

1. Introduktion

1.1 Formål

Formålet med denne code of conduct er at sikre, at id husets leverandører i videst muligt omfang driver deres virksomhed i overensstemmelse med internationalt anerkendte minimumsstandarder for så vidt angår menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder samt miljø.

Id huset lever op til disse standarder, og forventer derfor det samme af vore leverandører, hvorfor det er en forudsætning for et samarbejde, at disse skriver under på at ville overholde denne code of conduct.

1.2 Anvendelsesområde

Denne code of conduct finder anvendelse overfor samtlige id husets leverandører. Bestemmelserne heri gælder for alle medarbejdere, uanset disses status eller forhold til leverandøren – derfor finder de også anvendelse overfor medarbejdere som er tilknyttet leverandøren på uformel basis, på kortvarige kontrakter eller på deltid.

1.3 Overholdelse af regelsæt

Udover at overholde bestemmelserne i denne code of conduct, skal leverandører agere i overensstemmelse med såvel national lovgivning som andre anvendelige standarder, eks. overenskomstaftaler eller andre codes of conduct. Såfremt der er forskel mellem bestemmelserne i denne code of conduct og national lovgivning eller andre anvendelige standarder, skal leverandøren tilstræbe overholdelse af det højeste eller strengeste regelsæt.

2. Standarder

2.1 Internationale standarder

Denne code of conduct tager udgangspunkt i de generelle principper i ILO's (The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at work) 8 kernekonventioner samt Verdenserklæringen for menneskerettigheder, særligt dennes artikel 23, 24 og 25.

2.2 Tvangsarbejde

Leverandøren må hverken benytte eller drage fordel af tvangsarbejde. Dette gælder bl.a. slaveri, gældsslaveri og menneskehandel.

Medarbejderne skal til enhver tid have mulighed for at forlade sit arbejde hos leverandøren. I denne forbindelse skal leverandøren afholde sig fra at tilbageholde medarbejdernes pas, identitetskort eller andre personlige dokumenter.

2.3 Børnearbejde og yngre medarbejdere

Leverandøren må under ingen omstændigheder benytte eller drage fordel af børnearbejde. Minimumsalderen for de ansatte må ikke være lavere end den ansatte har haft mulighed for at fuldføre sin obligatoriske skolegang. Uanset hvad dette måtte føre til, må leverandøren ikke have ansatte yngre end 15 år (14 år, hvor dette følger af national lovgivning i overensstemmelse med ILO's undtagelse for udviklingslande).

Såfremt leverandøren bliver opmærksom på, at der er ansatte, som er i skolealderen, skal dette ikke føre til arbejdsforholdets ophør. Derimod bør leverandøren sørge for, at de pågældende tilknyttes et afhjælpende uddannelsesforløb med økonomisk støtte fra leverandøren.

Hvor det følger af national lovgivning, kan det tillades at ansætte børn mellem 12 og 15 år til udførelse af let arbejde, nogle få timer om dagen. Dette må dog ikke gå ud over barnets skolegang.

Leverandøren skal afholde sig fra at benytte medarbejdere under 18 år til arbejde, som kan bringe deres sikkerhed eller helbred i fare.

2.4 Ikke-diskrimination

Leverandøren må ikke, hverken direkte eller indirekte, diskriminere på baggrund af race, køn, farve, seksualitet, sprog, religion, politisk overbevisning, national eller social oprindelse. Ansættelse, aflønning, forfremmelser og afskedigelser skal således foretages ud fra objektive og relevante kriterier.

2.5 Foreningsfrihed

Leverandøren må ikke gribe ind i medarbejdernes ret til at danne foreninger eller slutte sig til sådanne. Medarbejdernes repræsentanter må under ingen omstændigheder diskrimineres, og skal have fuld adgang til medarbejderne på arbejdspladsen. Leverandøren skal anerkende disse repræsentanter, og konstruktivt forhandle med disse for så vidt angår samtlige anliggender af betydning for arbejdspladsen.

Såfremt det i leverandørens geografiske område er forbudt at danne fagforeninger eller disse kun må operere, såfremt de er godkendt af den pågældende stat, skal leverandøren gøre det nemmere for medarbejderne at oprette alternative fora, hvor arbejdsrelaterede emner frit kan diskuteres.

2.6 Arbejds miljø

Leverandøren skal sikre, at medarbejderne tilbydes et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Som følge heraf skal medarbejderne udstyres med sikkerhedsudstyr og udførlige instruktioner, der sætter dem i stand til at udføre deres arbejde på forsvarlig vis.

Infrastrukturen hos leverandøren skal være ren og passende, og der skal være adgang til toiletter samt rindende vand, der kan drikkes.

Såfremt leverandøren sørger for beboelse til medarbejderne, skal denne opfylde de samme krav.

2.7 Ansættelsesvilkår

Leverandøren skal beskytte medarbejderne mod psykisk, fysisk og seksuelt overgreb og trusler på arbejdspladsen i enhver henseende.

