

Code of Conduct

1. Tillämpningsområde

Inom EnviDan förväntar vi oss att alla medarbetare:

- Efterlever nationell lagstiftning
- Följer och agerar i enlighet med EnviDans Code of Conduct
- Medvetandegör leverantörer om EnviDans Code of Conduct.

Medarbetare inom EnviDan är:

- Alla medarbetare i [EnviDan-gruppen](#).

Leverantörer är:

- Leverantörer i projektrelaterade sammanhang.

2. Inledning

Inom EnviDan ställer vi krav på oss själva, vårt sätt att driva vår verksamhet och vår förmåga att ta ett delat ansvar. På grund av bristande lagstiftning och kulturella influenser, förstår vi däremot, att vi, särskilt internationellt, kan möta problem och utmaningar som vi inte kan lösas från dag till dag. Speciellt eftersom det i hela världen finns skilda åsikter kring miljö, människor och levnadsvillkor; och därmed olika värden, önskemål och behov.

EnviDans Code of Conduct är vårt regleringsverktyg som hjälper oss att identifiera nuvarande, samt eventuella, negativa sociala, miljömässiga och ekonomiska konsekvenser i de verksamhetsrelaterade kollaborationerna som vi är en del av och i projekten som vi utför åt våra kunder. Vår Code of Conduct gör oss uppmärksamma på och ligger som grund för förbättringar samt korrigerande och förebyggande åtgärder i vår egen värdekedja och i den med våra samarbetspartners.

För att försäkra oss om, att vi inom EnviDan agerar i enlighet med internationellt erkända principer, baseras EnviDans Code of Conduct bland annat på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ett antal ILO-konventioner om arbetstagares rättigheter, Agenda 21 och FN:s antikorrupsionskonvention.

Till stöd för detta främjar EnviDan FN:s 17 världsmål för hållbar utveckling och inom EnviDan kräver vi att världsmålen är aktivt integrerade i våra samarbeten och projektlösningar. Således ingår världsmålen som en naturlig del av det dagliga arbetet och våra metoder.

3. Konsekvenser

Vi förstår, att vi, särskilt internationellt, kan möta motstånd och brott mot vår Code of Conduct på grund av bristande lagstiftning, kulturella influenser samt annan kunskap och andra uppfattningar. Vi tar inte vårt ansvar genom att vända ryggen åt problemet och avsluta samarbetet när det uppstår problem, utan genom våra relationer med medarbetare och samarbetspartners. Relationer, där respekt och förståelse för varandra och andra kulturer, kunskapsutbyte samt en kontinuerlig utveckling och förbättring av samarbetet är i centrum.

Vi strävar därför efter, att kontinuerligt stärka de anställdas och våra samarbetspartners medvetenhet och beteende i relation till hänsynstagande för människor, miljö och ekonomi i projektcykeln.

I särskilt allvarliga fall, och vid bristande dynamik i samarbetet, kommer EnviDan genast att avbryta samarbetet. Detta kommer också att göra sig gällande i sådana fall att medarbetare inom EnviDan bryter vår Code of Conduct.

4. Kommunikation

Öppen dialog och samarbete är fokusområden inom EnviDans arbete med vår Code of Conduct. Vi strävar efter att göra alla medarbetare och samarbetspartners medvetna om vårt gemensamma ansvar, och vi uppmuntrar en löpande dialog om problemställningar, utmaningar och framgångar.

4.1 Internt

Alla medarbetare inom EnviDan ska alltid ha åtkomst till och vara förtrogna med EnviDans Code of Conduct. Detta innebär:

- Att alla medarbetare får åtkomst till vår Code of Conduct på intranätet
- Att alla medarbetare vet vem de kan vända sig till i tveksamma fall eller vid uppfattnings- och tillämpningsproblem.

4.2 Externt

Alla samarbetspartners ska ha åtkomst till och vara förtrogna med EnviDans Code of Conduct. Detta innebär:

- Att alla samarbetspartners får åtkomst till vår Code of Conduct på EnviDan webbplats
- Att alla samarbetspartners vet vem de kan vända sig till i tveksamma fall eller vid uppfattnings- och tillämpningsproblem.

5. EnviDans Code of Conduct

5.1 Mänskliga rättigheter och arbetstagarens rättigheter

EnviDans arbete med mänskliga och arbetstagarnas rättigheter bygger på principerna i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter samt ett antal ILO-konventioner om arbetstagares rättigheter.

Inom EnviDan stöder vi och respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter.

Vi anser, att alla människor har rättigheter. Rätten till goda anställnings- och arbetsvillkor, rätten att känna sig trygga samt att bli behandlade med respekt och värdighet.

Vi förväntar oss därför, att alla medarbetare inom EnviDan samt våra samarbetspartners:

- Till ett minimum efterlever nationell lagstiftning
- Erkänner och respekterar de i punkterna 5.1.1-5.1.7 etablerade mänskliga rättigheterna samt rättigheterna för arbetstagare.

