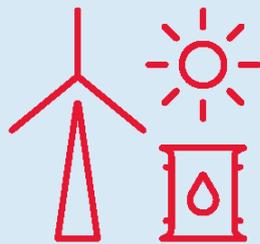


Expectativas de Direitos Humanos para os Fornecedores

Diretriz



Expectativas de Direitos Humanos para os Fornecedores

Diretriz

A Equinor desenvolveu esta Diretriz para apoiar os fornecedores no cumprimento de nossas Expectativas de Direitos Humanos para os Fornecedores.

A Diretriz estabelece:

- O que:** O compromisso da Equinor com os direitos humanos e o que esperamos de nossos fornecedores
- O porquê:** Porque respeitar os direitos humanos é fundamental para os negócios
- Como:** O que os fornecedores **devem** fazer e orientações sobre abordagens que os fornecedores **podem** adotar para atender às nossas Expectativas

Introdução

O que

A Equinor está comprometida em conduzir nossos negócios de forma consistente com os Princípios Orientativos das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e em apoio aos dez princípios do Pacto Global da ONU. Comprometemo-nos a respeitar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, incluindo aqueles estabelecidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e nas normas aplicáveis do direito humanitário internacional. Nesta Diretriz, também nos baseamos em outras convenções relevantes da OIT e no Código Base da Iniciativa de Comércio Ético. Para obter mais informações sobre esses princípios jurídicos e padrões internacionais, consulte o Apêndice.

Para cumprir esses compromissos, queremos trabalhar com fornecedores que se comprometem com padrões semelhantes de direitos humanos.

Nossa abordagem para todos os fornecedores está definida em nossas Expectativas e também está articulada em nossos contratos.

O porquê:

Respeitar os direitos humanos das pessoas afetadas por nossas operações e cadeias de fornecedores é um imperativo normativo e moral, essencial para proteger as pessoas de danos físicos, mentais, de integridade e monetários. Também é fundamental para os negócios.

Respeitar os direitos humanos é um pré-requisito para operações seguras e é uma parte integrante de uma gestão de risco sólida, boa governança e criação de valor.

Também é importante para a boa gestão da reputação, com as empresas sendo cada vez mais responsabilizadas por consumidores, reguladores e investidores por

envolvimento em impactos negativos aos direitos humanos. Acreditamos que uma empresa que adota uma abordagem proativa para respeitar os direitos humanos terá mais probabilidade de crescer de forma sustentável, construir confiança e melhorar sua reputação.

Respeitar os direitos humanos pode ajudar as empresas a:

- Minimizar os riscos operacionais, legais e financeiros
- Evitar publicidade negativa que prejudique o valor e a reputação da marca
- Evitar a interrupção da cadeia de fornecedores
- Atrair investidores e parceiros de negócios
- Atrair e reter uma força de trabalho talentosa

Existem evidências claras de que níveis mais altos de satisfação no trabalho geram melhor desempenho comercial. Quando os trabalhadores estão engajados e motivados, têm a oportunidade de desenvolver as habilidades de que precisam para fazer o trabalho e ganham um salário decente por horas de trabalho razoáveis, a produtividade e a qualidade melhoram. Além disso, há uma relação comprovada entre o respeito aos direitos humanos e menor tempo de inatividade, menor índice de absenteísmo, rotatividade de pessoal e acidentes.

Como

As expectativas da Equinor se aplicam a todos os fornecedores em nossa cadeia de fornecedores. Esperamos que nossos fornecedores diretos espalhem as Expectativas para todos os subfornecedores mais abaixo na cadeia. Também encorajamos nossos fornecedores a aplicarem nossas Expectativas em toda a empresa, integrando-as às práticas comerciais padrão.

Os fornecedores devem desenvolver políticas e sistemas de gestão para garantir que nossas Expectativas possam ser atendidas e devem coletar dados para informar como trabalham para atender às nossas Expectativas. Os fornecedores devem fornecer treinamento abrangente para trabalhadores, líderes e outros grupos relevantes para ajudar a garantir a operacionalização eficaz das Expectativas. Queremos apoiar nossos fornecedores nesses esforços. Da mesma forma, os fornecedores devem realizar avaliações de risco de suas próprias cadeias de fornecedores e apoiar seus subfornecedores no gerenciamento de riscos.

Reconhecemos que alguns fornecedores podem enfrentar desafios para atender às nossas Expectativas. Nestes casos, espera-se que os fornecedores desenvolvam e implementem um plano de melhoria. Esperamos que os fornecedores nos comuniquem problemas, desafios e dilemas, principalmente se eles puderem resultar em impactos negativos graves sobre os direitos humanos.

Onde as leis aplicáveis proíbem os fornecedores de cumprir as Expectativas, esperamos que eles busquem maneiras de garantir que os direitos humanos relevantes sejam respeitados na medida do possível e mitigar quaisquer efeitos negativos sobre os trabalhadores e partes interessadas.

A Equinor reserva-se o direito de verificar a implementação pelos fornecedores de nossas Expectativas e desta Diretriz.

As seções a seguir abordam com mais detalhes O que , O porquê e Como para cada área das Expectativas. Eles estabelecem o que os fornecedores **devem** fazer e conselhos sobre as abordagens que os fornecedores **podem** adotar para atingir nossas expectativas. Se o fornecedor escolher soluções diferentes das estabelecidas como "possíveis" nesta Diretriz, o fornecedor deve demonstrar que essas soluções alcançam um padrão pelo menos tão alto.

Garantindo Tratamento Justo e Sem Discriminação

O que

Quais são nossas expectativas

Um princípio fundamental da Equinor é garantir a diversidade e a oferta de oportunidades iguais para nossos funcionários. Um pré-requisito mínimo para alcançar isso é garantir que todos os funcionários sejam tratados de forma justa e sem discriminação.

Da mesma forma, esperamos que nossos fornecedores, no mínimo, não tolerem qualquer forma de discriminação, incluindo, mas não se limitando a, em razão de gênero, raça, cor, religião, origem étnica, nacional ou social, estado civil, orientação sexual, política ou outra opinião, filiação a sindicatos, nacionalidade, propriedade, nascimento ou outro status, incluindo estado de saúde¹, deficiência ou idade.

Nenhum funcionário ou trabalhador deve estar sujeito a assédio físico, sexual ou psicológico, humilhação ou abuso.

O porquê

Ser tratado com justiça e sem discriminação é um direito humano fundamental.

Há também evidências claras de que tratar os trabalhadores de forma justa produz resultados positivos de desempenho para os negócios, incluindo melhor retenção, satisfação e bem-estar dos funcionários, o que leva a uma força de trabalho motivada, impulsionando a produtividade e a eficiência dos negócios. Tratar os trabalhadores injustamente pode resultar em baixa moral e produtividade, alta rotatividade de trabalhadores, instabilidade e greves.

¹ Como, por exemplo, se a pessoa é portadora do vírus HIV ou não.

