TSM – Bærekraft i bergindustrien

Protokoll for likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser

TSM - TOWARDS SUSTAINABLE MINING - er et program som skal sikre åpenhet om bergindustriens bærekraftarbeid. TSM inneholder en rekke indikatorer som skal hjelpe virksomheter til å oppfylle målsetninger innen definerte områder. Resultatene publiseres årlig og en ekstern revisjon av egenrapporteringen gjøres hvert tredje år.

FNs Bærekraftmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Mange av indikatorene i TSM kan knyttes opp mot dette arbeidet og er dermed med på å bidra til nasjoners bærekraftarbeid. Det er flere av FNs bærekraftmål som kan knyttes opp mot indikatorene i denne protokollen, disse spesielt:



Mål 3 – mål med denne er «Sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder».

Mål 5 – målet med denne er å oppnå likestilling og styrke jenters og kvinner stilling i samfunnet.

Mål 8 – delmål 8.8: «Beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, inkludert arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige innvandrere, og arbeidstakere i et usikkert arbeidsforhold.»

TSM-VURDERINGSPROTOKOLL

Et verktøy for å vurdere resultater for likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser.

Formål
Formålet med denne TSM-protokollen er å legge til rette for kontinuerlige forbedringer på arbeidsplasser som ønsker å praktisere likeverd, mangfold og inkludering. Dette skal oppnås gjennom engasjement, utvikling og implementering av tilhørende strategier, forpliktelser, programmer og mål. Det endelige målet er å skape en arbeidsplass som er rettferdig og inkluderende for alle.

Ytelsesindikatorer For å vurdere ytelse og måle fremgang, beskriver *Protokoll for likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser* kriterier knyttet til tre indikatorer:

1. Ledelse og strategi (måles på selskapsnivå)
2. Fremme likeverd, mangfold og inkludering (måles på virksomhetsnivå)
3. Overvåking, ytelse og rapportering (måles på virksomhetsnivå)

Som ved enhver vurdering av et styringssystem, kreves det faglig kompetanse for å vurdere implementeringsgraden av en systemindikator og kvaliteten til styringsprosesser. Bruken av denne protokollen vil derfor kreve et visst kunnskapsnivå i revisjon og systemevaluering. Denne protokollen er ikke en garanti for

effektiviteten av selskapets innsats for å oppnå likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. Protokollen er ment å skape bevissthet, praksis og bedriftskultur som kreves for å lykkes. I samarbeid med arbeidstakere og relevante interessefellesskap bør selskaper tilpasse sin bruk av denne protokollen til de juridiske, kulturelle og sosiale sammenhengene de opererer i.

Denne protokollen er nært knyttet til *TSM protokoll for interessegrupper, lokalsamfunn og urfolk (ILU-protokollen).* Den inkluderer krav til selskaper om å prioritere tilgang til jobber, opplæring og utdanning for rettighetshavere, og å engasjere seg med underrepresenterte grupper. *TSM Protokoll for likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser* utvider disse kravene ved å prioritere involvering av urfolk og andre underrepresenterte individer i selskapers tilnærminger til likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. Selskaper som iverksetter denne protokollen henvises til *ILU-protokollen* for ytterligere veiledning om å identifisere og engasjere seg med interessefellesskap og gi muligheter for lokale rettighetshavere og medlemmer av underrepresenterte grupper.

Denne protokollen er også koblet til *TSM protokoll for helse, miljø og sikkerhet,* som inkluderer krav på virksomhetsnivå for å fremme, beskytte og støtte fysisk og psykisk trygghet. *TSM Protokoll for rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser* er et viktig grunnlag for å oppnå en trygg og respektfull arbeidsplass. Bedrifter kan vurdere å engasjere interne fageksperter på tvers av sikkerhet, helse og menneskelige ressurser. Dette for å sikre en samarbeidende tilnærming til implementering av begge protokollene.

Indikator 1: Ledelse og strategi (selskapskriterier)

Formål

Denne indikatorens formål er å bekrefte at selskapet har etablert et tydelig ansvar for å iverksette en strategi for likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser.

Kriterier for vurdering:

Nivå	Kriterier	JA	I/A
C	Virksomheten oppfyller ikke alle kriteriene til nivå B.		
B	1. Det vises en forpliktelse til å fremme en likeverdig, mangfoldig og inkluderende arbeidsplass. 2. Det er laget en handlingsplan for å oppfylle alle nivå A-krav.		
A	1. Det er utarbeidet en forpliktelse i tråd med *TSM-rammeverket for rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser*. 2. En virksomhetsstrategi utvikles gjennom engasjement med et tverrsnitt av personer som bringer inn ulike perspektiver og erfaringer. Dette inkluderer relevante arbeids- eller arbeidstakergrupper og enkeltpersoner som er underrepresentert i bergindustrien. Strategien omfatter: 1. Interne mål støttet av handlingsplaner. 2. Opplærings- eller kompetanseprogrammer. 3. En prosess for årlig ledelsesgjennomgang av strategien og fremdrift mot interne mål, med resultater rapportert til konsernledelsen. 4. Klare roller, ansvar, ansvarlighet og ressurser. 3. Selskapets strategi kommuniseres til arbeidstakere og eksterne interessefellesskap, der det er relevant. 4. Styret er kjent med selskapets strategi og mottar oppdateringer om status for fremdriften. 5. Det finnes en prosess for å rapportere hendelser til selskapsledelsen. Antall og typer problemer rapporteres til organisasjonens avviks- eller hendelse system. Det inkluderer anonymisert informasjon om respons, løsning og avbøtende tiltak.		

