke opinie dragen eveneens bij tot de uitbouw van een mensenrechtenbeleid binnen de ondernemingen.

Het in acht nemen van de mensenrechten kan op verschillende wijzen worden gerealiseerd. De invulling hiervan zal per onderneming verschillen en wordt onder meer begrensd door de aard, omvang en locatie van de bedrijfsactiviteiten.

Vele ondernemingen hebben de mensenrechten opgenomen in hun interne gedragsregels of ethische code. Deze vorm van zelfregulering wordt beschouwd als een zeer belangrijke instrument in het kader van het mensenrechtenbeleid van een onderneming.

Gezien het vrijwillige karakter van de gedragscodes, zijn er verschillende mogelijkheden om dit op te volgen. Sommige ondernemingen hebben een vorm van interne rapportering op punt gesteld. Andere stellen ook een extern rapport op waarin zij de inspanningen en vooruitgang beschrijven die zij hebben gemaakt. Nog andere maken in hun jaarverslag melding van hun activiteiten inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen.

II.2. Gedragscodes

Gedragscodes vertolken de waarden en de principes die de onderneming wil res-

pecteren en laten respecteren door het geheel van zijn medewerkers. Een gedragscode geeft geen antwoord op alle mogelijke concrete vragen en alle mogelijke problemen waarmee ondernemingen worden geconfronteerd, maar de code vormt een leidraad bij het nemen van beslissingen. Door het opstellen en het respecteren van een gedragscode gaat een onderneming een vrijwillig engagement aan dat verder gaat dan het respecteren van de geldende wettelijke verplichtingen waaraan de onderneming onderworpen is.

II.2.1. Interne gedragscodes

Sommige ondernemingen nemen een interne gedragscode aan. Dit betekent dat deze code enkel geldt voor intern gebruik en bijgevolg enkel wordt meege-deeld aan het personeel. Het is niet de bedoeling van de onderneming om deze gedragscode kenbaar te maken aan de buitenwereld, noch om hierover zeer uitgebreid te communiceren. In dat geval bevat de website van de onderneming bijvoorbeeld de volgende vermelding: "An ethical code has been formally adopted, setting out the standards and conduct expected of all employees, both in their work and in the communities in which they live".

II.2.2. Externe gedragscodes

Andere ondernemingen stellen een gedragscode op die uiteraard in de eerste plaats is gericht op intern gebruik, maar die eveneens, bijvoorbeeld via de website van de onderneming publiek beschikbaar is. Een formulering die regelmatig terugkomt in een dergelijke code is:

rapportering over de wijze waarop zij hun engagement van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen hebben gerealiseerd. Terwijl zowel de ondernemingen als hun belanghebbenden de waarde erkennen van een dergelijke rapportering, erkennen ze eveneens dat het systeem van de rapportering nog in volle ontwikkeling is en dat er geen algemene consensus bestaat over de inhoud ervan.

De ervaring heeft geleerd dat ondernemingen dit op zeer verschillende wijze doen en dat de nodige flexibiliteit belangrijk is om de verdere ontwikkeling van dit uiterst nuttige instrument toe te laten in functie van de noden van de ondernemingen en hun belanghebbenden.



Verwachtingen

Amnesty
International



III. VERWACHTINGEN VAN AMNESTY INTERNATIONAL

Amnesty International heeft vijf vuistregels uitgewerkt voor een actief mensenrechten-beleid van het bedrijfsleven:

1. Ondernemingen moeten nagaan hoe het met de mensenrechten staat in landen waar een onderneming aanwezig is of van plan is een activiteit te ontwikkelen;
2. Het naleven van de overeenkomsten van de Internationale Arbeidsorganisatie is een minimum;
3. De activiteiten van ondernemingen mogen in geen geval bijdragen tot schendingen van mensenrechten. Men moet integendeel een proactieve rol spelen om de mensenrechten te doen naleven in de samenleving waar de onderneming zijn activiteiten ontplooit;
4. Ondernemingen moeten een gedragscode opstellen die uitdrukkelijk naar de mensenrechten verwijst;
5. Het volstaat niet om engagementen op te nemen als er niet wordt nagegaan of de onderneming die respecteert.