Como

Esperamos que nossos fornecedores demonstrem como identificam, tratam e monitoram a discriminação e o assédio em toda a empresa. Seus esforços devem abranger todos os trabalhadores, independentemente de serem empregados direta ou indiretamente.

Os fornecedores devem ter o seguinte em vigor:

Políticas de garantia	A proteção das trabalhadoras garante que
<ul style="list-style-type: none"> • tratamento justo e sem discriminação • acesso a mecanismos internos de reclamação dos quais todos os trabalhadores estão cientes, podem confiar e sabem como acessar. O mecanismo deve ser confidencial, incluir medidas de não-vitimização e, caso contrário, cumprir o padrão descrito nas páginas 35-36 	<ul style="list-style-type: none"> • as trabalhadoras não são submetidas a testes de gravidez, antes ou durante o emprego, a menos que isso seja necessário para proteger a segurança do trabalhador. Onde o teste de gravidez é obrigatório por lei, as trabalhadoras são informadas como os resultados do teste serão usados • as trabalhadoras grávidas não são demitidas com base em sua condição e não têm seu salário reduzido

Além dos pontos acima, os fornecedores podem seguir as diretrizes abaixo ou tomar outras medidas para oferecer oportunidades iguais aos trabalhadores. Se o fornecedor escolher soluções diferentes das abaixo, o fornecedor deve demonstrar que elas alcançam um padrão pelo menos tão alto.

O fornecedor pode demonstrar	A proteção das trabalhadoras inclui que	Se o teste médico for usado
<ul style="list-style-type: none"> • implementação de políticas tanto em termos de processos e sistemas, quanto em termos de resultados - por exemplo, por meio de estatísticas de emprego que mostram a diversidade da força de trabalho em todos os níveis da organização e dados sobre remuneração por trabalho igual, por exemplo, por gênero ou nacionalidade • treinamento para todos os funcionários sobre discriminação e assédio e como relatar problemas. Treinamento específico para líderes, gerentes e supervisores sobre como tratar as pessoas com igualdade • prova de ação tomada para lidar com a discriminação, incluindo evidências que demonstram como os problemas foram abordados • que o mecanismo de reclamação é usado e tem sido eficaz na identificação e resolução de reclamações 	<ul style="list-style-type: none"> • as provisões para uniformes de trabalho ou códigos de vestimenta não impedem que as trabalhadoras grávidas usem roupas nas quais se sintam confortáveis • quando a legislação nacional proíbe o emprego de mulheres grávidas, os fornecedores compensam os trabalhadores da seguinte forma: <ul style="list-style-type: none"> - Teste admissional: reembolsar as mulheres grávidas por quaisquer custos incorridos durante o processo de recrutamento, incluindo, mas não se limitando a, quaisquer taxas ou despesas de viagem - Teste no local de trabalho: indenização e fundos para cobrir quaisquer custos incorridos pelos trabalhadores migrantes no retorno ao seu país de origem 	<ul style="list-style-type: none"> • os trabalhadores com teste positivo são compensados da seguinte forma: <ul style="list-style-type: none"> - Teste admissional: reembolsar as mulheres grávidas por quaisquer custos incorridos durante o processo de recrutamento, incluindo, mas não se limitando a, quaisquer taxas ou despesas de viagem - Teste no local de trabalho: indenização e fundos para cobrir quaisquer custos incorridos pelos trabalhadores migrantes no retorno ao seu país de origem

Fornecimento de um Local de Trabalho e Acomodação Seguros, Saudáveis e Protegidos

O Que

Quais são nossas expectativas

A visão de segurança da Equinor é zero dano.

Esperamos que nossos fornecedores garantam que todos os trabalhadores tenham um local de trabalho saudável e seguro, onde estejam protegidos contra acidentes, lesões e doenças causadas pelo trabalho. A acomodação dos trabalhadores deve ser segura, limpa e adequada como um espaço residencial.

Os trabalhadores devem ser protegidos de ameaças e perigos externos. Esperamos que os fornecedores apliquem padrões semelhantes aos seus acordos de segurança aos estabelecidos nos Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos.

O porquê:

O direito à vida é fundamental.

Manter os trabalhadores seguros no trabalho é um pré-requisito para ser um empregador responsável, seja nos locais de trabalho ou em acomodações fornecidas ou dirigidas pelo empregador.

Em todos os setores e entre empresas de todos os tamanhos, há evidências substanciais para confirmar que o foco na saúde e segurança dos trabalhadores no trabalho e em suas acomodações é bom para os negócios. Os benefícios para os empregadores incluem menos acidentes e casos de doenças ocupacionais, levando à redução do absenteísmo, melhorias na retenção, qualidade e produtividade do empregado, sendo considerado empregador de escolha e redução nos custos diretos do negócio, como multas, indenizações e honorários advocatícios.

Como

A título de complemento aos nossos requisitos gerais de saúde e segurança, esta Diretriz fornece informações sobre como esperamos que um fornecedor garanta que os trabalhadores estejam saudáveis e seguros quando estiverem em acomodações fornecidas ou dirigidas pelo empregador e em transportes fornecidos ou dirigidos pelo empregador. As diretrizes sobre descanso e intervalos, que devem ser respeitadas para o gerenciamento de riscos à saúde e segurança, são fornecidas nas páginas 17-19.

Acomodação

A fim de garantir acomodação segura e saudável, os fornecedores devem garantir que:

- Para acomodações de propriedade ou gerenciadas pelo fornecedor, o fornecedor tem políticas formais que definem como a acomodação é gerenciada para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores
- Para acomodações gerenciadas por um subfornecedor, o fornecedor tem um contrato abrangente com o subfornecedor para garantir que a saúde e a segurança dos trabalhadores sejam protegidas

Além disso, os fornecedores devem garantir que:

A acomodação	Os quartos	As áreas comuns têm
<ul style="list-style-type: none"> • está localizada em uma área segura com medidas apropriadas em vigor para proteger os trabalhadores contra roubo e ataque (por exemplo, guardas de segurança, fechaduras, etc.), a uma distância razoável do local de trabalho e em um edifício separado daqueles onde a produção ocorre ou onde bens ou insumos são armazenados • tem iluminação natural adequada e iluminação artificial adequada, incluindo iluminação de emergência • tem pelo menos 2 rotas de fuga de incêndio em cada andar da acomodação • tem um plano de gestão de segurança contra incêndio específico e adequado • está equipada com kits de primeiros socorros e informações aos trabalhadores sobre cuidados médicos • tem exercícios de incêndio regularmente • não tem regras em relação a quando os trabalhadores podem sair ou entrar na acomodação 	<ul style="list-style-type: none"> • tem um tamanho que atenda ou exceda as normas legais locais e permita que os trabalhadores tenham privacidade adequada • estão equipados com armazenamento seguro para objetos de valor • tem controle de temperatura adequado para o clima, como aquecimento, ar-condicionado e ventilação, para ajudar a garantir que os trabalhadores descansem adequadamente • são segregados por sexo, a menos que seja fornecida acomodação específica para casais 	<ul style="list-style-type: none"> • banheiros e chuveiros/instalações de lavagem que sejam adequados para o número de trabalhadores e proporcionem privacidade • instalações de cozinha (se fornecidas) separadas da área de dormir, limpas, bem ventiladas e higiênicas • medidas seguras e adequadas para descarga/coleta de águas residuais, esgoto, alimentos, etc. • gestão adequada da segurança elétrica, mecânica, estrutural e alimentar • fácil acesso a água potável que é monitorada regularmente

Além dos pontos acima, os fornecedores podem seguir as diretrizes abaixo ou tomar outras medidas para entregar acomodações seguras, limpas e adequadas. Se o fornecedor escolher soluções diferentes das abaixo, o fornecedor deve demonstrar que elas alcançam um padrão pelo menos tão alto.