AA	1. Strategien utviklet på nivå A gjennomføres. 2. Det er en pågående prosess for å gjennomgå og oppdatere selskapsstrategien. 3. Ansatte mottar oppdateringer om gjennomføringen av selskapsstrategien, og antall rapporterte avvik, hendelser og avbøtende tiltak. 4. Det er etablert mål for likeverdig, mangfoldig og inkluderende rekruttering, bevaring og representasjon blant virksomhetsledelsen, med offentlig rapportering om fremdriften mot disse målene.		
AAA	1. Det er gjennomføres en ekstern revisjon minst hvert tredje år av: a. Arbeidsplasskultur, hvis omfang er i tråd med selskapsstrategien og basert på prioriteringer identifisert av ledelse og ansatte. Resultatene brukes til å informere om videre engasjement og oppdateringer av selskapsstrategien. b. Kompetansen til selskapsledelsen knyttet til likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. 2. Selskapsstrategien omfatter gjennomføring av kravene i indikator 2 og 3 i denne protokollen på alle lokasjoner. 3. Det finnes styre- og ledelsesstrukturer. Dette omfatter ansvarlighet, ansvar og rapporteringsprosesser knyttet til styring av likeverd, mangfold og inkludering. 4. Det er en offentlig rapportering på antall og typer hendelser som er rapportert til selskapet. 5. Mål for mangfoldig rekruttering, ivaretakelse og representasjon blant virksomhetsledelsen satt på nivå AA, blir oppfylt og rapportert offentlig, sammen med planer for kontinuerlig forbedring.		

Indikator 2: Fremme likeverd, mangfold og inkludering (virksomhetskriterier)

Formål

Bekrefte at effektive prosesser er etablert for å fremme en arbeidsplasskultur med likeverd, mangfold og inkludering, og at engasjement skjer med relevante grupper og enkeltpersoner fra prosessutvikling til evaluering.

Kriterier for vurdering:

Nivå	Kriterier	JA	I/A
C	Virksomheten oppfyller ikke alle kriteriene til nivå B.		
B	1. Noen initiativer eller prosesser er på plass for å fremme en arbeidsplasskultur med likeverd, mangfold og inkludering. 2. På arbeidsplassen er kommunikasjonen tilgjengelig, inkluderende og kulturelt tilpasset. 3. Dersom det allerede eksisterer avtaler om fortrinnsrett for ansettelse eller forretningsmuligheter for medlemmer av utpekte samfunn, skal virksomheten og samfunnet i fellesskap etablere en prosess for å verifisere identiteten og statusen til kandidater og bedrifter 4. Det er en handlingsplan for å oppfylle alle nivå A-krav.		
A	1. Prosedyrer og prosesser utvikles for å fremme en arbeidsplasskultur med likeverd, mangfold og inkludering. Disse er utviklet gjennom engasjement med et tverrsnitt av mennesker som bringer ulike perspektiver og erfaringer. Dette inkluderer relevante arbeids- eller arbeidstakergrupper og enkeltpersoner som er underrepresentert i bergindustrien. Prosessene inkluderer: a. Klare roller, ansvar, ansvarlighet og ressurser for å fremme felles ansvar for likeverd, mangfold og inkludering. b. Identifiser ulikheter eller barrierer for likeverd og inkludering ved gjennomgang av eksisterende prosesser (rekruttering, oppfølging av ytelse, kompetanseutvikling, ivaretakelse og forfremmelse). c. Kartlegging for å identifisere eventuelle mønstre av ulikheter i arbeidstakernes kompensasjon og fordeler. 2. Opplærings- eller bevissthetsprogrammer knyttet til likeverd, mangfold og inkludering er tilgjengelige for alle arbeidere og ledelse.		

AA	1. Det gjennomføres prosesser som har som mål å: a. Redusere muligheter for skjevhet i rekruttering, prestasjonsstyring, kompetanseutvikling, ivaretakelse og utviklingsprosesser. b. Etablere en arbeidsstyrke som gjenspeiler lokal demografi og gir økonomiske, sysselsettings- og opplæringsmuligheter for lokale rettighetshavere og/eller medlemmer av underrepresenterte grupper. c. Fremme mangfoldig representasjon i samsvar med regional eller nasjonal demografi hvis arbeidstakere rekrutteres utenfor lokalsamfunnet. d. Gi muligheter til å oppnå mangfoldig representasjon på ulike nivåer i organisasjonen og på tvers av ulike sysselsettingsfelt. e. Håndtere mønstre av ulikheter i arbeidstakerkompensasjon og fordeler identifisert på nivå A. 2. Virksomheten informerer leverandører om sine prosesser for å fremme likeverd, mangfold og inkludering.		
AAA	1. Det foretas en evaluering av effektiviteten av kriteriene på nivå A og nivå AA minst hvert tredje år. a. Evalueringen involverer et tverrsnitt av mennesker som bringer ulike perspektiver og erfaringer. Dette inkluderer relevante arbeids- eller arbeidstakergrupper og enkeltpersoner som er underrepresentert i bergindustrien. b. Resultatene av evalueringen kommuniseres til arbeidstakere og rapporteres offentlig. 2. Det er prosesser på plass for å sikre at arbeidstakere og ledelse deltar i opplærings- eller bevissthetsprogrammer knyttet til likeverd, mangfold og inkludering. 3. Virksomheten innlemmer prinsippene om likeverd, mangfold og inkludering i sine anskaffelsesprosesser og leverandørforhold.		

