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

Denne skabelon er udviklet til alle FSC Chain of Custody (CoC)-certificerede organisationer i Danmark. I henhold til FSC-sporbarhedsstandarden FSC-STD-40-004 V3-1 skal certifikatindehavere udfylde og vedligeholde en egenvurdering samt samle dokumentation, som viser, at de lever op til FSC’s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder **i deres egen organisation** som en del af deres årlige audit.

Standarden FSC-STD-40-004 V3-1 træder i kraft 1. september 2021. Indtil 31. december 2022 er både version 3-1 og 3-0 gyldig. Efter 31. december 2022 kan der ikke udstedes nye certifikater på baggrund af version 3-0. Alle FSC-certifikater skal overgå til version 3-1 af standarden senest seks måneder efter 31. december 2022 – hvis ikke bliver de ugyldige.

Alle certificerede organisationer skal leve op til FSC’s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder senest 31. december 2022.

Egenvurderingen er lavet for at hjælpe FSC CoC-certificerede virksomheder med at identificere og dokumentere tiltag, der viser, at de lever op til FSC’s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder, som er:

* Organisationen må ikke gøre brug af børnearbejde (stk. 7.2)
* Organisationen skal afskaffe alle former for tvungent og pligtmæssigt arbejde (stk. 7.3)
* Organisationen skal sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling i arbejds- og ansættelsesforhold (stk. 7.4)
* Organisationen skal respektere foreningsfriheden og den reelle ret til kollektive forhandlinger (stk. 7.5)

Certificerede virksomheder skal have følgende på plads for at leve op til FSC’s grundlæggende til arbejdstagerrettigheder:

* Politikker/erklæringer vedr. FSC’s krav til arbejdstagerrettigheder (f.eks. politik vedr. børnearbejde, tvungent arbejde, forskelsbehandling og foreningsfrihed og ret til kollektiv forhandling), som skal stilles til rådighed for interessenter (stk. 1.5)
* Udfyldt egenerklæring (stk. 1.6) (dette dokument el. lign.) i kombination med dokumentation. Andre godkendte certificeringer kan bruges (stk. 1.11).

Virksomhedernes certificeringsorgan vil bruge egenvurderingen som rettesnor til at auditere og kontrollere virksomhedernes overholdelse af kravene til arbejdstagerrettigheder. Virksomhederne skal i den forbindelse kunne fremvise relevant dokumentation, som deres auditor kan bruge til at kontrollere besvarelserne i egenvurderingen. I kontrolprocessen vil virksomhedernes viden om deres aktiviteter og overholdelse af gældende nationale love hjælpe auditoren med at fuldføre kontrollen.

Certificerede virksomheder og organisationer, der ønsker at blive certificeret, er ikke forpligtet til at bruge denne egenvurderingsskabelon og kan erstatte den med et lignende værktøj. Brugen af ​​skabelonen garanterer ikke overensstemmelse med FSC’s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder. Det er virksomhedens ansvar at overholde FSC-kravene. I skabelonens skemaer er der anført eksempler på mulig dokumentation. Eksemplerne er hverken udtømmende eller obligatoriske, men til inspiration.

**Hvem gælder kravene for?**

FSC’s krav til overholdelse af arbejdstagerrettigheder gælder for din egen FSC-certificerede virksomhed. Hvis I outsourcer aktiviteter under jeres certifikat jf. afsnit 13 i FSC-CoC-standarden, gælder kravene også for den virksomhed, der outsources til. Læs mere i FSC’s FAQ om krav til arbejdstagerrettigheder, som kan downloades på fsc.dk/downloads (FSC-sporbarhedscertificering).

**Lovgivning kan hjælpe, men er ikke nok i sig selv**

Man kan med fordel anvende FSC Internationals [centralt udviklede Controlled Wood-risikovurdering for Danmark](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/398) side 39-63 (særligt side 47-60) for en gennemgang af de vigtigste danske love, som er relevante for FSC’s krav til arbejdstagerrettigheder. Selvom nationale love indeholder krav til arbejdstagerrettigheder og har ratificeret ILO’s kernekonventioner, skal virksomheder stadig kunne dokumentere, hvordan de overholder lovgivningen og dermed FSC-kravene. Det er altså ikke tilstrækkeligt alene at angive relevante love som dokumentation.

Virksomheder skal indsende en gennemført, udfyldt og underskrevet egenvurdering til deres certificeringsorgan inden det planlagte audit.

**Mere info**

FSC-sporbarhedsstandarden FSC-STD-40-004 V3-1 kan downloades på dansk og engelsk på fsc.dk/standard. På fsc.dk/downloads (FSC-sporbarhedscertificering) kan du downloade øvrige vejledningsmaterialer vedrørende FSC-certificering, herunder en præsentation af FSC’s krav om arbejdstagerrettigheder, en FAQ om dem og bilag D, der indeholder yderligere instrukser om egenvurderingen og de øvrige krav vedrørende arbejdstagerrettigheder.

**Hvem står bag?**

FSC Danmark (FSC® F000208) har udviklet egenvurderingen for Danmark, men påtager sig intet ansvar for eventuelle tab eller skader som følge af indholdet af dette dokument eller andres brug af det.

**Versioner**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Version** | **Dato** | **Kommentar** |
| 1.0 | 23-08-2021 | Offentliggørelse |
| 1.1 | 11-01-2022 | Redaktionelle ændringer |

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). |  |  |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.2. |  |  |
| 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. |  |  |
| 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
 |  |
| e) Anfør de retslige (lovgivningsmæssige) 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. |  |  |
| 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. |  |  |

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). |  |  |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.3? |  |  |
| 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? |  |  |
| 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
 |  |
| e) Anfør de retslige (lovgivningsmæssige) 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. |  |  |
| f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.3. |  |  |

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). |  |  |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.4. |  |  |
| 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. |  |  |
| 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
 |  |
| e) Anfør de retslige (lovgivningsmæssige) 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. |  |  |
| f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.4. |  |  |

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). |  |  |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.5. |  |  |
| 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. |  |  |
| 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
 |  |
| e) Anfør de retslige (lovgivningsmæssige) 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. |  |  |
| f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.5. |  |  |

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 (lovgivningsmæssige) 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?
 |
| 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 (lovgivningsmæssige) 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?
 |