A acomodação	Os quartos	As áreas comuns estão equipadas com
<ul style="list-style-type: none"> • fornece refeições como parte da acomodação e facilita a consulta do trabalhador em relação aos cardápios • garante que o extermínio e a desinfecção de pragas sejam realizados regularmente em todas as instalações de acomodação 	<ul style="list-style-type: none"> • tem áreas não inferiores a 5 metros quadrados para quartos individuais, 7,5 metros quadrados em quartos com capacidade para duas pessoas; 11,5 metros quadrados em quartos com capacidade para três pessoas; ou 14,5 metros quadrados em quartos com capacidade para quatro pessoas; ou tem uma área mínima de 3,6 metros quadrados por pessoa se o quarto acomodar mais de quatro pessoas • indicam o número permitido de ocupantes, os padrões variam de 1 a 8 trabalhadores • não estão equipados com beliches triplos • estão equipados com móveis adequados, incluindo uma cama com colchão limpo, mesa, cadeira, espelho e luz de cabeceira para todos os trabalhadores • tem cortinas ao redor das camas para garantir privacidade 	<ul style="list-style-type: none"> • locais dedicados à observância religiosa, se solicitado pelos trabalhadores • espaços coletivos sociais e áreas de lazer adequadas • instalações adequadas para lavar e secar roupas

Transporte

Para transporte fornecido ou dirigido pelo empregador, além de cumprir todos os padrões de segurança locais, os fornecedores devem garantir que:

O transporte é	Os motoristas têm	Os veículos automotivos são
<ul style="list-style-type: none">• seguro e protegido, também para transporte noturno• disponível entre a acomodação e o local de trabalho em horários convenientes para os trabalhadores	<ul style="list-style-type: none">• a licença correta para o tipo de veículo utilizado	<ul style="list-style-type: none">• devidamente segurado, licenciado e revisado• coberto e não aberto• não transportar mais do que o número seguro de passageiros• equipado com luzes de trabalho e cintos de segurança para cada assento

Instalações de descanso no local de trabalho

Os trabalhadores devem ter acesso a instalações de descanso adequadas no local de trabalho que sejam:

Localizado	Equipado com
<ul style="list-style-type: none">• a poucos minutos a pé de onde o trabalho está ocorrendo	<ul style="list-style-type: none">• proteção contra intempéries adequada e proteção contra ruídos• fácil acesso a água potável• instalações sanitárias

Fornecimento de salários justos e horas de trabalho razoáveis

O que

Quais são nossas expectativas

São nossos funcionários que nos permitem enfrentar nossos desafios e cumprir nossas promessas. Como uma empresa baseada em valores, reconhecemos e recompensamos nosso pessoal igualmente com base no que eles entregam e como se comportam.

Esperamos que nossos fornecedores forneçam a todos os trabalhadores uma remuneração equivalente ao mais benéfico dos padrões mínimos legalmente exigidos, termos estabelecidos por acordos de negociação coletiva juridicamente vinculativos e padrões de direitos humanos internacionalmente reconhecidos. No mínimo, essa remuneração inclui salários, horas extras e férias pagas proporcionais a um padrão de vida adequado.

Na Equinor, nos preocupamos com a saúde e o bem-estar de nossos funcionários e adotamos medidas para garantir que nossos funcionários tenham um equilíbrio saudável entre trabalho e vida privada.

Os fornecedores se abstêm de impor jornadas de trabalho e horas extras excessivas e que afetem o direito à vida privada e familiar. A jornada de trabalho não deve prejudicar a saúde e segurança do trabalhador individual. Ao determinar o número máximo de horas de trabalho, os fornecedores devem aplicar as mais rigorosas leis aplicáveis ou convenções relevantes da Organização Internacional do Trabalho. Os trabalhadores devem ser capazes de recusar horas extras excessivas sem medo de discriminação ou retaliação.

Em relação ao parto, as mulheres devem ter direito a um período razoável de licença remunerada ou licença com benefícios de seguridade social adequados.

O porquê:

O direito a condições justas e favoráveis no trabalho e o direito à privacidade e à vida familiar são fundamentais para a dignidade, a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Há também um forte argumento comercial para proporcionar uma remuneração justa e um horário de trabalho razoável:

- Melhoria da saúde e segurança: redução de erros e acidentes
- Maior produtividade e qualidade: força de trabalho motivada e eficaz, com melhor retenção de habilidades e menor taxa de rotatividade de mão de obra

Como

Salários

Os trabalhadores devem ganhar um salário mínimo - no mínimo, o suficiente para atender às necessidades básicas e ter alguma renda discricionária. Especificamente, os trabalhadores devem receber pagamento suficiente para promover seu próprio bem-estar e o de sua família imediata (por exemplo, pais, cônjuge e filhos), incluindo alimentação, roupas, moradia e cuidados médicos adequados e serviços sociais relevantes. Os salários e benefícios pagos por uma semana de trabalho padrão (equivalente a 48 horas em qualquer período de 7 dias) devem atender, no mínimo, aos padrões legais nacionais ou padrões de referência da indústria, o que for mais alto. Particularmente no que diz respeito às trabalhadoras que dão à luz, os benefícios da previdência social ou férias remuneradas devem ser concedidas em um nível que garanta que a trabalhadora possa manter a si mesma e a seu filho em boas condições de saúde e com um padrão de vida adequado.

Para tanto, os fornecedores devem realizar uma revisão periódica dos salários e, quando forem identificados salários inadequados, executar um plano confiável de aumento gradual dos níveis salariais até um nível em que os trabalhadores ganhem o suficiente para suas necessidades.