Medarbejderne skal modtage en løn, som ikke er mindre end minimumsstandarden i det pågældende land, og som står mål med virksomhedens udbytte af de pågældendes arbejdskraft. Uanset gældende regler, skal lønnen sætte medarbejderne i stand til at imødekomme basale behov for dem selv og deres familie. Overarbejde skal belønnes. Betalingen skal finde sted løbende, og i overensstemmelse med det pågældende lands love. Fradrag i lønnen må kun ske såfremt det er gennemskueligt, og må aldrig bruges som et disciplinært redskab.

Der skal foreligge en skriftlig, forståelig og bindende kontrakt mellem leverandøren og dennes medarbejdere.

Leverandøren skal give sine medarbejdere ferie samt sygeorlov hvert år, ligesom medarbejderne har ret til at afholde barsel. Kvinder, der afholder barselsorlov, må ikke afskediges eller trues med afskedigelse, og skal have mulighed for at vende tilbage til deres tidligere stilling under samme vilkår som tidligere.

Leverandøren skal sikre sig, at medarbejdernes arbejdsuge begrænser sig til maksimalt 48 timer. Overarbejde skal være frivilligt, ikke forekomme ofte, og må aldrig overstige 12 timer om ugen. Medarbejderne har ret til mindst én fridag om ugen, og skal have pauser i løbet af arbejdsdagen.

3. Implementering

3.1 Dokumentation

For at sikre overholdelsen af denne code of conduct kræves det, at leverandøren kan dokumentere dette. Denne dokumentation skal til enhver tid være tilgængelig for id huset efter anmodning. Dokumentationen kan ske i form af (ikke udtømmende):

- Navn og alder på samtlige medarbejdere
- Timeregnskab
- Lønningslister (inkl. dokumentation for overarbejde)
- Opgørelser over ulykker
- Oversigt over miljøgodkendelser og andre myndighedstilladelser
- Relevante politikker (fx arbejdsmiljø og personalerekruttering)
- Fortegnelser over brud på denne code of conduct, samt redegørelse for hvilke tiltag, der er gjort for at rette op på disse brud.

Leverandøren skal endvidere kunne dokumentere, at medarbejderne er blevet gjort bekendt med denne code of conduct samt de rettigheder, denne tildeler medarbejderne.

3.2 Forholdet til underleverandører

Leverandøren er ansvarlig for at sikre, at dennes underleverandører også overholder denne code of conduct. Som del af denne forpligtelse skal leverandøren:

- Oplyse hvilke virksomheder, der deltager i den videre forsyningskæde af id husets produkter.
- Udvælge sine samarbejdspartnere og leverandører baseret på deres evne til at overholde kravene i id husets code of conduct.
- Gøre en indsats for at undersøge sine leverandører.

3.3 Monitering

Id huset overvåger så vidt muligt vore leverandører for at kunne vurdere, i hvilket omfang disse overholder denne code of conduct. Leverandøren skal således til enhver tid acceptere at der foretages kontrolforanstaltninger i leverandørens virksomhed, uanset om denne kontrol foretages uden forudgående varsel.

I forbindelse med en sådan kontrol skal leverandøren give fysisk adgang til samtlige lokationer og fortegnelser.

Denne adgang skal også gælde for en uafhængig tredjepart, som af id huset er udpeget til at foretage disse kontrolforanstaltninger.

3.4 Håndhævelse og forbedringer

Såfremt en leverandør i konkrete tilfælde ikke overholder denne code of conduct, skal leverandøren straks udbedre overtrædelsen og tage forholdsregler, der sikrer, at lignende problemer ikke opstår i fremtiden.

Hvis konkrete overtrædelser viser sig under kontrolbesøg, giver id huset leverandøren en frist til at afhjælpe disse. Er leverandøren ikke selv i stand til at rette op på overtrædelserne, er id huset villig til at indgå i en konstruktiv dialog med leverandøren for at udvikle og implementere en handlingsplan, der kan forbedre forholdene for leverandørens medarbejdere. Indvilliger leverandøren i på bedste vis at overholde en sådan handlingsplan, kan samarbejdet mellem id huset og leverandøren fortsætte.

I tilfælde af gentagne og alvorlige overtrædelser af kravene i denne code of conduct, forbeholder id huset sig retten til at ophæve samarbejdet, også for så vidt angår allerede afgivne ordrer.

3.5 Nul-tolerance standarder

Uagtet punkt 3.4, vil id huset under ingen omstændigheder samarbejde med leverandører, som krænker fundamentale menneskerettigheder. Følgende metoder er derfor uacceptable, og vil føre til, at id huset øjeblikkeligt ophæver samarbejdet og indberetter leverandøren til de relevante myndigheder:

- Anvendelse af tvangsarbejde, herunder slaveri, tvunget fængselsarbejde og menneskehandel
- De værste former for børnearbejde, herunder tvunget børnearbejde, børneprostitution eller andet arbejde, der kan bringe børnenes sikkerhed eller sundhed i fare
- Enhver barsk, umenneskelig eller nedværdigende behandling eller straf af medarbejderne
- Et arbejdsmiljø, der eksponerer de ansatte for livstruende omgivelser, hvor de ikke er blevet informeret om risici, og hvor sikkerhedsforanstaltninger ikke er foretaget
- Forsætlig forurening af luft og vand eller væsentlig jordforurening