Amnesty International is voorstander van een meer dwingende regelgeving inzake de mensenrechtenverantwoordelijkheden van ondernemingen. Zij is van oordeel dat de "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights" (zie I.3.5.) hiervoor een belangrijk instrument zijn.

Gezien de rechten van de mens ondeelbaar zijn, meent Amnesty International dat multinationale ondernemingen de zogenaamde 'interne' en 'externe' mensenrechtenverantwoordelijkheden evenwaardig zouden ter harte nemen.

De VN-ontwerpnormen voorzien ondernemingen bovendien van een soort 'template', een klankbord waaraan eigen activiteiten en ethische code kunnen worden getoetst, of een basis voor een 'gentlemen's agreement' tussen verschillende ondernemingen in een bepaalde sector of activiteitsgebied.

Op deze wijze vervullen de VN-ontwerpnormen een belangrijke assisterende rol in de uitoefening en de bevordering van de mensenrechten door ondernemingen, waartoe ze van het begin af zijn opgeroepen.

Problemen
en dilemma's



Problemen
en dilemma's

IV. PROBLEMEN EN DILEMMA'S

Wanneer een onderneming wenst te investeren in een 'mensenrechten-gevoelig' land zijn er een aantal problemen die zich in de meeste van deze landen stellen. Het is hierop dat de ondernemingen meestal zullen worden aangesproken:

arbeidsrechten zoals verbod op kinderarbeid, verbod op dwangarbeid, vrijheid van vakvereniging en het recht op collectieve onderhandelingen, veilige arbeidsomstandigheden en niet-excessieve werktijden, verbod op discriminatie en omgang met de lokale bevolking.

In theorie zijn er een aantal vragen die de onderneming zich kan stellen om deze problemen te benaderen. In de praktijk blijkt de situatie evenwel altijd ingewikkelder en genuanceerder zodat een beslissing in een concreet geval altijd het resultaat zal zijn van een afweging van verschillende belangen.

De eerste vraag die kan worden gesteld ten aanzien van het probleem van de kinderarbeid bijvoorbeeld is of de onderneming regels of richtlijnen heeft opgesteld om kinderarbeid te voorkomen. De uitdaging van de onderneming gaat nochtans verder dan het 'eenvoudigweg' bannen van kinderarbeid, hoe moeilijk die opdracht ook al is. In de praktijk kan immers blijken dat het tewerkstellen van kinderen diep geworteld is in de gewoonten van een bepaald land, dat het een noodzaak is voor het overleven van de familie, dat kinderen die niet werken op straat terecht komen... De confrontatie met een dergelijke situatie plaatst de onderneming voor dilemma's die een meer genuanceerde aanpak vergen dan het eenvoudigweg afschaffen van kinderarbeid.

Een ander voorbeeld kan worden gegeven met betrekking tot de vrijheid van vereni-

ging. Een onderneming neemt een plantage over waar het lokaal management zich erg verzet tegen het feit dat de werknemers lid zouden worden van een vakbeweging op grond van het argument dat de vakbewegingen in dit land zeer militant zijn en niet echt de belangen van de werknemers verdedigen. De onderneming verneemt uit internationale bron dat de vakbeweging een zeer goede reputatie heeft en stelt voor om hen ten minste de mogelijkheid te geven zich voor te stellen aan de werknemers zodat zij zelf kunnen oordelen. Op dat moment blijkt dat de echte reden waarom het lokaal management zich verzet tegen het lidmaatschap van de vakvereniging ligt in het feit dat dit zou leiden tot hogere kosten door hogere inkomens en voordelen. Dit zou op zijn beurt kunnen leiden tot verliezen en bijgevolg tot het sluiten van de plantage en het verlies van jobs. Dit blijkt inderdaad het geval te kunnen zijn. Hoe gaat een onderneming hiermee om? Deze voorbeelden illustreren de complexiteit van de situatie waarin de ondernemingen soms moeten opereren.