Os fornecedores devem ter o seguinte em vigor:

Contratos de trabalho e outras comunicações sobre remuneração que	Pagamento	Deduções
<ul style="list-style-type: none"> • está em um idioma que os trabalhadores entendem e inclui: - taxas de remuneração aplicáveis para horas de trabalho padrão - pagamento de horas extras aplicáveis • é comunicado aos trabalhadores com antecedência suficiente no processo de recrutamento para dar-lhes tempo para refletir sobre o conteúdo antes de assinar 	<ul style="list-style-type: none"> • é descrito em um recibo de pagamento facilmente compreensível, dividindo os cálculos de pagamento em categorias facilmente compreendidas (por exemplo, tempo padrão, horas extras, subsídios, etc.) • para horas extras é compensado a uma taxa premium (não inferior a 125% da taxa regular) e é pelo menos compatível com a legislação local. Este adicional deve ser aplicado para cada hora trabalhada além das horas semanais de trabalho padrão (ou seja, pelo menos para todas as horas além de 48 horas em qualquer período de 7 dias) • é fornecido a tempo, sem atrasos 	<ul style="list-style-type: none"> • são explicados e acordados pelos trabalhadores por escrito com antecedência • não são feitos para equipamentos de proteção individual necessários, que devem ser fornecidos gratuitamente • não são feitos para cobrir custos de recrutamento ou como medida disciplinar, por exemplo, multas • são usados como multa disciplinar apenas em circunstâncias em que tal seja permitido pela lei aplicável e não reduzem o pagamento em nenhum período para menos do que o necessário para atender às necessidades básicas e fornecer renda discricionária

Além dos pontos acima, os fornecedores podem seguir as diretrizes abaixo ou tomar outras medidas para entregar uma remuneração adequada e garantir o direito dos trabalhadores à vida privada e familiar. Se o fornecedor escolher soluções diferentes das abaixo, o fornecedor deve demonstrar que elas alcançam um padrão pelo menos tão alto.

As taxas não são cobradas ou as deduções salariais não são feitas para:

- limpeza de roupas de trabalho
- acesso a Wi-Fi com largura de banda aceitável para todos os usuários em acomodações fornecidas ou direcionadas pelo empregador
- transporte para o local de trabalho e para a comunidade local mais próxima para trabalhadores que vivem em acomodações fornecidas ou direcionadas pelo empregador

Horário de trabalho

Os fornecedores devem garantir que:

Políticas e práticas para garantir	O horário de trabalho é controlado e	O risco de fadiga é controlado por meio
<ul style="list-style-type: none"> • que os contratos de trabalho estabeleçam claramente o horário de trabalho padrão, excluindo horas extras • gestão responsável do horário de trabalho • uma política abrangente de horário de trabalho e sistema de gestão para monitorar o horário de trabalho de cada trabalhador • pausas suficientes para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores 	<ul style="list-style-type: none"> • se não for acordado de outra forma com a Equinor (como, por exemplo, no caso de rotações offshore), nenhum trabalhador está trabalhando: <ul style="list-style-type: none"> - 14+ dias sem dia de descanso, e/ou - mais de 60 horas em qualquer período de 7 dias • as horas de trabalho superiores a 60 horas em qualquer período de 7 dias só ocorrem quando: <ul style="list-style-type: none"> - isso é permitido pelas leis aplicáveis ou por um acordo coletivo livremente negociado com uma organização de trabalhadores que represente uma proporção significativa da força de trabalho, o que tiver critérios mais rigorosos e - o fornecedor pode demonstrar que existem circunstâncias excepcionais e inesperadas, que incluem picos de produção inesperados, acidentes ou emergências 	<ul style="list-style-type: none"> • um plano de gerenciamento de fadiga (consulte a caixa de texto) para reduzir as horas de trabalho se as horas trabalhadas por qualquer trabalhador excederem 60 horas em qualquer semana, ou se qualquer trabalhador trabalhar mais de 14 dias sem um dia de descanso

Pode haver ocasiões em que seja difícil cumprir os limites acima de horas de trabalho. No entanto, os fornecedores devem gerenciar escalas de trabalho para garantir que as horas de trabalho raramente excedam 60 horas, incluindo horas extras, em qualquer período de 7 dias. Nesses casos, os fornecedores devem ter salvaguardas adequadas em vigor para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores.

Em operações offshore, marítimas ou fly-in-fly-out (FIFO)², os fornecedores devem garantir que:

Políticas e prática	O risco de fadiga quando os horários de rotação de trabalho fazem com que os trabalhadores trabalhem por mais de 4 meses é controlado por
<ul style="list-style-type: none"> • incluir horários de rotação de trabalho projetados para atender às expectativas de saúde e segurança da Equinor relacionadas ao horário de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • um plano de gerenciamento de fadiga com treinamento associado

Os planos de gerenciamento de fadiga devem incluir

- Quantos trabalhadores são afetados e com que frequência
- Uma análise de causa raiz de horas de trabalho excessivas
- Avaliação de opções para redução de jornada de trabalho. Isso pode incluir melhorias de eficiência, mudança de padrões de turnos, identificação de gargalos de habilidades e qualificação de mais trabalhadores para serem capazes de realizar essas tarefas, reduzindo o tempo ocioso e/ou melhorando o planejamento
- Garantia de que a redução de horas extras não afeta negativamente o pagamento dos trabalhadores. Em caso afirmativo, pode ser necessário ajustar o salário base dos trabalhadores afetados de acordo
- Um plano cronometrado para implementar mudanças e relatórios contínuos à Equinor sobre a redução das horas de trabalho durante o período do contrato

² Para mais informações sobre o FIFO, consulte:
<http://www.ipieca.org/news/ipieca-launches-guide-on-fatigue-fly-in-fly-out-operations/>

Licença

O Fornecedor deverá assegurar que:

Todos os trabalhadores	Trabalhadores migrantes	Trabalhadoras grávidas
<ul style="list-style-type: none"> têm direito e são capazes de realizar o seu direito a férias anuais remuneradas se concedido com licença de emergência, não será obrigado a pagar uma "caução" ou depósito antes da partida 	<ul style="list-style-type: none"> são livres para viajar para seus países de origem durante as férias anuais ou qualquer outra licença sem qualquer penalidade ou ameaça de rescisão 	<ul style="list-style-type: none"> têm direito a licença remunerada para comparecer a consultas médicas, avaliação de risco de gravidez no trabalho e ajuste do conteúdo do trabalho e horário de trabalho sem redução salarial têm direito a licença de maternidade remunerada não inferior a 14 semanas, mesmo quando a lei aplicável estabelece um padrão inferior

Além dos pontos acima, os fornecedores podem seguir as diretrizes abaixo ou tomar outras medidas para garantir o direito dos trabalhadores a férias anuais remuneradas, o direito a salários justos e o direito à vida familiar. Se o fornecedor escolher soluções diferentes das abaixo, o fornecedor deve demonstrar que elas alcançam um padrão pelo menos tão alto.

Trabalhadores migrantes
<ul style="list-style-type: none"> obtem uma passagem aérea anual de retorno para o aeroporto internacional mais próximo indicado pelo trabalhador, no país de origem do trabalhador, pago pelo fornecedor
<ul style="list-style-type: none"> recebem o valor em dinheiro de uma passagem de ida e volta anualmente, se o trabalhador não desejar realizar uma viagem anual. No entanto, o trabalhador deve ter o direito e a capacidade de usufruir do seu direito a férias anuais

Respeitando a Liberdade de Reunião, Associação e o Direito à Negociação Coletiva

O Que

Quais são nossas expectativas

É importante para a Equinor manter um relacionamento bom e de confiança com os sindicatos representados em nossa empresa e garantir que os representantes dos funcionários possam exercer uma influência genuína nas operações diárias dos negócios.