Indikator 3: Overvåking, ytelse og rapportering (virksomhetskriterier)

Formål

Å bekrefte at virksomheten engasjerer seg for å utvikle en tilnærming til informasjonsinnsamling og rapportering om rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser.

Kriterier for vurdering:

Nivå	Kriterier	JA	I/A
C	Virksomheten oppfyller ikke alle kriteriene til nivå B.		
B	1. Virksomheten samler inn data om demografisk mangfold (unntatt i jurisdiksjoner som forbyr innsamling av relevante data). 2. Et innledende omfang defineres, og metoder utvikles for datainnsamling og rapportering om likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. 3. Det er en handlingsplan for å oppfylle alle nivå A-krav.		
A	1. Omfang og metoder for datainnsamling og rapportering er basert på engasjement med et tverrsnitt av mennesker som har ulike perspektiver og erfaringer. Dette inkluderer relevante arbeids- eller arbeidstakergrupper og enkeltpersoner som er underrepresentert i mineralindustrien. 2. Virksomheten publiserer informasjon om demografisk mangfold (unntatt i jurisdiksjoner som forbyr innsamling av relevante data) og gjennomfører kontinuerlig overvåking og analyse. 3. Når informasjon eller tilbakemelding knyttet til ansatte blir etterspurt som en del av en informasjonsinnsamlingsprosess i samsvar med relevante personvernlover, blir det tydelig kommunisert til arbeidstakere om: a. Formålet med innsamlingen av informasjonen eller tilbakemeldingen knyttet til ansatte og tiltenkt bruk. b. Det konfidensielle og frivillige aspektet av arbeidstakermedvirkning i prosessen. c. Rutiner for å beskytte arbeidstakernes anonymitet ved analyse og kommunikasjon av resultater. d. Sikker og etisk lagring av alle data eller informasjon som samles inn.		

AA	1. Virksomheten rapporterer offentlig kvalitativ og/eller kvantitativ informasjon knyttet til likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser og gjennomfører kontinuerlig overvåking og analyse. 2. Virksomheten fastsetter resultatmål, eller bruker resultatmål satt på selskapsnivå, knyttet til likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. Denne prosessen inkluderer: a. Samarbeid med lokale rettighetshavere og underrepresenterte grupper for å sette mål for sysselsetting av enkeltpersoner fra disse gruppene. b. Handlingsplaner utviklet for å oppnå resultatmål. c. Å vise fremgang mot resultatmål og intern rapportering av denne fremgangen.		
AAA	1. Fremdriften mot resultatmålene som er satt på nivå AA er publisert.		

Vedlegg 1: Ofte stilte spørsmål

Ofte stilte spørsmål er en obligatorisk del av egenvurderinger og eksterne verifikasjoner mot TSM-protokoller. Virksomhetene må gjennomgå og følge definisjonene og veiledningen nedenfor for å støtte hensiktsmessig tolkning og implementering av kriteriene som er skissert i protokollen.

Definisjoner

1. **Hva er noen av nøkkelbegrepene og definisjonene knyttet til rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser?**

   I Norge har vi flere nettsider som beskriver hva rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser er, noen av disse er:

   www.idebanken.org

   Inkluderende arbeidsliv (IA) - regjeringen.no

   Mangfoldsledelse — Knekk inkluderingskoden!

   Mangfold kan gi verdifullt fortrinn. Her er IMDis tips for å lykkes | IMDi

2. **Hva er en "årlig ledelsesgjennomgang"?**

   Årlige ledelsesgjennomganger er ment å sikre kontinuerlig forbedring ved å evaluere effektiviteten av strategiene, prosessene og retningslinjene som er på plass, og status for tiltak fra forrige ledelsesgjennomgang. Ledelsens gjennomgang bør identifisere muligheter for forbedring, beskrive tilhørende handlingsplaner og identifisere og evaluere den mulige betydningen av endringer siden forrige gjennomgang. Gjennomgangen bør også gi et sammendrag av eventuelle betydelige ytelsesproblemer som er identifisert, herunder overholdelse av juridiske krav, samsvar med andre standarder, retningslinjer og forpliktelser og status for korrigerende tiltak.

3. **Hva er en «uavhengig vurdering»?**

   Generelt sett innebærer en uavhengig gjennomgang kommentarer, råd og anbefalinger som er objektive og grunnleggende ekspertise og ment å hjelpe til med å identifisere, forstå og håndtere risiko. Hensikten med begrepet «uavhengig» er at kontrolløren ikke skal være direkte involvert i retningslinjene, prosessene eller funksjonene som gjennomgås. Der det foreligger en mulig interessekonflikt, bør slike konflikter identifiseres og adresseres. For eksempel er det akseptabelt å ha en uavhengig kontrollør som er ansatt i samme selskap, forutsatt at intensjonen om "uavhengig" er oppfylt. Dette forsterkes ytterligere ved å opprettholde en klar forståelse av at en uavhengig gransker kan ha behov for å avstå fra en diskusjon eller holde tilbake en mening når en interessekonflikt kan gjelde.

