

**Guide**

 **Egenvurdering vedr. FSC®’s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder**

**Danmark**

**VIGTIGT**

Dette dokument er udarbejdet af FSC Danmark. Preferred by Nature har som et tænkt eksempel udfyldt egenvurderingen. Vi henviser i øvrigt til FSC’s redigerbare egenvurdering m. eksempler på dokumentation, som ligger tilgængelig på FSC Danmarks hjemmeside – klik [her](https://dk.fsc.org/dk-da/sporbarhedscertificering-coc/ilo-krav-i-coc-kaeden)

Virksomheden, som optræder i egenvurderingen, er fiktiv, og detaljerne skal kun fungere som eksempler.

Vi har udfyldt egenvurderingseksemplet for at hjælpe dig med at opfylde FSC’s Chain of Custody-standard (FSC-STD-40-004 V 3-1) ved at give dig et eksempel på, hvordan en egenvurdering kan se ud.

Eksemplet er et redskab, som du kan vælge at bruge til at udvikle en egenvurdering til din egen virksomhed, men det kan ikke overføres direkte. Du skal altid udvikle og tilpasse din egne egenvurdering.

Det er frivilligt, om du vil bruge dette dokument, og det garanterer ikke, at din egen egenvurdering lever op til alle krav.

Vi har gjort vores bedste for at dække standardernes krav, men vi stiller ingen garanti for, at egenvurderingseksemplet er fuldt dækkende.

*NB: Vi stiller dette egenvurderingseksempel til rådighed for certificerede virksomheder i Danmark. Derfor har vi i dette dokument brugt symbolet ® til at vise, at FSC er et registreret varemærke. I mange lande bruger man i stedet symbolet ™ , hvorfor det kan være nødvendigt at ændre symbolet, når du udarbejder din virksomheds procedure.*

**December 2021**

Egenvurdering vedr. FSC®'s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder – Danmark

Egenvurdering vedr. FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder

Bekræftelse: Jeg bekræfter hermed, at nedenstående erklæringer efter min bedste viden er retvisende og korrekte, og jeg accepterer, at en bevidst afgivelse af en falsk erklæring kan betyde, at certifikatet suspenderes eller ophæves, eller at certifikatet ikke udstedes.

Navn Dato

Der refereres til FSC Internationals [centralt udviklede Controlled Wood-risikovurdering for Danmark](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/398), som også kan downloades på fsc.dk/standard. Side 39-63 (særligt 47-60) beskriver, hvordan Danmark har ratificeret ILOs kernekonventioner vedr. arbejdstagerrettigheder. Under hver sektion i egenvurderingen er der referencer til relevant dansk lovgivning.

**Børnearbejde**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Krav | Spørgsmål | Eksempler på dokumentation | Svar og dokumentation |
| * 1. Organisationen må ikke gøre brug af børnearbejde.
		1. Organisationen må ikke benytte sig af arbejdskraft under 15 år eller under den mindstealder, der er anført i nationale eller lokale love eller bestemmelser – her vil den højeste alder være gældende. Dog gælder den undtagelse, der er anført i 7.2.2.
		2. I lande, hvis nationale love eller bestemmelser tillader beskæftigelse af personer mellem 13 og 15 år til udførelse af lettere arbejde, må denne beskæftigelse ikke forstyrre barnets skolegang eller være skadelig for barnets sundhed eller udvikling. Er barnet underlagt undervisningspligt, må arbejdstiden navnlig ikke ligge i skoletiden og skal ligge inden for almindelig arbejdstid i dagtimerne.
		3. Ingen personer under 18 år