Esperamos que nossos fornecedores respeitem, sem discriminação, o direito de seus trabalhadores à liberdade de reunião e associação, à organização e à negociação coletiva, bem como à formação de sindicatos. Em locais onde esses direitos são restritos, esperamos que nossos fornecedores encontrem meios alternativos para uma colaboração eficaz entre trabalhador e empregador.

O porquê:

A liberdade de associação e negociação coletiva é, por si só, um dos princípios e direitos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no trabalho.

Permitir que empregadores e trabalhadores levem e resolvam problemas no espírito de parceria minimiza a interrupção causada por greves e tem um impacto positivo na produtividade e eficiência. Estabelecer canais de comunicação por meio dos quais os trabalhadores possam compartilhar feedback ou problemas também é uma forma eficaz de encorajar os trabalhadores a identificar soluções.

Como

Os fornecedores devem ter:

Políticas e práticas que
<ul style="list-style-type: none"> • facilitam a liberdade de associação e negociação coletiva • permitem que os trabalhadores se juntem a sindicatos • promovem um diálogo significativo com sindicatos ou outros grupos que representem os interesses dos trabalhadores, para abordar questões no local de trabalho • garantem que os representantes dos trabalhadores não sejam discriminados e sejam capazes de desempenhar suas funções representativas no local de trabalho e durante o horário normal de trabalho

Além dos pontos acima, os fornecedores podem seguir as diretrizes abaixo ou tomar outras medidas para garantir que os trabalhadores sejam livres para se associar e negociar coletivamente. Se o fornecedor escolher soluções diferentes das abaixo, o fornecedor deve demonstrar que elas alcançam um padrão pelo menos tão alto.

As rotinas eleitorais garantem que	Os requisitos de representação garantem que	A prática garante que
<ul style="list-style-type: none"> • os trabalhadores podem nomear candidatos para representá-los e os trabalhadores podem apresentar-se como candidatos • os gerentes não nomeiam candidatos, mas podem apoiar os trabalhadores neste processo para alcançar um diálogo eficaz • os representantes dos trabalhadores são eleitos por voto secreto, por um período acordado 	<ul style="list-style-type: none"> • os representantes dos trabalhadores representam adequadamente a força de trabalho em termos de nacionalidade, funções, gênero, etc. • os fornecedores garantem que os grupos vulneráveis sejam devidamente representados. Pode ser apropriado ter diferentes constituintes na força de trabalho para ajudar a garantir uma representação adequada 	<ul style="list-style-type: none"> • os representantes dos trabalhadores são treinados em sua função e são incentivados para buscar as opiniões dos trabalhadores antes das reuniões, levantar questões levantadas por colegas nas reuniões e relatar as discussões e decisões aos trabalhadores após as reuniões • As atas das reuniões são publicadas em quadros de avisos em um idioma ou idiomas que os trabalhadores entendam

Existem muitas opções para os fornecedores que procuram meios alternativos de representação onde a lei aplicável impede os trabalhadores de usufruir plenamente dos seus direitos à liberdade de associação, negociação coletiva ou direitos sindicais. Dependendo da lei e da prática local, podem incluir:

- Comitês de bem-estar do trabalhador
- Fóruns de trabalhadores migrantes
- Comitês de dormitórios

Além desses comitês e fóruns, os fornecedores também podem instituir reuniões/discussões regulares com foco no diálogo, incluindo:

- Discussões em grupos focais
- Ciclos de de feedback, por exemplo, reuniões de atualização geral onde as principais atualizações sobre políticas etc. são compartilhadas com todos os trabalhadores do departamento e os trabalhadores podem fazer perguntas e dar feedbacks sobre questões

Prevenção da Escravidão Moderna

O que

Quais são nossas expectativas

A Equinor reconhece nossa responsabilidade de contribuir com os esforços globais para combater a escravidão moderna. Para tanto, a Equinor se opõe a todas as formas de tráfico humano e trabalho forçado em nossa cadeia de valor.

Esperamos que nossos fornecedores tomem medidas eficazes para garantir que nenhum trabalhador conduza um trabalho em benefício da Equinor que ele ou ela não tenha aceitado voluntariamente com base em condições mutuamente acordadas, verdadeiras e transparentes, ou que seja realizado sob qualquer forma, direta ou indireta, de coerção mental, física ou financeira, ameaça de qualquer penalidade ou sanções, ou que, de qualquer outra forma, explore a vulnerabilidade do trabalhador. Nenhum trabalhador deve pagar qualquer forma de taxas de recrutamento ou elegibilidade de emprego, sem a devida compensação. Nenhum fornecedor deve reter documentos de identidade ou autorizações de trabalho como condição de emprego.

O porquê:

A escravidão moderna é um crime grave e moralmente indefensável.

A escravidão moderna abrange abusos dos direitos humanos, incluindo escravidão, servidão, trabalho forçado e compulsório e tráfico humano. É um problema global complexo, normalmente oculto e em constante evolução. Além disso, as legislações em um número crescente de países exigem que as empresas informem publicamente sobre as ações que estão tomando para prevenir e remediar a escravidão moderna em seus negócios e cadeias de fornecedores.

Como

Os fornecedores devem se esforçar para identificar, prevenir e, quando apropriado, remediar os casos de escravidão moderna em qualquer forma, como parte de suas práticas habituais.

Os principais tipos de escravidão moderna que os fornecedores devem se esforçar para identificar e prevenir

- Escravidão e servidão: uma situação em que uma pessoa exerce (ou parece exercer) poder de propriedade sobre outra pessoa (escravidão), ou uma situação semelhante de controle, sem propriedade (servidão)
- Trabalho forçado por dívida: quando os trabalhadores pedem dinheiro emprestado para pagar taxas a empregadores, recrutadores ou intermediários para obter seu emprego, e devem gastar a maior parte de seus salários para pagar essa dívida. Os trabalhadores não conseguem se demitir devido às suas dívidas
- Trabalho forçado e compulsório: todo trabalho ou serviço que não seja voluntário e seja realizado sob a ameaça de penalidade
- Tráfico humano: o processo de levar uma pessoa a uma situação de exploração

Identificação

Os principais indicadores da escravidão moderna incluem³

- Pouca ou nenhuma remuneração pelo trabalho realizado
- Horas de trabalho anormalmente longas/restrições substanciais de pausas e descanso.
- Níveis incomuns de segurança em torno do local de trabalho /área de moradia
- Liberdade pessoal restrita dos trabalhadores após o horário de trabalho
- Condições de vida precárias
- Trabalho realizado sob ameaça de ser denunciado à polícia ou às autoridades de imigração quando o status de emprego for ilegal
- Processos de recrutamento abusivos
- Pessoas que trabalham sem salário para pagar dívidas
- Trabalhadores migrantes forçados a entregar seu passaporte ou outros documentos de identificação ao empregador e tendo que trabalhar para recuperar os documentos
- Trabalhadores não autorizados a falar por si mesmos
- Trabalhadores que parecem temerosos, ansiosos ou desnutridos, evitando contato visual ou mostrando sinais de abuso físico
- Trabalhadores forçados a realizar serviços sexuais além de seu trabalho regular

³ Para mais orientações sobre os indicadores, consulte:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

Identificar casos de escravidão moderna pode ser desafiador. Os fornecedores devem demonstrar que estão vigilantes na identificação de indicadores-chave da escravidão moderna durante o recrutamento e o emprego, e que possuem medidas em vigor para providenciar medidas de remediação apropriadas, se a escravidão moderna for identificada.