   En uavhengig gjennomgang av kulturen på arbeidsplassen bør gjøres av en ekspert som har til oppgave å identifisere pågående styrker, muligheter og utfordringer for rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. Omfanget av denne gjennomgangen bør defineres basert på prioriteringer identifisert gjennom engasjementsprosesser med ledelsen og arbeidstakerne. Den uavhengige kontrolløren kan

gjennomføre medarbeiderundersøkelser, intervjuer, gjennomgang av dokumenter eller andre metoder de anser som nødvendige for å gjennomføre det avtalte omfanget av gjennomgangen. Eventuelle funn eller anbefalinger som følge av gjennomgangen bør føre til videre engasjement og oppdateringer av virksomhetsstrategien. Hvis et selskap velger en kontrollør ansatt i selskapet som oppfyller definisjonen av "uavhengig" som er skissert ovenfor (f.eks. en internrevisjonsfunksjon), bør kontrolløren kun vise til grunnleggende kunnskap om emnet som vurderes.

4. Hva er «offentlig» rapportering?

Hensikten med begrepet "offentlig" når det refereres til mål, informasjon eller rapportering i TSM er at denne informasjonen blir gjort tilgjengelig for allmennheten. For eksempel på virksomhetens nettside, i årlige bærekrafts- eller andre selskapsrapporteringsprosesser, eller i et offentlig forum, samt gjennom informasjon som gjøres tilgjengelig for en interessert part etter forespørsel.

5. Hva er en "evaluering av effektivitet"?

En evaluering av effektivitet er en vurdering av om de tilsiktede resultatene av styringssystemet oppnås, utover å avgjøre om et kriterium er oppfylt. Den vurderer både i hvilken grad planlagte aktiviteter er realisert og i hvilken grad resultatmål og indikatorer er oppnådd.

6. Hva er «etisk lagring»?

I indikator 3 nivå AA refererer "etisk lagring" til antagelsen om at selskaper og anlegg beskytter personlig informasjon, lagrer den trygt og sikkert, og søker informert samtykke fra arbeidstakere når de anskaffer og bruker den. Virksomheten skal gi arbeidstakerne eksempler på hvordan opplysningene vil bli brukt, og ha en rutine for at arbeidstakerne når som helst kan trekke tilbake samtykke til bruk av deres personopplysninger. Informasjonen skal ikke brukes til noe annet formål enn det den ble samlet inn for. Hvis informasjonen er nødvendig for et annet formål, må virksomheten søke arbeidstakerens samtykke til ytterligere bruk. Virksomheter bør også sikre anonymitet når de offentliggjør informasjon om mangfold i arbeidsstyrken. Lokale personvernlover og -lovgivning bør følges i tillegg til denne veiledningen.

Ofte stilte spørsmål

7. Hvilke grupper er underrepresentert i bergindustrisektoren?

I ulike nasjonale og lokale sammenhenger kan enkelte grupper være underrepresentert og oppleve ulik grad av sårbarhet og marginalisering i bergindustrisektoren. For å identifisere underrepresenterte grupper i sine respektive lokale og nasjonale kontekster, oppfordres selskaper til å gjennomgå relevant lokal lovgivning og tilgjengelige data om arbeidsstyrke og demografisk informasjon, og til å samarbeide med arbeidstakere og relevante interessefellesskap.

Når man identifiserer grupper som kan oppleve sårbarhet og marginalisering i bergindustrisektoren, kan det være nyttig å vise til følgende ressurser:

- FN viser til «internasjonale verktøy for å bekjempe spesifikke former for diskriminering, inkludert diskriminering av urfolk, migranter, minoriteter, mennesker med nedsatt funksjonsevne, diskriminering av kvinner, rasemessig og religiøs diskriminering, eller diskriminering basert på

seksuell orientering og kjønnsidentitet».

- I Norge har vi Lov om likestilling og forbud mot diskriminering som tar særskilt sikte på å sikre og bedre kvinners og minoriteters rettigheter i arbeidslivet. Loven skal også bidra til å bygge ned samfunnskapte funksjonshemmende barrierer og hindre at nye skapes.
- I Canada identifiserer *Employment Equity Act* fire sysselsettingsgrupper: kvinner, aboriginere, funksjonshemmede og medlemmer av synlige minoriteter.
- I USA forbyr tittel VII i *Civil Rights Act* diskriminering i arbeidslivet basert på rase, farge, religion, kjønn og nasjonal opprinnelse.

Selskaper er ikke begrenset av disse definisjonene, men kan bruke dem som et utgangspunkt for diskusjon med sine arbeidstakere og relevante interessefellesskap når de identifiserer underrepresenterte grupper i områdene der de operer. Mens noen selskaper i utgangspunktet kan sette søkelys på visse underrepresenterte grupper, bør det endelige målet være å skape en arbeidsplass som er rettferdig og inkluderende for alle.