må være ansat til at udføre farligt eller tungt arbejde. | a) Overholder din organisation bestemmelse 7.2? I så fald: Gå videre med c). |  | JA |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.2. |  | IR |
| c) Du bedes for dine ansatte i den enhed/de enheder, der er omfattet af certifikatet, beskrive, hvordan din organisation kan vide, at bestemmelse 7.2 bliver overholdt. |  | Virksomheden overholder nationale lovkrav - Arbejdsmiljøloven:18 år og op – normal ansættelse15 år – ansættelse med undtagelser til arbejdsopgaver13-15 år – ansættelse med specielle undtagelsesr til arbejdsopgaver. Vi følger den danske lov ”Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø”, som bl.a. beskriver for 13-15 årige:* Max. 2 timer om dagen på skoledage
* Max. 7 timer i træk om dagen på skolefridage og i ferier.
* Max. 12 timer i alt i løbet af en skoleuge.
* Max. 35 timer i alt i de uger, hvor der er skoleferie.
* Må ikke arbejde efter kl. 20 om aftenen og før kl. 6 om morgenen.
* Der skal gå min. 14 timer mellem vagter.
 |
| d) Angiv de dokumenter eller andre fortegnelser (og deres placering), du gør brug af for at kontrollere overholdelsen af bestemmelse 7.2. | * Nedskreven og tilgængelig politik/erklæring vedr. børnearbejde
* Ansættelseskontrakter eller –aftaler, herunder aftaler med rekrutteringsfirmaer
* Nedskreven ansættelsespolitik og rekrutteringsprocedurer, inkl. procedure for kontrol af alder.
* Fortegnelser over medarbejdere, herunder sæsonarbejdere og vandrende arbejdstagere (aldersregister), id-dokumenter såsom kopier af fødselsattester og id-kort
* Dokumentation for andre certificeringer, som virksomheden har, vedr. børnearbejde
 | Virksomheden har nedskrevne ansættelseskontrakter med alle medarbejdere. Alle medarbejdere bliver ved ansættelse registreret med sygesikringsbevis/pas/arbejdstilladelse inkl. evt. udløbsdato og virksomheden vedligeholder fortegnelse over medarbejdere, hvor alder er registreret.  |
| e) Anfør de retslige forpligtelser, der efter din mening har en indvirkning på din mulighed for at overholde bestemmelse 7.2. Beskriv disse forpligtelser, og hvordan de påvirker din mulighed for at overholde bestemmelse 7.2. |  | Ingen.  |
| Dog er instruktion inden for rammerne af de godkendte nationale love og bestemmelser undtaget.7.2.4 Organisationen skal forbyde de værste former for børnearbejde. | f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.2. |  | Vores politikker vedr. arbejdstagerrettigheder er tilgængelige for og udleveres til alle interessenter ved henvendelse til virksomheden.  |

Relevant dansk lovgivning vedr. børnearbejde:

* Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 138 om mindstealder for adgang til beskæftigelse: https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1998/31
* Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 182 om forbud mod og omgående indsats til afskaffelse af de værste former for børnearbejde: https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/2000/62
* EU's charter om grundlæggende rettigheder (artikel 32, Forbud mod børnearbejde og beskyttelse af unge på arbejdspladsen): https://fra.europa.eu/da/content/charterpedia
* Arbejdsmiljøloven (Kapitel 10: Unge under 18 år): https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/674 (se også https://at.dk/arbejdsmiljoeproblemer/unge/boern-og-unge-under-18-aar/)
* Undervisningspligtige unges arbejde (At-vejledning): https://at.dk/regler/at-vejledninger/undervisningspligtige-unges-arbejde-13-0-1/. (Vejledningen handler om, hvad unge under 18 år, der stadig er omfattet af undervisningspligten, må arbejde med, hvor længe de må arbejde, og hvad kravene er til arbejdsgivere, der beskæftiger undervisningspligtige unge)