Prevenção

Durante o recrutamento, os fornecedores devem garantir que eles e seus subfornecedores, no mínimo:

Ter uma política para garantir	Demonstrar	Certificar e verificar
<ul style="list-style-type: none"> • o Princípio do Pagamento do Empregador⁴, em que o empregador paga todas as taxas⁵ relacionadas ao recrutamento (consulte a caixa de texto abaixo) • uma proibição de depósito "caução", o que significa que a equipe, agentes de recrutamento ou subagentes dos fornecedores não fazem com que um candidato a emprego ou trabalhador deposite uma garantia em nenhum momento durante o processo de contratação, durante o emprego ou no retorno do trabalhador para casa 	<ul style="list-style-type: none"> • que os sistemas de gestão para garantir a implementação eficaz da política estejam em vigor • visibilidade total dos canais de recrutamento utilizados em cada país a partir do qual os trabalhadores são contratados. Isso inclui: <ul style="list-style-type: none"> - uma visão geral específica por país do processo de recrutamento - quaisquer taxas legalmente exigidas - uma estrutura de preços de recrutamento estimada do custo de recrutamento para cada país de origem 	<ul style="list-style-type: none"> • que existe um contrato formal com cada agente de recrutamento estipulando os requisitos que esses agentes devem cumprir. O contrato deve exigir que o trabalhador não pague nenhuma taxa de recrutamento. O contrato também fornecerá detalhes da taxa paga pelo fornecedor ao agente por seus serviços e quaisquer taxas legais incorridas. Esta taxa deve ser superior ao custo de recrutamento, para ajudar a garantir que o agente possa ter um lucro razoável sem cobrar dos trabalhadores

⁴ Para obter mais informações sobre o Princípio do Pagamento do Empregador, consulte: <https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>

⁵ Para uma definição completa das taxas de recrutamento, consulte: <http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/Definition%20of%20Fees%20Final%20Approved%20Ago%202015.pdf>

Ter uma política para garantir	Demonstrar	Certificar e verificar
<ul style="list-style-type: none"> que os agentes diretos dos fornecedores e subfornecedores propaguem essas expectativas mais adiante em sua cadeia de fornecedores, por exemplo, com seus subagentes, tanto na forma política quanto contratual 	<ul style="list-style-type: none"> um processo robusto de triagem e seleção para agentes de recrutamento e emprego do país de origem e de destino, incluindo a avaliação da capacidade desses agentes de atender aos requisitos de recrutamento do fornecedor e se alguma supervisão adicional é necessária 	<ul style="list-style-type: none"> que os candidatos a emprego recebam detalhes precisos sobre as condições de trabalho no momento da contratação, incluindo a natureza do trabalho, os salários, os benefícios, as instalações de acomodação, a duração do contrato e sejam informados sobre o Princípio do Pagamento do Empregador. As informações serão fornecidas no momento do recrutamento e em um idioma que eles entendam que os detalhes das condições de trabalho explicadas ao trabalhador no momento do recrutamento são consistentes com o contrato de trabalho. Mudanças nos detalhes do contrato de trabalho (se já assinado) só podem ser implementadas com o consentimento do trabalhador e confirmadas por escrito como uma emenda ao contrato que os trabalhadores na chegada estejam plenamente cientes da natureza do trabalho, do contrato e da remuneração que os trabalhadores não pagaram nenhuma taxa ou despesa durante todo o processo de recrutamento

As taxas de recrutamento incluem, mas não estão limitadas a

- Taxas e custos pré-partida: testes de habilidades, exames médicos/triagem, se exigido pelo empregador ou pela lei e treinamento pré-partida
- Documentação/autorizações e custos associados à obtenção de tais documentos e/ou autorizações, incluindo renovações necessárias: novos documentos de passaporte/identidade necessários para fins de obtenção de emprego, vistos, trabalho temporário ou autorizações de residência, taxa de liberação policial, taxa de certificação de nascimento ou taxa de certificado de bom comportamento
- Custos de transporte e hospedagem, incluindo todos os impostos e taxas: custos de transporte e hospedagem após a oferta de emprego ter sido feita e aceita, desde a casa em seu país de origem até as instalações do fornecedor ou acomodação fornecida, taxas de travessia de fronteira, custos de realocação se os trabalhadores forem solicitados a se mudar uma vez que o emprego tenha começado, transporte de retorno ao país de origem dos trabalhadores no final do emprego
- Taxas de chegada/integração: treinamento ou orientação de novos contratados, exames médicos/triagem
- Outros requisitos legais, como depósitos e/ou garantias

Durante o emprego dos trabalhadores, fornecedores e sub-fornecedores devem garantir que:

Trabalhadores

- tenham seus próprios passaportes durante todo o processo, exceto durante o período em que os passaportes são submetidos às autoridades governamentais para processamento de vistos, quando o trabalhador deve ter uma fotocópia de seu passaporte e um recibo
- são fornecidos com armários ou outro espaço de armazenamento seguro em suas acomodações e o acesso ao armazenamento seguro nunca é restrito:
 - pelos seguranças
 - por uma exigência de solicitar a um membro da equipe que forneça acesso ao armário
- não estão impedidos de sair/entrar no alojamento a qualquer momento

Remediação

Quando o processo de recrutamento falhou e os trabalhadores pagaram taxas de recrutamento, o fornecedor deve imediatamente e a seu próprio custo reembolsar as taxas ao trabalhador, quer os trabalhadores tenham ou não recibos, e se comprometer com a agência de recrutamento para compreender e eliminar a causa raiz das taxas pagas. Depois disso, o fornecedor pode optar por solicitar o reembolso de agentes, subfornecedores ou outros terceiros que cobraram as taxas. Onde nem todos os trabalhadores têm recibos, os fornecedores devem, no mínimo, seguir uma forma de princípio de pagamento universal:

Princípio de pagamento universal

- Os valores dos pagamentos são baseados no valor médio relatado pelos trabalhadores, de acordo com sua nacionalidade, cruzados com dados publicados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Anistia Internacional, Organização Internacional para as Migrações (OIM) e outros órgãos respeitáveis
- O reembolso é feito em parcelas acordadas e documentadas com acordos para ajudar a garantir que os trabalhadores que saem continuem a receber o dinheiro que lhes é devido
- Os trabalhadores têm acesso a uma linha de reclamações independente para esclarecer quaisquer problemas ou relatar preocupações
- Os trabalhadores são informados sobre o princípio de pagamento universal, o que receberão e quando, e sobre a linha de reclamação
- O processo de reembolso é verificado por um órgão independente
- Se for constatado que os trabalhadores migrantes pagaram taxas, todos os trabalhadores migrantes empregados pelo mesmo empregador são elegíveis para remediação de acordo com o princípio do pagamento universal, independentemente de:
 - o Tempo de serviço ou
 - o Capacidade de produzir recibos

O fornecedor deve entrar em contato com a pessoa responsável na Equinor para obter suporte sobre a melhor forma de aplicar o princípio de pagamento universal em suas circunstâncias particulares.