For mer informasjon, se:

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) - Lovdata

8. Hva er forholdet mellom 'likeverd' og 'meritter'?

Meritter innebærer vurdering basert på en klar definisjon av individets kunnskaper, erfaring og evne gjennom formell evaluering av hens ytelse og prestasjon. Det er et konsept som forsøker å erstatte eksisterende systemer basert på arvede privilegier. Det er imidlertid forstått at faktorer som klasse, kjønn og rase fortsetter å bidra til ufortjent tilgang, fordeler og muligheter for enkelte medlemmer av historisk privilegerte sosiale grupper med høye nivåer av makt. Harvard Universitetets *ordliste for mangfold, inkludering og tilhørighet,* definerer privilegium som: "En ufortjent, vedvarende fordel som kommer fra rase, kjønn, seksualitet, evne, sosioøkonomisk status, alder og andre forskjeller."

Det er forstått at folk opplever individuell diskriminering så vel som systemisk diskriminering - institusjonalisert praksis som er innebygd i sosiale institusjoner som regjering, politikk, religion, utdanning og organisasjoner. Disse praksisene presenterer barrierer som kan hindre eller legge restriksjoner på medlemmer av samfunnet fra å få tilgang til, bruke eller på annen måte engasjere seg i aktiviteter som kan være lett tilgjengelige for andre.

Likeverd søker å eliminere barrierer for full deltakelse av enkeltpersoner og grupper i samfunnet ved å identifisere og imøtekomme ulike behov. Et vanlig eksempel innebærer å konstruere ramper for å lette inngangen til bygninger - møte behovene til rullestolbrukere, så vel som de med barnevogner, bagasje, stokker, etc. Et annet eksempel er bygging av private, kjønnsnøytrale baderoms- og dusjanlegg på et gruveanlegg. Likestilling i arbeidslivet, som ikke må forveksles med programmer for positiv særbehandling, innebærer politikk og praksis som oppfordrer arbeidsplasser til å være fri for barrierer og å rette opp

vanskeligstilte forhold i arbeidslivet.

For mer informasjon se:

Harvard Human Resources. n.d. Glossary of Diversity, Inclusion and Belonging (DIB) Terms. https://edib.harvard.edu/files/dib/files/dib_glossary.pdf

9. Hva bør et selskap vurdere når de utvikler en strategi for likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser?

TSM Protokoll for likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser gir et kollektivt sett med forpliktelser som selskaper bør henvise til når de utvikler en virksomhetsstrategi. Gjennom engasjement og analyse bør selskaper søke å identifisere kunnskapshull og muligheter, sette mål og utvikle handlingsplaner.

Viktig veiledning om utvikling av en bedriftsstrategi er tilgjengelig fra:

Senter for global inkludering. 2021. Global benchmarks for mangfold, rettferdighet og inkludering: Standarder for organisasjoner over hele verden. 9849010-StrategicPlan-2022-2025-1655397537045.pdf (Dette dokumentet inneholder en detaljert benchmarking-standard som kan brukes av organisasjoner som et strategisk planleggingsverktøy for mangfold, rettferdighet og inkludering.)

10. Hvordan kan et selskap effektivt engasjere seg med et tverrsnitt av mennesker som bringer ulike perspektiver og erfaringer, inkludert enkeltpersoner som er underrepresentert i bergindustrien?

Ved utvikling av strategier og prosesser på nivå A, er virksomhetens kontorer og fasiliteter pålagt å engasjere mennesker med et bredt spekter av perspektiver og erfaringer. Dette inkluderer personer fra relevante arbeids- eller arbeidstakergrupper, og med særlig søkelys på enkeltpersoner fra grupper som gjerne er underrepresentert i bergindustrien. Hensikten med dette kriteriet er å sikre at selskaper fremmer delt ansvar for likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser ved å engasjere seg med mennesker både internt og eksternt for selskapet. Engasjement med eksterne interessefellesskap er spesielt viktig dersom en virksomhets interne arbeidsbase består av et begrenset antall personer fra underrepresenterte grupper. I selskapet bør det også tilstrebes å involvere personer fra en rekke forretningsområder (f.eks. innkjøp, økonomi).

Selskaper bør planlegge inkluderende og tilgjengelige tilbakemeldings- eller engasjementsprosesser som gir muligheter for alle mennesker, spesielt personer som tilhører underrepresenterte grupper eller befolkninger som kan ha økt risiko for sårbarhet eller marginalisering. Selv om ikke alle enkeltpersoner eller grupper vil delta i disse prosessene, bør selskapet vise at disse engasjementsmulighetene er tilgjengelige.

For å legge til rette for deltakelse fra et bredt spekter av mennesker, bør selskapet vurdere å skape muligheter for engasjement i vanlig arbeidstid og behandle arbeidstakerinvolvering i disse prosessene som en del av vanlige forretningsaktiviteter - ikke et ekstra frivillig ansvar. Deltakelse bør oppmuntres gjennom inkluderende planlegging, men bør forbli frivillig. Det kan også være nyttig å bruke blandede strategier som letter diskusjonen (f.eks. fokusgrupper) og tilby muligheter for anonyme eller konfidensielle innspill (f.eks.

undersøkelser). For å fremme meningsfull deltakelse bør engasjementsprosesser for eksempel vurdere:

- bruke et klart og inkluderende språk.
- bruke en nøytral fasilitator.
- gi alternativer for personer med varierende evner.
- innlemme ulike tilnærminger for å støtte dialog, lytting og kreativ tenkning.
- etablere eller henvise til "regler for engasjement" (f.eks. respekt, verdsette mangfold).
- iverksette prosesser for å sikre konfidensialitet, der det er hensiktsmessig eller forespurt.