**Tvunget arbejde**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Krav | Spørgsmål | Eksempler på dokumentation | Svar og dokumentation |
| * 1. Organisationen skal afskaffe alle former for tvungent og pligtmæssigt arbejde.
		1. Beskæftigelsesforholdet bunder i frivillighed og er baseret på gensidigt samtykke, uden at der forekommer trusler om sanktioner.
		2. Der er ikke belæg for en praksis, der indikerer tvungent eller pligtmæssigt arbejde, herunder, men ikke begrænset til følgende:
* fysisk eller seksuel vold,
* gældsslaveri,
* tilbageholdelse af løn, herunder betaling af ansættelsesgebyrer eller betaling af et depositum for at måtte påbegynde arbejdet,
* mobilitets-/bevægelsesbegrænsning,
* tilbageholdelse af pas og ID-dokumenter,
* trusler om angivelse til myndighederne.
 | a) Overholder din organisation bestemmelse 7.3? I så fald: Gå videre med c). |  | JA |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.3? |  | IR |
| c) Du bedes for dine ansatte i den enhed/de enheder, der er omfattet af certifikatet, beskrive, hvordan din organisation kan vide, at bestemmelse 7.3 bliver overholdt? |  | Vi ansætter vores medarbejdere uden brug af rekrutteringsbureauer. Hvis vi engang skal benytte et rekrutteringsbureau, skal vi sikre at de overholder ”ILO og FSC Labour requirements” Vi følger i øvrigt altid dansk lovgivning, herunder Straffelovens §262a, stk. 1 samt Socialstyrelsens Guidelines til virksomheder og arbejdsgivere ”UNDGÅ SKJULT TVANGSARBEJDE”. |
| d) Angiv de dokumenter eller andre fortegnelser (og deres placering), som du gør brug af for at kontrollere overholdelsen af bestemmelse 7.3. | * Nedskreven og tilgængelig politik/erklæring vedr. tvungent arbejde
* Dokumenter/rapporter fra arbejdstilsynet
* Ansættelseskontrakter/aftaler
* Oversigt over betalte lovbestemte skatter og afgifter (skat, arbejdsmarkedsbidrag, sociale sikringsydelser)
* Sammenligning af egne lønniveauer med nationale/branchespecifikke lønstandarder
* Nedskrevne procedurer for tvister og klager og dokumentation
* Nedskrevne rekrutteringsprocedurer og -processer
* Løndokumenter
* Dokumentation for andre certificeringer, som virksomheden har, vedr. tvungent arbejde
 | Vi kan fremvise arbejdstilsynets rapporter, og vi har ansættelseskontrakter med alle vores medarbejdere.I øvrigt henvises til vores erklæring omkring arbejdstagerrettigheder, som er tilgængelig for interessenter.  |
| e) Anfør de retslige forpligtelser, der efter din mening har en indvirkning på din mulighed for at overholde bestemmelse 7.3. Beskriv disse forpligtelser, og hvordan de påvirker din mulighed for at overholde bestemmelse 7.2. |  | Ingen. |
| f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.3. |  | Vores politikker vedr. arbejdstagerrettigheder er tilgængelige for og udleveres til alle interessenter ved henvendelse til virksomheden |

Relevant dansk lovgivning vedr.tvungent og pligtmæssigt arbejde:

* Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 29 om tvungent eller pligtmæssigt arbejde: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1932/49
* Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 105 om afskaffelse af tvangsarbejde: https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1958/65
* Ratificering af tillæg til ILO-konvention 29: https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/2018/13
* EU's charter om grundlæggende rettigheder (artikel 5, Forbud mod slaveri og tvangsarbejde): https://fra.europa.eu/da/content/charterpedia
* EU's charter om grundlæggende rettigheder (artikel 15, Erhvervsfrihed og ret til at arbejde): <https://fra.europa.eu/da/content/charterpedia>
* Straffeloven (§ 262 a, stk. 1): https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2013/1028
* ’UNDGÅ SKJULT TVANGSARBEJDE - Guidelines til virksomheder og arbejdsgivere’: https://www.cmm.dk/til-virksomheder (oplysnings- og risikostyringsværktøj, der hjælper virksomheder med at undersøge, om virksomheden er i risiko for at have menneskehandel til tvangsarbejde i sin leverandørkæde og at forebygge eller reducere risikoen for tvangsarbejde i virksomheden og i leverandørkæden.
* Danske myndigheders samarbejde om at identificere tvangsarbejde (Menneskehandel til tvangsarbejde): https://at.dk/tilsyn/kvalitetsprocedurer/generelt-for-tilsyn/g-302/