Mensenrechtenbeleid

Een
plan

V. HET INVOEREN VAN EEN MENSENRECHTENBELEID - EEN STAPPENPLAN

V.1. Inleiding

Tegen de achtergrond van de steeds toeneemende maatschappelijke belangstelling voor de mensenrechten is het van belang dat een onderneming haar positie bepaalt ten aanzien van de mensenrechtenproblematiek. Deze positie hangt uiteraard samen met de specifieke situatie van de onderneming. Bij een onderneming met productie in het buitenland zal de invalshoek anders zijn, dan bij ondernemingen die zich bezig houden met internationale (financiële) dienstverlening. Voor het uitbouwen van een volwaardig mensenrechtenbeleid kan het volgende stappenplan worden gevolgd, waarin de 5 vuistregels van Amnesty International zijn terug te vinden.

V.2. Het in kaart brengen van de situatie van de mensenrechten in het land waar de onderneming gevestigd is

Dit betekent het herkennen en erkennen van mogelijke problemen ten aanzien van de aard en de locatie van de werkzaamheden. Het is bijvoorbeeld mogelijk om de onderneming of haar filiaal te analyseren met betrekking tot arbeidsnormen en andere mensenrechten door naast financiële en economische aspecten ook sociale en politieke factoren aan de orde te laten komen. Mogelijke onderwerpen van een dergelijke analyse zijn:

- algemene mensenrechtensituatie in het land;
- beperkingen ten aanzien van specifieke werknemers;
- kinderarbeid of gedwongen arbeid;
- veilige arbeidsomstandigheden;
- politieke situatie en bewind;
- de verankering van relevante internationale verdragen en IAO-conventies in nationaal recht.

Goede informatie en expertise zijn hierbij van belang. In bijlage is een lijst opgenomen van adressen van relevante organisaties en internetsites.

V.3. Een dialoog aangaan met externe belanghebbenden

Maatschappelijke organisaties kunnen een goede bron van informatievoorziening zijn. Contact met dergelijke organisaties kan ondernemingen helpen bij het opstellen van een mensenrechtenbeleid. Ook kan een dialoog wederzijds duidelijkheid brengen en eventuele verkeerde interpretaties voorkomen of corrigeren. Deze dialoog kan tenslotte worden uitgebouwd tot een permanent instrument binnen het mensenrechtenbeleid van een onderneming.



V.4. Beleidsvorming

Na de analyse en een eventuele dialoog met externe belanghebbenden kan de onderneming haar positie met betrekking tot mensenrechten uitwerken. Bij de invulling van het beleid kunnen de volgende overwegingen aan bod komen:

- wat is de rol van de onderneming ten aanzien van mensenrechten ?
- welke grenzen stelt de onderneming aan de dialoog of de gedragsregels ?
- in hoeverre heeft de aandacht voor mensenrechten binnen de onderneming ook betrekking op leveranciers, (onder)aannemers en eventuele andere zakenpartners ?
- wie krijgt de verantwoordelijkheid voor het mensenrechtenbeleid binnen de onderneming ?
- op welke manier kan het beleid het best worden geïmplementeerd ?
- is het wenselijk interne controlemogelijkheden in te bouwen en op welke manier ?
- hoe vindt communicatie plaats naar de werknemers, leveranciers, (onder)aannemers en eventuele andere zakenpartners ?

De specifieke invulling van het mensenrechtenbeleid zal per onderneming verschillend zijn. De ene kiest bijvoorbeeld voor (institutionalisering van) de dialoog met relevante, maatschappelijke organisaties. Andere kiezen ervoor zich specifiek te richten op projecten die de mensenrechtensituatie op lokaal niveau verbeteren. Weer andere ondernemingen zullen zich dan weer concentreren op hun interne functionering.