11. Hva er noen måter å vurdere kompetansen til bedriftsledelse knyttet til likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser?

Uavhengige eksperter engasjert for å vurdere bedriftens lederskapskompetanse kan bruke en rekke metoder, for eksempel:

- årlige selvrefleksjonsøvelser ved hjelp av spørreskjemaer.
- en tilrettelagt refleksjonsøkt.
- bekreftelse på at grunnleggende opplæring er gjennomført.
- demonstrasjon av hvordan inkludering og respekt vurderes i beslutningsprosesser.

12. Hva slags mål kan et selskap sette for likeverdige, mangfoldig og inkluderende rekruttering, bevaring av ansatte, og representasjon blant virksomhetsledelsen?

Det finnes en rekke måter som et selskap kan sette bevisbaserte mål for bedriftsledelse rekruttering, bevaring av ansatte og engasjement. Disse kan omfatte kvantitative mål (f.eks. mangfoldig representasjon, likhet i kompensasjon, bevaringsgrad for enkeltpersoner fra underrepresenterte grupper, budsjettallokering til relevante tiltak) eller kvalitative mål (f.eks. rapporterte følelser av tilhørighet, inkludering eller engasjement vurdert via regelmessige undersøkelser eller intervjuer). Et selskap kan også sette prosessrelaterte mål (f.eks. implementering av en policy om at alle kandidatpuljer oppfyller visse ulike representasjonskrav, krav til opplæring knyttet til likeverd, mangfold og inkludering, etablering av en komité på seniornivå).

13. Hvordan kan selskaper fremme styrets ansvar for likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser?

En viktig måte å forbedre styrets ansvarlighet på er gjennom forbedret rapportering til styret om viktige beregninger knyttet til likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. For eksempel har Minerals Council of Australia (MCA) utviklet en bransjeverktøykasse med beregninger om seksuell trakassering som kan rapporteres som en del av sikkerhetsrapportering, og gir mer fullstendig informasjon om både fysisk og psykisk helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Minerals Council of Australia. 2021. Respect@Work: Board Reporting Framework. https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Guidance%20-

%20Board%20reporting%20framework.pdf

14. Hvilke typer opplærings- eller bevissthetsprogrammer er relevante for arbeidere og ledelse?

Virksomheter kan vurdere et bredt spekter av opplærings- eller bevissthetsprogrammer og formater på disse. For eksempel programmer relatert til:

- diskriminering.
- Stereotypi.
- tverrkulturell bevissthet og kompetanse.
- bevisst og ubevisst skjevhet.
- mikroaggresjoner.
- psykisk helse.
- antirasisme og anti-undertrykkelse.
- makt og privilegier.
- trakassering og vold, inkludert seksuelle og kjønnsbaserte handlinger.
- tilskuerintervensjoner.
- allianse (dvs. pleie relasjoner for å støtte inkludering av individer fra underrepresenterte grupper).
- psykologisk trygghet.

Virksomheter bør identifisere og prioritere opplæringsbehov gjennom engasjement med arbeidstakere og andre relevante interessefellesskap. Virksomheter kan også identifisere opplæringsbehov gjennom resultatene av interne eller eksterne gjennomganger, eller analyse av problemer rapportert gjennom arbeidstakernes responsmekanismer. Opplæringskrav bør forankres i onboarding-prosesser og på kontinuerlig basis. For å oppmuntre til meningsfylt deltakelse av arbeidere og ledelse, kan bedrifter vurdere å formidle for arbeidstakere hvordan disse programmene er knyttet til organisasjonens overordnede visjon og oppdrag.

15. Kan selskapssaktiviter brukes til å oppfylle kriterier på virksomhetsnivå?

Bedriftspolicyer, programmer eller rapportering kan brukes til å oppfylle kriterier på virksomhetsnivå. For eksempel kan selskapets retningslinjer for menneskelige ressurser brukes til å oppfylle krav på virksomhetsnivå hvis virksomheten kan demonstrere at disse retningslinjene faktisk blir iverksatt. Selskapsrapportering kan også brukes til å oppfylle rapporteringskrav på virksomhetsnivå dersom informasjonen er delt opp etter per virksomhet. For eksempel vil en selskapsrapport med informasjon om andelen kvinner eller urfolk i organisasjonen måtte gi denne informasjonen for hver virksomhet. I mangel av bedriftspolitikk eller strategier, kan virksomheter designe og iverksette egne prosesser for å oppfylle kravene i indikator 2 og 3.

16. Hvordan kan en virksomhet sikre at kommunikasjon på arbeidsplassen er tilgjengelig, inkluderende og kulturelt passende?

Virksomheter kan henvise til flere ekspertressurser for veiledning om tilgjengelig, inkluderende og kulturelt

passende arbeidsplasskommunikasjon.