**Forskelsbehandling i arbejds- og ansættelsesforhold**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Krav | Spørgsmål | Eksempler på dokumentation | Svar og dokumentation |
| * 1. Organisationen skal sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling i arbejds- og ansættelsesforhold.
		1. Beskæftigelses- og ansættelsespraksis skal være ikkediskriminerende.
 | a) Overholder din organisation bestemmelse 7.4? I så fald: Gå videre med c). |  | Ja |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.4. |  | I/R |
| c) Du bedes for dine ansatte i den enhed/de enheder, der er omfattet af certifikatet, beskrive, hvordan din organisation kan vide, at bestemmelse 7.4 bliver overholdt. |  | Vi praktiserer en ikke-diskriminerende ansættelsespolitik, og har ansatte af forskellige etniciteter, køn og i forskellige aldre. Når vi ansætter medarbejdere fokuserer vi på kvalifikationer frem for alt. Vi er underlagt og overholder dansk lovgivning indenfor området, herunder bl.a. Ligestillingsloven, Ligelønsloven og Ligebehandlingsloven,  |
| d) Angiv de dokumenter eller andre fortegnelser (og deres placering), som du gør brug af for at kontrollere overholdelsen af bestemmelse 7.4. | * Nedskreven og tilgængelig politik/erklæring vedr. forskelsbehandling
* Statistik vedr. ansøgninger (køn, alder osv.)
* Nedskreven ligestillingspolitik
* Nedskrevne rekrutterings- og ansættelsesprocedurer og -processer
* Nedskrevne procedurer for klager og dokumentation/fortegnelser
* Positiv særbehandling eller programmer herfor
* Jobannoncer
* Dokumentation for andre certificeringer, som virksomheden har, vedr. forskelsbehandling
 | Vi har ansættelsesprocedurer beskrevet i vores personalehåndbog, og kan fremvise jobannoncer, hvor det fremgår at vi opfordrer alle kvalificerede kandidater til at søge – uanset etnisk baggrund, nationalitet, seksualitet, religiøs opfattelse og alder. I øvrigt henvises til vores erklæring omkring arbejdstagerrettigheder, som er tilgængelig for interessenter.  |
| e) Anfør de retslige forpligtelser, der efter din mening har en indvirkning på din mulighed for at overholde bestemmelse 7.4. Beskriv disse forpligtelser, og hvordan de påvirker din mulighed for at overholde bestemmelse 7.4. |  | Ingen. |
| f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.4. |  | Vores politikker vedr. arbejdstagerrettigheder er tilgængelige for og udleveres til alle interessenter ved henvendelse til virksomheden |

Relevant dansk lovgivning vedr.forskelsbehandling:

* Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi: https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1960/78
* Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv: https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1961/8
* Ligelønsloven (bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2008/899)
* Ligestillingsloven (bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2013/1678)
* Ligebehandlingsloven (bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645)
* Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap (https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/688)
* Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001
* Barselsloven: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/67>
* Vejledning om Lov om forbud mod forskelsbehandling: https://bm.dk/media/9577/vejledning-om-forskelsbehandlingsloven.pdf
* Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane (At-vejledning: https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/)
* EU's charter om grundlæggende rettigheder (Artikel 21 Ikke-forskelsbehandling, Artikel 23, Ligestilling mellem kvinder og mænd): https://fra.europa.eu/da/content/charterpedia

**Foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Krav | Spørgsmål | Eksempler på dokumentation | Svar og dokumentation |
| * 1. Organisationen skal respektere foreningsfriheden og den reelle ret til kollektive forhandlinger.
		1. Arbejdstagerne skal kunne danne eller tilslutte sig arbejdstagerorganisationer efter eget valg.
		2. Organisationen respekterer arbejdstagerorganisationernes komplette frihed til at udarbejde statutter og bestemmelser.
		3. Organisationen respekterer arbejdstagernes ret til at deltage i lovlige aktiviteter i form af at danne, tilslutte sig eller bistå en arbejdstagerorganisation eller afholde sig fra dette og forskelsbehandler eller straffer ikke arbejdstagerne for at gøre denne ret gældende.
		4. Organisationen forhandler med lovligt oprettede arbejdstagerorganisationer og/eller behørigt udvalgte repræsentanter og gør sit yderste for i god tro at opnå en kollektiv overenskomst.
		5. Indgåede kollektive overenskomster skal implementeres.
 | a) Overholder din organisation bestemmelse 7.5? I så fald: Gå videre med c). |  | Ja |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.5. |  | I/R |
| c) Du bedes for dine ansatte i den enhed/de enheder, der er omfattet af certifikatet, beskrive, hvordan din organisation kan vide, at bestemmelse 7.5 bliver overholdt. |  | Vi respekterer vores medarbejderes ret til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger. Alle vores medarbejdere har fuld frihed til selv at vælge om og hvilken arbejdstagerorganisation de vil være medlem af. Vi henviser til Den Danske Grundlov og Den Danske Lov om Foreningsfrihed, som vi er underlagt og overholder .  |
| d) Angiv de dokumenter eller andre fortegnelser (og deres placering), som du gør brug af for at kontrollere overholdelsen af bestemmelse 7.5. | * Nedskreven tilgængelig politik/erklæring vedr. foreningsfrihed og kollektiv forhandling
* Fortegnelser over klager
* Kollektive overenskomstaftaler, hvis relevant
* Referat eller dokumenter fra møder relateret til udvikling af kollektive overenskomstaftaler, hvis relevant
* Rapporter fra Ministerier, der beskæftiger sig med erhvervs- og arbejdsmarkedsforhold
* Afgørelser fra retssager, hvis relevant
* Dokumentation og beviser for valg af tillidsrepræsentanter, hvis relevant
* Dokumentation for andre certificeringer, som virksomheden har, vedr. foreningsfrihed og kollektiv forhandling
 | Virksomheden har en tillidsrepræsentant, som repræsenterer medarbejderne.I øvrigt henvises til vores erklæring omkring arbejdstagerrettigheder, som er tilgængelig for interessenter.   |
| e) Anfør de retslige forpligtelser, der efter din mening har en indvirkning på din mulighed for at overholde bestemmelse 7.5. Beskriv disse forpligtelser, og hvordan de påvirker din mulighed for at overholde bestemmelse 7.5. |  | Ingen. |
| f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.5. |  | Vores politikker vedr. arbejdstagerrettigheder er tilgængelige for og udleveres til alle interessenter ved henvendelse til virksomheden |

Relevant dansk lovgivning vedr.foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger:

* Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 151 om beskyttelse af organisationsretten og metoder til fastsættelse af arbejdsvilkår i den offentlige sektor: https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1982/58 (offentligt ansattes ret til at organisere sig og fastsættelse af deres arbejdsvilkår)
* Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger: https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1957/2
* Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 87. om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig: https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1952/16
* Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 135 om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter i den enkelte virksomhed og om de faciliteter, som skal ydes dem: https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1979/74.
* EU's charter om grundlæggende rettigheder (artikel 12 Forsamlings- og foreningsfrihed): <https://fra.europa.eu/da/content/charterpedia>
* Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2006/424
* Den danske grundlov (foreningsfrihed): https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1953/169
* Lov om den europæiske menneskerettighedskonvention (Privatansattes ret til at organisere sig fremgår af ”Den europæiske Menneskerettighedskonvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder” (artikel 11: at enhver har ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed) og er implementeret i den danske lov om konventionen: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1998/750
* Funktionærloven: https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2009/81

Den danske model: <https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/>

**Eksempler på hjælpespørgsmål i forbindelse med udfyldelsen af egenvurderingen:**

FSC har opstillet følgende åbne spørgsmål, der kan hjælpe organisationen i forbindelse med udfyldelsen af egenvurderingen. Spørgsmålene er fordelt på fire kategorier ud fra FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder. Den nødvendige detaljeringsgrad afhænger af, hvor organisationens aktiviteter finder sted, herunder organisationens risikovurdering og arbejdsmiljø. Denne liste over spørgsmål er ikke udtømmende.