Prevenção do Trabalho Infantil e Proteção de Jovens Trabalhadores

O que

Quais são nossas expectativas

A Equinor não emprega pessoas com menos de 15 anos de idade ou, se superior, com menos da idade mínima legalmente prescrita. Pessoas menores de 18 anos não estão autorizadas a realizar trabalhos perigosos (ou seja, trabalhos que sejam mentalmente, fisicamente, socialmente ou moralmente perigosos ou prejudiciais) ou trabalhos que interfiram com sua escolaridade obrigatória.

Esperamos que nossos fornecedores apliquem padrões igualmente rigorosos em relação a crianças e jovens trabalhadores e proibam quaisquer outras piores formas de trabalho infantil (como tráfico, exploração sexual, servidão por dívida, trabalho forçado e recrutamento ou uso de crianças menores de idade para fins de segurança ou militares).

O porquê

O trabalho infantil priva as crianças de sua infância, direito à educação e outros direitos da criança. Ele expõe as crianças a riscos de saúde e segurança. Para as empresas, a associação com o trabalho infantil causa danos à reputação de longa duração.

Como

Prevenção

Os fornecedores devem ser capazes de demonstrar como garantem que seu processo de recrutamento gerencie totalmente o risco de contratação de mão de obra menor, com base nas seguintes etapas:

Ter uma política para garantir	Comunicar	Garantir
<ul style="list-style-type: none"> • proibição da contratação de trabalhadores menores de idade • implementação de um processo robusto de triagem e seleção para fornecedores de mão-de-obra terceirizados, como agências de recrutamento e emprego, incluindo uma avaliação de sua capacidade de evitar a contratação de mão-de-obra menor de idade e qualquer necessidade de melhoria em seus processos • que quaisquer programas de trainee sejam usados para fins educacionais genuínos 	<ul style="list-style-type: none"> • a política para todos os funcionários e externamente aos parceiros de negócios, incluindo agentes de recrutamento e subagentes 	<ul style="list-style-type: none"> • que as verificações de idade sejam realizadas no processo de recrutamento. Isso não deve incluir quaisquer exames médicos • a equipe de recrutamento é treinada sobre como verificar a documentação pessoal e como identificar documentação falsa • que existem arquivos pessoais completos para cada trabalhador contratado, incluindo cópias da documentação pessoal que confirmam a idade de cada trabalhador • verificar no primeiro dia de trabalho de cada trabalhador que o trabalhador no local é o mesmo trabalhador que foi contratado

Remediação

Se for identificado trabalho de menor idade nas operações ou na cadeia de fornecedores de um fornecedor, a criança deve ser imediatamente removida do local de trabalho de forma a salvaguardar os direitos e o melhor interesse da criança. Esteja o jovem ainda trabalhando ou existindo histórico de trabalho infantil⁶, o fornecedor deve oferecer ao menor um programa de remediação (ou deve garantir que seus subfornecedores façam o mesmo).

⁶ Histórico de trabalho infantil refere-se a trabalhadores que, no momento da contratação, eram menores de idade e, no momento da confirmação, estão acima da idade mínima.

Programa de Remediação

- Manter crianças menores de idade fora do trabalho
- Compensá-los pelas oportunidades educacionais que perderam
- Melhorar suas chances de vida, em particular suas chances de encontrar um emprego adequado após o programa, oferecendo oportunidades educacionais
- Ajudar a família da criança a outras fontes adequadas de renda

Se o trabalho infantil for confirmado, esperamos que o fornecedor trabalhe com a Equinor e um terceiro qualificado, aprovado pela Equinor, para desenvolver um programa que inclua as seguintes ações:

Estágio 1	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar o programa de remediação para o trabalhador infantil e sua família • Avaliar as necessidades educacionais do trabalhador menor de idade • Acordar a duração do programa
Estágio 2	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa sobre opções de escolaridade para a criança • Obter o consentimento dos pais • Discussão final da seleção da escola com a criança e a família • Avaliar o curso e a escola com base em critérios de qualidade escolar e educacional • Transferir o trabalhador menor de idade para o programa educacional escolhido (a duração do programa deve ser equivalente ao período de tempo durante o qual a criança esteve fora da educação, ou seis meses, o que for mais longo) • Juntamente com a família, identifique outras fontes adequadas de renda, como fornecer emprego a um membro adulto da família
Estágio 3	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas e chamadas regulares de progresso durante todo o período de remediação (mensal) • Compreender as preocupações e desafios da criança e fornecer apoio • Comunicar-se com professores, pais e colegas de escola para entender o progresso, os desafios e o nível de saúde (mental e física) da criança • Acompanhamento das realizações da criança em todas as áreas da vida da criança ao longo do programa de remediação

O programa de remediação deve colocar os direitos e o melhor interesse da criança em primeiro lugar. Deve ser elaborado em colaboração com o jovem e sua família.

O fornecedor, e não a criança ou sua família, deve pagar pelo programa de remediação.

No mínimo, a remediação deve abranger:

- Viagem do local para a casa da criança
- Taxas de educação e despesas associadas, incluindo, mas não se limitando a livros e uniformes
- Bolsa mensal pelo período de duração do programa (equivalente ao salário médio recebido pela criança nos últimos 3 meses ou ao salário mínimo, o que for maior)
- Taxa para qualquer terceiro envolvido no apoio à implementação de tais programas

Os fornecedores devem garantir que ex-trabalhadores menores de idade e suas famílias não se sintam ameaçados pela equipe do fornecedor ou de qualquer um de seus subfornecedores.

Respeitando os membros da comunidade afetada

O que

Quais são nossas expectativas

O sucesso da Equinor como empresa depende da entrega de resultados positivos para nossos acionistas, incluindo as comunidades que hospedam nossas operações.

Esperamos que nossos fornecedores respeitem os direitos humanos dos membros da comunidade que eles afetam, inclusive em relação ao uso da terra, água e outros recursos naturais.