Eksempler på passende kommunikasjon:

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi, Kommunikasjon og samhandling på arbeidsplasser med minoritetsspråklige ansatte. En studie av mellomlederes perspektiv:

thesis.pdf

NDLA, kommunikasjon, relasjon og samhandling:

Roller og rammer for kommunikasjon på jobb - Kommunikasjon og samhandling (HS-BUA vg2) - NDLA

17. Hva er eksempler på veier for å oppnå mangfoldig representasjon på ulike nivåer i en organisasjon og på tvers av ulike sysselsettingsfelt?

Det er mange måter som en virksomhet kan finne veier for å forbedre mangfoldig representasjon på ulike nivåer i organisasjonen og på tvers av ulike funksjonsområder i selskapet. For eksempel:

- Opplæring for å støtte arbeidstakernes karriereutvikling eller for å utvikle ferdigheter i nye funksjonelle områder av interesse for arbeidstakere.
- Etterfølgerplanlegging som tar hensyn til mangfoldsmål.
- Identifisering og bruk av kompetanse knyttet til likeverd, mangfold og inkludering i stillingsbeskrivelser.

18. Hvordan kan en virksomhet identifisere og adressere skjevheter eller barrierer for likeverd, mangfold og inkludering i sine eksisterende prosesser?

Det finnes mange typer gjennomganger eller analyser som kan gjennomføres for å identifisere skjevheter eller barrierer for likeverd, mangfold og inkludering i eksisterende prosesser. Her er noen eksempler:

- gjennomgang av rekrutterings- eller anskaffelsesprosesser, inkludert rekrutteringsbyråer.
- undersøkelser av arbeidstakeres oppfatninger av rettferdig behandling, blant annet gjennom slutt-intervjuer.
- arbeide for å sikre likeverdig tilgang til informasjon om ledige stillinger, muligheter for kompetanseutvikling og goder, også for ansatte i permisjon.
- ressurser og støtte til opplærings- og utviklingsmuligheter.
- vernerunder for å vurdere om fysisk infrastruktur og fasiliteter er trygge, inkluderende og innbydende for alle.
- Gjennomgang av praksis for prestasjonsstyring, turnover og retningslinjer for forfremmelse.
- vurdering av kleskode og retningslinjer for pleie.

19. Hva slags opplæringsmuligheter kan virksomheter gi lokale rettighetshavere og underrepresenterte grupper?

En virksomhet er ansvarlig for å samarbeide med sine interessefellesskap for å definere og identifisere

relevante lokale rettighetshavere og underrepresenterte grupper. Virksomheter kan gi direkte eller indirekte opplæringsmuligheter for lokale rettighetshavere og underrepresenterte grupper, med sikte på å støtte deres rekruttering og fremgang i organisasjonen. En virksomhet kan for eksempel:

- gi opplæring på jobben til en person eller kohort av enkeltpersoner.
- organisere og finansiere opplæringsøkter eller programmer administrert av en tredjepart for å støtte utviklingen av ferdigheter og kunnskaper som kreves for sysselsetting i ulike områder av virksomheten.
- gi stipend eller andre former for økonomisk støtte til avansert opplæring ved høyskoler eller universiteter.

20. Hvordan kan virksomheter analysere mønstre av ulikheter i arbeidstakers kompensasjon og fordeler?

Mange statlige og ikke-statlige organisasjoner har utviklet retningslinjer for analyse av ulikheter i arbeidstakeres lønn, samt verktøy som hjelper arbeidsgivere med å utforme rettferdige godtgjørelsespolitikker som tar høyde for den systematiske karakteren av lønnsdiskriminering, og sikrer at enkeltpersoner mottar lik lønn for arbeid av lik verdi. For enkelte bergindustrivirksomheter kan ytelser bestemmes på konsernnivå. Når dette er tilfelle, kan virksomhetene bruke denne informasjonen i sine analyser. I noen jurisdiksjoner kan kompensasjonsanalyser eller tiltak allerede være foreskrevet. I disse tilfellene må selskapene tilpasse sin praksis til jurisdiksjonelle krav.

For mer informasjon om rettigheter og lover:

Likestillings- og diskrimineringsombudet:

Likelønn og innsyn i kollegaer sin lønn - LDO

21. Hvordan kan en virksomhet fremme likeverdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser i leverandørkjedene sine?

En virksomhet kan iverksette en rekke tiltak for å fremme rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser i leverandørkjedene sine. I tilfeller der anskaffelsesbeslutninger tas på bedriftskontoret, kan selskapets retningslinjer og praksis som gjelder på virksomhetsnivå, brukes til å oppfylle krav til leverandørkjedeengasjement.

Noen eksempler på tiltak som virksomheter kan ta inkluderer:

- Utvikling av interne prosesser som blant annet vurderer leverandørforpliktelser og tiltak for å fremme rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser, som en del av leverandørutvelgelsesprosessen.
- Krav til leverandører om å signere etiske retningslinjer som inkluderer forpliktelser knyttet til egenkapital, mangfold og inkludering.
- Bruk av et mangfolds perspektiv på eierskapsprofilen til mulige leverandører og vurdering av denne faktoren i leverandørvalgsprosessen.
- Fastsettelse av mål for egenkapital, mangfold og inkludering i virksomhetens forsyningskjede.

- Bevisstgjørings- og opplæringsprogrammer for entreprenører og leverandører relatert til rettferdighet, mangfold og inkludering.