Het centrale instrument in elk mensenrechtenbeleid van een onderneming is de gedragscode. Hierin kan het engagement van de onderneming zowel ten aanzien van haar interne als haar externe mensenrechtenverantwoordelijkheden worden opgenomen. In de bijlage onder punt II, getiteld, 'Mogelijke discussievragen over mensenrechten', wordt

een lijst gegeven van mogelijke thema's die hierin kunnen worden behandeld.

Naast de waarden en principes waartoe de onderneming zich zelf engageert, kunnen ook de arbeidsomstandigheden, zoals die zich voordoen bij zaken -of handelspartners aan bod komen in de interne gedragsregels. Er kan bijvoorbeeld worden vermeld welke gevolgen worden verbonden aan het al dan niet toepassen van de uitgangspunten door (onder)aannemers, leveranciers en partners. Bovendien is het mogelijk om de naleving van de eigen gedragsregels door zaken- en handelspartners te bewerkstelligen, door deze als voorwaarde te stellen bij het afsluiten van contracten.

In ieder geval zal de onderneming gedurende het opstellen van een mensenrechtenbeleid vele dilemma's tegenkomen, waarvoor veelal geen eenduidige antwoorden bestaan.

V.5. Het invoeren van een mensenrechtenbeleid

Het invoeren van een mensenrechtenbeleid binnen een onderneming verloopt in 3 fasen: de communicatie van het nieuwe beleid naar het personeel, het verbreden van het interne draagvlak en het doorvoeren van noodzakelijke aanpassingen. Opdat het mensenrechtenbeleid succesvol zou zijn, is het essentieel om goed te communiceren over de inhoud, de achtergrond en de gevolgen ervan. Hierbij is het van essentieel belang dat de boodschap coherent en betrouwbaar is. Het beleid moet bekend zijn bij, maar ook gedragen worden door de gehele onderneming. De communicatie rond het mensenrechtenbeleid in zijn geheel evenals de bepalingen hieromtrent in de gedragscode is een eerste belangrijke stap opdat de waarden die worden vooropgesteld, geïntegreerd kunnen worden door alle medewerkers. Tenslotte kunnen naast de eigen werknemers ook de zaken -en handelspartners op de hoogte worden gebracht van het nieuwe beleid.

Naast de communicatie veronderstelt de implementatie van een mensenrechtenbeleid ook een culturele en organisatorische wijziging binnen de onderneming. Verschillende aanpassingen kunnen daarom noodzakelijk zijn om het beleid ten aanzien van mensenrechten te verankeren in de activiteit van de onderneming:

- inpassen van het beleid in de managementstructuur, teneinde de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ervan voldoende in te bouwen;
- toezicht en terugkoppeling ten aanzien van de naleving van het mensenrechtenbeleid mogelijk maken;
- contractswijzigingen, bijvoorbeeld om naleving van de gedragsregels door zaken- en handelspartners te bewerkstelligen;
- wijzigingen in de operationele sfeer, omdat blijkt dat een (deel van een) productieproces of bepaalde relaties met leveranciers kwetsbaar zijn vanuit het oogpunt van mensenrechten.

V.6. Interne en externe rapportering

Hoewel iedere onderneming op haar mensenrechtenbeleid kan worden aangesproken, neemt de mogelijkheid dat dat gebeurt toe als de onderneming ervoor kiest externe bekendheid aan het beleid te geven.

Daarom is het van groot belang dat het interne proces grondig werd voorbereid en doorgevoerd binnen de onderneming en zij haar beleidskeuze of handelen ten aanzien van mensenrechten goed kan toelichten. Dit is zeker het geval wanneer het engagement en de realisaties van de onderneming zich nog in een beginstadium bevinden en zij toegeeft dat er nog een lange weg is af te leggen.



Conclusie

Conclusie



CONCLUSIE

De groeiende aandacht van ondernemingen voor de mensenrechten moet gesitueerd worden in het meer algemene kader van het Verantwoord Maatschappelijk Ondernemen zowel op internationaal, Europees als nationaal niveau.