5.1.1 Anställningsvillkor

Lön och avtal

- Lön ska utbetalas i enlighet med lokal lagstiftning avseende minimilön, kompensation för övertid och löneutbetalningsperiod
- Alla medarbetare ska som minimum avlönas med en regelbundet utbetald lön som garanterar medarbetaren och dennas familj en skälig levnadsnivå
- Alla medarbetare har rätten till ett fast och bindande avtal.

Arbetstid

- Den lokala lagstiftningen avseende arbetstid ska efterlevas
- En normal arbetsvecka får inte överstiga 48 timmar
- Övertid ska vara frivillig och begränsas till 12 timmar per vecka under en kort period
- För varje arbetsperiod som sträcker sig över sju dagar, har den anställda rätten till minst 24 timmars vila
- Alla medarbetare har rätten till en halvtimmars arbetspaus var fjärde timme.

Semester och ledighet

- Alla medarbetare har rätten till semester och ledighet i enlighet med lokal lagstiftning
- Gravida och medarbetare på barnledighet får inte avskedas.

5.1.2 Arbetsvillkor

Hälsa och säkerhet

- Det är arbetsgivarens skyldighet, att garantera en arbetsmiljö som till ett minimum efterlever den nationella lagstiftningen
- Alla medarbetare ska skyddas mot hälso- och säkerhetsrisker vid utförandet av deras arbete
- Inga medarbetare får utsättas för skadlig påverkan vid utförandet av deras arbete
- Alla medarbetare ska vara försedda med säkerhetsutrustning och arbetsgivaren ska garantera, att utrustningen används där lagen föreskriver det
- Alla medarbetare ska vara utbildade och / eller instruerade i arbetet som de utför.

Hygien och mat

- Alla medarbetare ska ha tillgång till fungerande och hygieniska toaletter
- Alla medarbetare ska erbjudas hygienisk, hälsosam förvaring och konsumtion av livsmedel
- Alla medarbetare ska alltid ha tillgång till rent dricksvatten.

Sjukdom och vaccinationer

- Alla medarbetare har vid akuta medicinska behov rätten att konsultera en läkare under arbetstid
- Medarbetaren har rätten till ersättning för varaktiga men som uppstår till följd av arbetsplatsolyckor
- Alla medarbetare ska vaccineras i enlighet med nationell lagstiftning och lokala riktlinjer.

Särskilda behov

Inom EnviDan finns det utrymme för människor med särskilda behov. Hänsyn tas till personer med särskilda behov i samband med organisationen av arbetet. Särskilda behov kan vara psykiska, fysiska eller av religiös natur o.d.

- Det är arbetsgivarens skyldighet att garantera, att alla medarbetare med särskilda behov, oavsett grund, bemöts på bästa möjliga sätt i samband med organisationen av arbetet
- Det åligger varje medarbetare, att informera arbetsgivaren om särskilda behov, om medarbetaren vill att arbetsgivaren ska ta hänsyn till detta i samband med organisationen av arbetet
- Medarbetarens frånvaro, på grund av särskilda behov, ska accepteras med hänsyn till utförandet av arbetet.

5.1.3 Tvångsarbete och bestraffning

EnviDan tolererar inte någon form av tvångsarbete eller fysisk och psykisk bestraffning.

Tvångsarbete är arbete som utförs ofrivilligt eller under hot om bestraffning.

Tvingad övertid

- Ingen medarbetare kan tvingas att arbeta övertid, till exempel genom inlåsning eller hot om löneavdrag, fysisk bestraffning eller avskedande.

Människohandel och rörelsefrihet

- EnviDan tolererar inte någon form av slaveri eller människohandel, där människor förs bort och rekryteras på basis av hot, våld eller skuldåterbetalning
- Alla medarbetare ska ha rörelsefrihet och får inte hållas kvar genom indragning och återkallning av identitetshandlingar.

Våld och trakasserier

- EnviDan tolererar inte fysisk och psykisk bestraffning av medarbetare, och alla medarbetare ska skyddas mot varje form av fysiskt samt psykiskt våld, hot och sexuella trakasserier
- Vid brott mot disciplinära regler, får straff i form av böter eller löneavdrag inte användas.

5.1.4 Sexuella tjänster

EnviDan tolererar inte någon form av deltagande i eller köp av sexuella tjänster för arbetsändamål.

Med sexuella tjänster menas köp av sex, striptease, sexuella massage- och eskorttjänster, annat pornografiskt material, sexuella internetshower o.d.

- Samtliga medarbetare inom EnviDan är skyldiga att distansera sig från köp och / eller deltagande i sexuella tjänster för arbetsändamål
- Samtliga medarbetare inom EnviDan är skyldiga att distansera sig från köp och / eller deltagande i sexuella tjänster som initieras av kunder, samarbetspartners och leverantörer
- Samtliga medarbetare inom EnviDan är skyldiga, att informera närmaste chef inom EnviDan om överträdelser av dessa villkor.