22. Hvilke individer eller grupper skal regnes som «lokale»?

Indikator 1 i *TSM protokoll for interessegrupper, lokalsamfunn og urfolk* krever at virksomheter har prosesser på plass for å identifisere interessefellesskap, inkludert de som er underrepresentert i den lokale konteksten. Som en del av denne prosessen, og i samråd med interessefellesskap, kan virksomheter definere parametere for å vurdere enkeltpersoner eller grupper som 'lokale', 'regionale' eller andre forskjeller som kan være nyttige for å støtte engasjement. Hvem som anses som "lokalt" vil variere fra sted til sted. Identifisering av lokale rettighetshavere bør skje i samråd med interessefellesskap.

23. Hva er forskjellen mellom «informasjon» og «relevante data»?

Data er fakta eller detaljer som informasjonen er hentet ut fra. Individuelle biter av data er sjelden nyttige alene. For at data skal bli informasjon, må data settes i sammenheng. For å kunne rapportere informasjon om demografisk mangfold, må virksomheten først samle inn relevante data basert på omfang og metoder definert i henhold til indikator 3, nivå A, punkt 1. Dataene som samles inn, skal deretter analyseres og kontekstualiseres for å utvikle informasjonen som deretter vil bli rapportert i henhold til indikator 3, nivå A, klausul 2. Når et anlegg offentliggjør rapporterer med relevant informasjon om demografisk mangfold i henhold til denne klausulen, skal rapportert informasjon inneholde relevante data samt resultatene av enhver relevant analyse og kontekstualisering.

24. Hvilke typer kvalitativ og kvantitativ informasjon kan brukes til å måle rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser?

Det finnes en rekke tilnærminger som fasiliteter kan bruke for å måle og vurdere rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. For eksempel undersøkelser om arbeidstakerengasjement og tilhørighet, kulturundersøkelser, revisjoner av likelønn, menneskerettighetsvurderinger, avslutningsintervjuer og revisjoner av funksjonshemmingshåndtering. Prioriterte områder for og tilnærminger til informasjonsinnsamling bør identifiseres gjennom engasjement med arbeidstakere og relevante interessefellesskap.

Noen eksempler på rapporteringsrammeverk knyttet til rettferdighet, mangfold og inkludering inkluderer:

Global Reporting Initiative. 2016. GRI 405: Diversity and Equal Opportunity.
https://www.globalreporting.org/standards/media/1020/gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf
(Dette dokumentet gir eksempler på data og informasjon som kan rapporteres knyttet til mangfold og like muligheter. For eksempel kjønns- og aldersdata for en organisasjons styringsorganer eller arbeidsstyrke.)

Bloomberg. 2022. Gender Reporting Framework.
https://assets.bbhub.io/companJ/sites/46/2021/05/1121150_BBGT_2021GEI_Updte_GenderReportFrame_FNL.pdf (Dette dokumentet inneholder detaljert informasjon om hvordan man måler og sporer data

knyttet til oppnåelse av likestilling på arbeidsplassen.)

Minerals Council of Australia. 2021. Example Culture Survey. https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Template%20-%20Example%20culture%20survey.pdf (Dette dokumentet inneholder spørsmål som kan inkluderes i en organisasjonskulturundersøkelse, som kan gi viktige data knyttet til rettferdighet, mangfold og inkludering.)

25. Hva er noen eksempler på resultatmål for rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser?

Det finnes en rekke tilnærminger for å sette kvalitative eller kvantitative resultatmål knyttet til rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. Alle resultatmål bør være basert på bevis, analyse og engasjement som identifiserer viktige utfordringer og muligheter for å fremme rettferdige, mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. Det er viktig å sette mål på alle tre områdene. For eksempel:

- Rettferdighetsrelaterte mål – for eksempel mål for å avvise prosesser knyttet til kompensasjon, fordeler, engasjement og avansement, eller mål for fullføring av opplæring av ansatte.
- Mangfoldsrelaterte mål – for eksempel økning i mangfoldig representasjon og bevaringsgrad for arbeidere eller interessenter i leverandørkjeden, eller på tvers av funksjonsområder.
- Inkluderingsrelaterte mål – for eksempel forbedringer i rapportert arbeidertilhørighet eller praksis for samvær.

VEDLEGG 2: SJEKKLISTE FOR TSM-EGENVURDERING

Equitable, Diverse, and Inclusive Workplaces

Virksomhetens navn:		Selskapets navn:	
Vurdert av:		Dato for innsending:	

Støttende dokumentasjon / bevis:	
DOKUMENTETS NAVN	**LOKALITET**

Intervjuobjekter:			
NAVN	**STILLING**	**NAVN**	**STILLING**

Du finner mer informasjon om TSM på:

Norsk Bergindustri:
www.norskbergindustri.no

The Mining Association of Canada:
www.mining.ca/tsm

Den internasjonale TSM-nettsiden:
https://tsminitiative.com/

Reproduction of this publication for educational or other non-commercial purposes is authorized without prior written permission from the Mining Association of Canada provided the source is fullJ acknowledged. Reproduction of this publication for resale or other commercial purposes is prohibited without prior written permission of the Mining Association of Canada.

©2023 The Mining Association of Canada. Trademarks, including but not limited to Towards Sustainable Mining®, TSM®, and the diamond shaped figure arcs and quadrilaterals designs, are either registered trademarks or trademarks of The Mining Association of Canada in Canada and/or other countries.