Het laat geen twijfel dat de ondernemingen het recht moeten respecteren dat van toepassing is in de verschillende landen waar zij hun activiteiten uitoefenen. Daarenboven zijn er een heel aantal ondernemingen die zich engageren in een vrijwillig proces om het respect voor de mensenrechten aan te moedigen.

Sommige ondernemingen staan daarin al zeer ver. Voor andere is het een proces van lange adem. Alle ondernemingen voelen zich in elk geval betrokken.

Naast de individuele ondernemingen die een mensenrechtenbeleid implementeren, zijn er vele initiatieven opgestart zowel op internationaal, Europees als nationaal niveau. Onafhankelijk daarvan is het belangrijk dat de ondernemingen in dialoog treden met de mensenrechtenorganisaties. Deze brochure is het resultaat van een dergelijke dialoog tussen de ondernemingen en Amnesty International. Het is de bedoeling om de aandacht van de ondernemingen te vestigen op hun rol van actor ten aanzien van het respect voor de mensenrechten, en hen aan te moedigen om te werken rond concrete thema's.



Bijlagen

Bijlagen



BIJLAGEN

I. INTERNATIONALE REGELGEVING TEN AANZIEN VAN MENSENRECHTEN

I.1. VERENIGDE NATIES (VN/UN)

“UN Universal Declaration of Human Rights” (°1948)

De Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens werd opgesteld in 1948 na intensieve internationale besprekingen en werd initieel aangenomen door 48 leden van de Algemene Vergadering van de VN. Later keurden nog eens 100 landen de tekst goed. Geen enkel land heeft ooit publiekelijk de tekst veroordeeld en de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens geldt als één van de belangrijkste instrumenten om VN-acties te verantwoorden en heeft als basis gediend voor een groot aantal meer gedetailleerde teksten rond mensenrechten.

De Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens, de “International Covenant on Civil and Political Rights” (°1966), de “International Covenant on Economic, Cultural and Social Rights” (°1966) en tenslotte de “Core Labour Standards” van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) zijn de vier meest aanvaarde gecodificeerde mensenrechten-standaarden.

I.2. ORGANISATIE VOOR ECONOMISCHE SAMENWERKING EN ONTWIKKELING (OESO/ OECD)

“OECD Guidelines for Multinational Enterprises” (°1976 en herzien in 2000)

De OESO richtlijnen voor multinationale ondernemingen bestaan uit aanbevelingen van overheden aan multinationale ondernemingen werkzaam in OESO lidlanden. De richtlijnen zijn vrijwillige gedragscodes en standaarden om verantwoord te ondernemen, in lijn met bestaande wetgeving. De bedoeling is er voor te zorgen dat bedrijfsactiviteiten conform zijn met lokale beleidsbeslissingen en zo het vertrouwen tussen de bedrijfswereld en lokale gemeenschappen te bewerkstelligen. Zij hebben betrekking op mensenrechten, het milieu, werkomstandigheden, concurrentie,...

“OECD Convention on Combatting Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions” (°1997, in werking sinds 1999)

Gezien het veelvuldig voorkomen van problemen met betrekking tot het omkopen van ambtenaren (in de ruime betekenis van het woord: mensen die een publieke functie uitoefenen) tijdens internationale zakentransacties, heeft de OESO een conventie in het leven geroepen die omkoperij (“bribery”) definieert en een wettelijk kader scheidt om het probleem aan te pakken.

“OECD Principles of Corporate Governance” (°1999 en herzien in 2004)

Een goed “corporate governance” regime is primordiaal voor het efficiënt gebruik van bedrijfskapitaal, daar “good governance” rekening houdt met de belangen van een groot aantal groepen in de maatschappij en de gemeenschappen waarin zij opereren. Op deze manier helpt men bedrijven een constructieve maatschappelijke invloed uit te oefenen, waardoor het vertrouwen

van binnen- en buitenlandse investeerders behouden wordt en meer lange-termijn kapitaal kan aangetrokken worden.