|  |  |
| --- | --- |
| Kategori | Spørgsmål |
| Børnearbejde | * Hvad er den lovbestemte, retslige eller regulerede mindstealder på det sted, hvor din virksomhed har aktiviteter?
* Hvilke foranstaltninger er der blevet truffet fra din side for at sikre, at der ikke bliver gjort brug af børnearbejde i din organisation?
* Registrerer du dine arbejdstageres alder (fødselsdato), og hvordan kontrollerer du deres reelle alder? Kontrollerer du ID-dokumenterne?
* Hvis der findes retslige eller juridiske begrænsninger, der efter din viden ville hindre din mulighed for at opfylde kravet, bedes du beskrive, hvordan du afhjælper disse begrænsninger.
* Såfremt du har ansat personer under 18 år: Beskriv, hvilke foranstaltninger der er blevet truffet fra din side for at sikre, at de ikke udfører farligt eller tungt arbejde. Anfør støttedokumenter, hvis der gælder et instruktions- eller uddannelseskrav.
* Er det lovligt at have børn mellem 13 og 15 år ansat? Har du ansat børn i denne aldersgruppe? Hvis ja til begge spørgsmål: Angiv de foranstaltninger, der er blevet truffet fra din side for at sikre, at de udelukkende udfører lettere arbejde, som hverken er skadeligt for deres sundhed eller udvikling, og at de kun arbejder uden for skoletiden.
 |
| Tvungent arbejde | * Beskriv din rekrutterings- og outsourcingpraksis som dokumentation for princippets overholdelse.
* Yder du lån eller lønforskud, som ville betyde, at en arbejdstager vil skulle forlænge sit engagement ud over de lovmæssige eller kontraktbaserede aftaler? I så fald bedes du beskrive, hvordan du begrænser risikoen for gældsslaveri i et sådant tilfælde.
* Hvordan sikrer du, at der ikke opkræves ansættelsesgebyrer, eller at der skal ydes betalinger eller et depositum for at måtte påbegynde arbejdet?
* Hvordan sikrer du, at arbejdstagerne ikke oplever mobilitetsbegrænsninger af nogen art?
* Hvordan sikrer du arbejdstagernes adgang til deres pas og ID-dokumenter til enhver tid, samtidig med at dokumenterne opbevares et sikkert sted?
* Hvordan sikrer du, at der ikke forekommer trusler om angivelse af arbejdstagerne til myndighederne?
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Kategori | Spørgsmål |
| Forskelsbehandling | * Hvordan sikrer du, at løn- og andre arbejdsforhold er ikkediskriminerende?
* Er køns-/aldersfordelingen ligelig?
* Er din arbejdsstyrke etnisk mangfoldig?
* Har du indført politikker mod forskelsbehandling?
* Sikrer du, at alle medarbejdere har lige muligheder for forfremmelse?
* Hvordan sikrer du, at ansøgerne har lige muligheder for ansættelse?
* Hvis der findes retslige eller juridiske begrænsninger, der efter din viden ville hindre din mulighed for at opfylde kravet, bedes du beskrive, hvordan du afhjælper disse begrænsninger.
 |
| Foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger | * Er arbejdstagerne organiseret i en fagforening? Beskriv, hvad årsagen til arbejdstagernes organisation/manglende organisation i en fagforening efter din mening og bedste viden skyldes.
* Såfremt arbejdstagerne er organiseret i en fagforening: Er denne uafhængig og selvstændig?
* Hvilke andre former for arbejdstagerrepræsentation findes der på arbejdsstedet ud over fagforeningen?
* Er der vedtaget kollektive overenskomster, som dækker arbejdstagerne? I så fald: Hvordan sikrer du, at disse overenskomster bliver overholdt?
 |





**Om os**

Preferred by Nature (tidligere NEPCon) er en international nonprofitorganisation, der arbejder for at støtte bedre arealforvaltning og forretningspraksis, der gavner mennesker, naturen og klimaet. Vi gør dette gennem en unik kombination af bæredygtigheds-certificeringsydelser, projekter, der understøtter bevidstgørelse og kapacitetsopbygning.

I mere end 25 år har vi arbejdet med at udvikle praktiske løsninger til at skabe positive påvirkninger i produktioner og forsyningskæder i over 100 lande. Vi fokuserer på arealanvendelse primært gennem skov-, landbrugs- og råvarer med klimapåvirkning samt relaterede sektorer såsom turisme og bevarelse. Lær mere på [www.preferredbynature.org](http://www.preferredbynature.org)

**www.preferredbynature.org**