O porquê:

Membros individuais de comunidades locais têm um conjunto de direitos humanos imperativos para suas possibilidades de desfrutar de uma vida saudável e próspera.

Ganhar o apoio e a confiança das comunidades nas quais as operações ocorrem contribui para a sustentabilidade e o crescimento de longo prazo de uma empresa. O apoio e a confiança podem fortalecer uma licença social para operar, melhorar a reputação (incluindo a reputação local como empregador) e reduzir os riscos de qualquer oposição local que possa afetar os negócios ou suas operações.

Como

Os fornecedores devem:

Identificar	Consultar	Garantir
<ul style="list-style-type: none"> • comunidades que provavelmente serão afetadas pelas operações de uma empresa, incluindo aquelas além da proximidade geográfica imediata 	<ul style="list-style-type: none"> • comunidades sobre qualquer atividade comercial que possa ter um impacto sobre elas (ambiental, social ou econômico) em um estágio inicial, convidar para expressar suas opiniões e preocupações, colaborar para identificar soluções e manter um diálogo contínuo 	<ul style="list-style-type: none"> • que grupos vulneráveis e organizações comunitárias estejam representados nas consultas • que o impacto de quaisquer decisões de negócios seja comunicado às comunidades afetadas, convidar para expressar um feedback e explicar como a empresa considerou o feedback, em uma linguagem que eles entendam • que os canais de reclamação para as comunidades sejam estabelecidos, consulte as páginas 35-36 <i>Fornecendo acesso à remediação</i>

Fornecendo Acesso à Remediação

O que

O que afirmam nossas expectativas de direitos humanos

A Equinor fornecerá ou cooperará no fornecimento de remediação adequada, incluindo, quando relevante, por meio de mecanismos de reclamação eficazes, onde tenhamos causado ou contribuído para impactos adversos sobre os direitos humanos.

Esperamos que nossos fornecedores adotem um compromisso semelhante para permitir a remediação efetiva de qualquer impacto negativo aos direitos humanos ocorrido no curso de suas operações.

O porquê:

Fornecer aos trabalhadores acesso adequado a remediação permite que trabalhadores cujos direitos humanos tenham sido negativamente afetados pelas operações de uma empresa busquem o reconhecimento do(s) problema(s) e uma solução potencial, que pode incluir compensação. De uma perspectiva de negócios, fornecer acesso a remediação é um imperativo moral e estratégico. Ele permite que as empresas ajam rapidamente para lidar com os impactos adversos sobre os direitos humanos para os quais contribuíram involuntariamente. Assim, eles evitarão a escalada de conflitos, ao mesmo tempo que ajudam a restaurar a reputação e reconstruir relacionamentos com as principais partes interessadas, incluindo governos, clientes e investidores.

Como

Esta Diretriz fornece suporte detalhado e informações sobre como remediar impactos negativos sobre direitos humanos específicos. Os fornecedores devem adotar formas igualmente abrangentes de remediação eficaz de quaisquer impactos adversos não intencionais sobre os direitos humanos que ocorram como resultado de suas operações. Qualquer reparação fornecida deve ser desenvolvida no melhor interesse do indivíduo afetado.

Para permitir que os trabalhadores afetados e outros indivíduos afetados levantem questões que possam exigir remediação sem medo de retaliação, os fornecedores devem fornecer mecanismos de reclamação eficazes nos quais os trabalhadores e outros indivíduos afetados possam confiar. O mecanismo de reclamação deve incluir funções e responsabilidades claras para receber, tratar, documentar e resolver reclamações.

Todos os mecanismos de reclamação devem ser:

- Legítimo: os trabalhadores e outros indivíduos afetados devem ser capazes de confiar no processo e os gerentes devem ser responsáveis por gerenciar os processos de reclamações de forma justa e transparente
- Acessível: Todos os trabalhadores e outros indivíduos afetados devem ser capazes de usar o processo facilmente. Os fornecedores devem fornecer assistência adequada para aqueles que podem enfrentar barreiras específicas de acesso
- Previsível: Os fornecedores devem comunicar claramente o procedimento com um prazo indicativo para cada etapa, clareza sobre os tipos de processos e resultados disponíveis e meios de monitorar a implementação
- Equitativo: os fornecedores devem procurar garantir que os trabalhadores prejudicados e outros indivíduos prejudicados tenham acesso razoável a fontes de informação, aconselhamento e conhecimentos necessários para se envolverem em um processo de reclamação em termos justos, informados e respeitosos
- Transparente: os fornecedores devem manter os trabalhadores prejudicados e outros indivíduos prejudicados informados sobre o andamento de sua reclamação e fornecer informações suficientes sobre o desempenho do mecanismo para aumentar a confiança em sua eficácia e atender a qualquer interesse público em jogo
- Compatível com os direitos: os fornecedores devem tomar medidas para ajudar a garantir que quaisquer resultados e reparações fornecidas estejam de acordo com os direitos humanos reconhecidos internacionalmente
- Uma fonte de aprendizagem contínua: os fornecedores devem recorrer a medidas relevantes para identificar lições para melhorar o mecanismo e prevenir futuras queixas e danos
- Com base no engajamento e no diálogo: os fornecedores devem consultar os trabalhadores e outros indivíduos afetados sobre a concepção e o desempenho dos mecanismos de reclamação, concentrando-se no diálogo como o principal meio para melhorar o sistema e abordar e resolver as reclamações

Onde os direitos humanos foram afetados negativamente, quando apropriado, procuraremos apoiar os fornecedores a trabalhar com os trabalhadores e outras pessoas afetadas para elaborar um plano de remediação que priorize o fornecimento de remediação direta para os danos sofridos. Os fornecedores devem se comunicar conosco de forma transparente e regular sobre o progresso e os resultados da remediação.

A Linha de Apoio à Ética da Equinor está disponível para qualquer pessoa que tenha uma preocupação legítima relacionada à conduta ética da Equinor. A existência e disponibilidade da Linha de Apoio à Ética da Equinor devem ser comunicadas a todos os funcionários.

Apêndice

Para obter mais informações sobre os principais princípios e padrões internacionais para os compromissos da Equinor com os direitos humanos, consulte os links abaixo.

Carta Internacional dos Direitos Humanos

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf>

Convenções da Organização Internacional do Trabalho

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000::NO::>

Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos [about:blank](#)

Fundamentais no Trabalho <https://www.ilo.org/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work/about-declaration/text-declaration-and-its-follow>

Os 10 princípios do Pacto Global [about:blank](#) da ONU

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Código Base da Iniciativa de Comércio Ético

<https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

Os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos

<https://www.voluntaryprinciples.org/>

Nossas expectativas dos Fornecedores



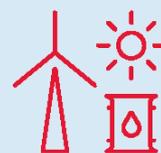
Compartilhe
nossos
valores



Esteja
determinado a
melhorar
continuamente



Engaje sua
própria cadeia
de valor



Seja
transparente
sobre os
esforços e
desafios