Het OESO Contact Punt

In de landen die de Richtlijnen voor multinationale ondernemingen hebben onderschreven, waaronder België, wordt een nationaal contactpunt opgericht met als opdracht de richtlijnen te promoten, informatie hierover te geven en specifieke gevallen te onderzoeken en op te lossen.

I.3. INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO/ ILO)

“Core Labour Standards”

De IAO is een VN-organisatie (Genève) die bestaat uit vertegenwoordigers van regeringen en werkgevers- en werknemersorganisaties en die de belangen van deze partijen behartigt op internationaal vlak. Men verwijst vaak naar de “Core Labour Standards”: een verzameling van acht conventies over vier thema's (het afschaffen van dwangarbeid, vrijheid van vereniging, het voorkomen van discriminatie en het verbod op kinderarbeid). Eens geratificeerd zijn de conventies bindend voor de overheid van het desbetreffende land: 102 landen hebben alle 8 conventies geratificeerd; 31 landen 7 conventies; 14 landen 6 conventies; 9 landen 5 conventies; 9 landen 4 conventies; 5 landen 3 conventies; 3 landen 2 conventies; 2 landen slechts 1 conventie en tenslotte zijn er twee landen die geen enkele conventie hebben geratificeerd. 58% van alle landen heeft dus alle acht conventies geratificeerd.

“Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy” (°1977)

Principesverklaring die betrekking heeft op bedrijven, overheden, vakbonden en werkgeversorganisaties.

I.4. EUROPESE UNIE (EU)

Binnen de EU is er een discussie aan de gang om eventueel aspecten van CSR en het respecteren van de diverse OESO en IAO richtlijnen (zie hoger) in handelsakkoorden te incorporeren. Dit zou bijvoorbeeld ook het geval zijn voor de economische partnerakkoorden tussen de EU en de ACP-landen (Afrika, Caraïben, Pacific-landen - het gaat voornamelijk over ex-kolonies). Artikel 50 van het Cotonou Akkoord (2003) stelt bijvoorbeeld dat de EU en de ACP-landen de IAO “Core Labour Standards” zullen respecteren.

II. MOGELIJKE DISCUSSIEVRAGEN OVER MENSENRECHTEN

Verbod op kinderarbeid

- Heeft de onderneming regels of richtlijnen opgesteld om kinderarbeid te voorkomen ?
Zijn deze regels en procedures tevens van toepassing op leveranciers, partners en (onder)aanemers ?

In hoeverre wint de onderneming alvorens een contract af te sluiten informatie in of de toekomstige partner een soortgelijk beleid voert ?

Verbod op dwangarbeid

- Heeft de onderneming richtlijnen en procedures opgesteld om gedwongen arbeid (in alle vormen) te voorkomen ?
- Zijn deze regels en procedures tevens van toepassing op leveranciers, partners en (onder)aannemers ?
- In hoeverre wint de onderneming alvorens een contract af te sluiten informatie in of de toekomstige partner een soortgelijk beleid voert ?

Vrijheid van vakvereniging en het recht op collectieve onderhandelingen

- Heeft de onderneming (naar vermogen) maatregelen getroffen om (de uitoefening van) het recht op organisatie, vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen mogelijk te maken ?
- Heeft de onderneming richtlijnen of procedures opgesteld voor het geval werknemers worden bedreigd met opsluiting voor het uitoefenen van het recht op organisatie en vrijheid van vereniging?
- In hoeverre is het hebben van soortgelijk beleid bij leveranciers, partners en (onder)aannemers van (doorslaggevend) belang bij het tekenen van contracten ?

Verbod op discriminatie in beroep en beroepsuitoefening

- Heeft de onderneming regels of richtlijnen die discriminatie voorkomen ?
- Zijn deze regels of richtlijnen ook van toepassing op selectie, training en promotie ?

Veilige arbeidsomstandigheden

- Heeft de onderneming richtlijnen die de veiligheid op de werkplek afdoende waarborgen ?
- Zijn deze regels ook van toepassing op leveranciers, partners en (onder)aannemers ?
- Indien gebruik wordt gemaakt van eigen of publiek veiligheidspersoneel, is in regels of richtlijnen vastgelegd wanneer zij optreden en op welke manier ?

Betaling van redelijk loon binnen de context van lokale omstandigheden

- Betaalt de onderneming redelijke lonen binnen de context van de lokale omstandigheden ?

Niet-excessieve werktijden

- Heeft de onderneming een redelijke limiet aan maximale werktijden binnen de context van de lokale omstandigheden ?
- Heeft de onderneming regels of richtlijnen opgesteld om rust en vrije tijd te waarborgen ?

Omgang met de lokale bevolking

- Wordt de lokale bevolking met respect behandeld ?
- Leiden de activiteiten van de onderneming tot een mogelijke schending van het recht op voedsel, drinkwater, gezondheidszorg, huisvesting, privacy, onderwijs, vrijheid van geweten ?
- Indien sprake is van noodzakelijke herlokatie van de lokale bevolking, gaat dit in overleg en samenspraak met deze bevolking ?
- Wordt bij herlokatie ook voorzien in adequate compensatie voor de lokale bevolking ?
- Wordt bij de analyse van mogelijke milieuverontreiniging rekening gehouden met de lokale tradities en manier van voldoen in de dagelijkse behoeften van de lokale bevolking ?

- Respecteert de onderneming verplichtingen op het vlak van de eerlijke handelspraktijken en consumentenbescherming ?

Omgang met de nationale overheid

- Respecteert de onderneming de wetten, normen, waarden en gewoonten van het land waar ze actief is ?
- Onthoudt de onderneming zich van pogingen tot omkoming of andere vormen van corruptie of ongeoorloofd voordeel in zijn verhouding met vertegenwoordigers van de nationale overheid ?
- Is de onderneming transparant inzake contacten met en betalingen aan de overheid of andere publieke instellingen of personen ?

III. AUTEURS VAN DE BROCHURE

III.1. Amnesty International

Amnesty International is één van de bekendste mensenrechtenbewegingen wereldwijd. Zij beroept zich vooral op de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens.

Van wezenlijk belang voor de geloofwaardigheid van Amnesty International is haar onpartijdige opstelling. Amnesty International voert geen actie vóór of tegen regeringen of politieke systemen. De organisatie vindt dat onder ieder systeem de rechten van de mens dienen te worden nageleefd. De organisatie is niet gebonden aan enige regering, politieke partij, ideologie, godsdienstige gezindte of aan enige economische belangengroep.

Amnesty International ijvert voor de naleving van alle mensenrechten. Het werk rond individuele gevallen van schendingen beperkt zich echter tot het voeren van onderzoek en actie rond ernstige schendingen van het recht op fysieke en mentale integriteit, de vrijheid van meningsuiting, en het verbod van discriminatie. Amnesty International bepleit eerlijke processen binnen een redelijke termijn voor politieke gevangenen en werkt voor politieke gevangenen die zonder aanklacht of proces gevangen zitten.

Sinds 1961 adopteerde of onderzocht Amnesty International meer dan 43.500 gevallen van schendingen van mensenrechten. Van deze gevallen zijn er nu 40.750 afgesloten; in veel gevallen betekent dit dat die mensen zijn vrijgelaten.

III.2. Business & Society Belgium

Business & Society is een groeiend actie- en bedrijfsgericht netwerk, dat maatschappelijk verantwoord ondernemen in bedrijfsactiviteiten bevordert en integreert om bij te dragen tot duurzame ontwikkeling en menselijke vooruitgang.

Het netwerk wil

- de drijvende kracht zijn voor verandering door samen te werken met alle leden, partners en sociale actoren aan specifieke thema's rond maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- een centrum van expertise zijn voor onze leden;
- een klankbord zijn en een platform voor uitwisseling van ervaring.

III.3. Kauri

Kauri is een netwerkorganisatie van bedrijven en niet-gouvernementele organisaties (NGO's) in Vlaanderen die op dit moment 138 leden telt. Sinds de oprichting in 1997 organiseert Kauri vormingsactiviteiten met als doel de dialoog te stimuleren tussen het bedrijfsleven en de NGO's over belangrijke actuele maatschappelijke thema's.

De doelstelling van Kauri is het bevorderen van duurzame ontwikkeling in Noord en Zuid. Concreet: het halen van de 8 VN-millenniumdoelstellingen tegen 2015.

Belangrijke thema's zijn: armoedebestrijding, mensenrechten, fair trade, duurzame ontwikkeling, financiële ethiek, klimaatverandering en duurzaam internationaal ondernemen.

De kerntaken van de netwerkorganisatie bestaan uit:

- Het informeren van bedrijven over de (specifieke doelstellingen van de) NGO-sector; van de NGO-sector over (duurzame initiatieven van) bedrijven.
- Het kritisch volgen van NGO-initiatieven en bedrijfsactiviteiten.
- Versterken van de NGO-sector op vlak van dialoog met bedrijfsleven en versterken van duurzaamheidsprocessen binnen het bedrijfsleven.
- Organiseren van de stakeholdersdialoog tussen bedrijven en NGO's aan de hand van permanente thematische werkgroepen op basis van concrete dossiers.
- Stimuleren van bedrijven en NGO's om samen concrete initiatieven te nemen van duurzaam ondernemerschap in ontwikkelingslanden.

III.4. Verbond van Belgische Ondernemingen

Het VBO is de representatieve werkgeversorganisatie voor de Belgische bedrijfswereld. Het VBO zet zich in voor een optimaal ondernemingsklimaat en verdedigt de belangen van de bedrijven op federaal, Europees en internationaal niveau.

De werking van het VBO is in hoofdzaak gebaseerd op de terreinkennis van en de consensus tussen zijn leden-federaties en op de ervaring van de bedrijfsleiders. Het actieterrein omvat alle domeinen van de bedrijfsactiviteit, ondersteund door een intense communicatiestrategie.

Via een 50-tal sectorfederaties vertegenwoordigt het Verbond ruim 30.000 kleine, middelgrote en grote ondernemingen. Deze bedrijven komen uit verschillende sectoren, van industrie tot diensten. Het VBO heeft de ambitie de samenhang te bevorderen van de boodschap en de acties van de ondernemers, in nauw overleg met de gewestelijke werkgeversorganisaties en andere bedrijfsorganisaties als de Kamers voor Handel en Nijverheid.

De acties en het optreden van het VBO zijn gestoeld op een aantal basiswaarden: sociale markteconomie, duurzame ontwikkeling, ethisch ondernemen, deugdelijk bestuur, overleg en zelfregulering. Daarnaast streeft het VBO naar een optimale dienstverlening aan zijn leden (sectorfederaties) en ondernemingen en wil de organisatie optimaal aanspreekbaar zijn voor al zijn "stakeholders".

IV. ADRESSEN EN INTERNETSITES

Amnesty International België
Business & Society Belgium
Kauri
Verbond van Belgische Ondernemingen

www.amnesty.be
www.businessandsociety.be
www.kauri.be
www.vbo.be

Over het thema

Amnesty International
Business & Human Rights
Europese Unie (EU)
The Global Compact
Human Rights Watch
Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)
Organisatie voor Economische Samenwerking
en Ontwikkeling (OECD)
Prince of Wales International Business Leaders Forum
United Nations
Office of the High Commissioner for Human rights
Business Leaders Initiative on Human Rights

www.amnesty.org
www.business-humanrights.org
www.europa.eu.int
www.unglobalcompact.org
www.hrw.org
www.ilo.org

www.oecd.org
www.iblf.org
www.un.org
www.ohchr.org
www.blihr.org

Wettelijk depot : D/0140/2005/2

Verantwoordelijke uitgever : VBO, Didier Malherbe, Ravensteinstraat 4, 1000 Brussel

Layout : www.landmarks.be

Foto cover : Stefan Dewickere

Deze brochure werd gerealiseerd door :



www.vbo.be



www.amnesty.be



www.businessandsociety.be



www.kauri.be