5.1.5 Diskrimination

Diskrimination av medarbetare vid anställning, under anställning eller vid uppsägning är inte tillåtet.

- Alla grupper av medarbetare ska behandlas lika och får inte diskrimineras med hänsyn till religion, nationalitet, politisk åsikt, social kast, sexuell läggning, familjeansvar, fackföreningsmedlemskap, ålder, kön eller funktionshinder
- Löner, ersättningar och förmåner ska vara desamma för likvärdigt arbete
- Medarbetare får inte tvingas att agera i oenlighet med deras religion, politiska åskådning, sociala kast, sexuella läggning, familjeansvar och medlemskap i fackföreningar.

5.1.6 Fackförenings- och yttrandefrihet

Alla medarbetare ska utan rädsla för repressalier ha rätten till fackförenings- och yttrandefrihet.

- Alla medarbetare har rätten att organisera och / eller ansluta sig till en fackförening av eget val för att få medarbetarens anställningsrättigheter skyddade
- Arbetsgivaren får inte påverka medarbetaren att välja en viss fackförening
- Fackföreningsrepresentanter ska få tillgång till arbetsplatsen och möjligheten till en öppen dialog med den anställda
- Om fackföreningsfriheten begränsas av lag i aktuellt landet, ska arbetsgivaren försäkra sig om öppna kommunikationskanaler samt möjligheten för förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare på annat sätt
- Alla medarbetare har rätten till kollektiva förhandlingar och är berättigade att uttrycka sina åsikter om arbetsvillkor genom en öppen dialog
- Arbetsgivaren förbinder sig att svara på eventuella invändningar och förhandlingar
- Alla medarbetare har skyldigheten / rätten att yttra sig utan konsekvenser för deras anställning eller karriär, om medarbetaren iakttar överträdelser av lagar, avtal, Code of Conduct, vid korruption samt samarbetspartners och kunders agerande o.d.
- Yttranden om eventuella överträdelser ska så långt som möjligt försökas avklaras inom organisationen, mellan arbetsgivaren och arbetstagaren
- Medarbetarens yttranden kan ske till närmaste chef (ovanför den person som yttrandet avser), styrelseordförande, VD, HR, skyddsombud, VG / FK m.fl.

5.1.7 Barnarbete

Inom EnviDan tolererar vi inte någon form av tvångs- eller slavarbete, psykisk eller fysisk bestraffning samt försäljning, ekonomiskt utnyttjande eller övergrepp mot barn.

Barnarbete definieras här som arbete som utförs av barn upp till 18 år och som påverkar barnets hälsa, utveckling och / eller utbildning.

Det är inte EnviDans önskan att tvinga barn ut i arbetslivet, men vi måste inse, att i vissa länder kan det vara en nödvändig förutsättning för överlevnad och ett bättre liv. Genom att förbjuda barn från att arbeta, riskerar vi att barnet hamnar i en mycket värre situation. T.ex. att barnets familj svälter eller barnet förs över till värre och ofta dolda yrken, där barnet utnyttjas och ingen tar ansvar för barnets rättigheter. Detta vill vi inte bidra till.

Inom EnviDan tror vi därför inte, att ett totalförbud mot barnarbete är det mest ansvarsfulla lösningen. Istället vill vi garantera, att barnets familj inte förlorar en livsavgörande inkomst, samtidigt som barnet får, så långt som möjligt, vara ett barn och växa upp naturligt.

Arbetsgivaren förbinder sig därför, att iaktta noggrann tillsyn av barnet, att skydda barnet och sätta barnets välfärd i centrum.

- Om den nationella lagstiftningen tillåter det, får barn mellan 12-15 år utföra lätt och enkelt arbete några timmar om dagen
- Barnet ska garanteras en skälig lön
- Barnet ska skyddas mot farligt och hälsovådligt arbete
- Arbetet får inte skada barnets hälsa och utveckling
- Arbetet får inte hindra barnets möjlighet till skolgång och utbildning
- Barnarbetare får inte avskedas utan vidare åtgärder och utan att garantera bästa möjliga förutsättningar för barnets framtid
- Om möjligt, ska en äldre släkting erbjudas arbete istället för barnet.

5.2 Samarbetspartners och kunder

EnviDan ingår i en mängd olika samarbeten och partnerskap, och löser olika uppgifter för en rad olika kunder, inklusive kommuner, försörjningsbolag och industrier.

Vi är därför inom EnviDan förpliktigade, att kontinuerligt överväga om det är lämpligt att ingå dessa samarbeten och partnerskap, och om det är lämpligt i förhållande till vår framtoning och god affärsred att lösa uppgifter för alla slags kunder.

Vi kräver därför att alla medarbetare inom EnviDan:

- Avgör om det är lämpligt att ingå i det givna samarbetet med den / de andra parterna
- Avgör om det är lämpligt att ingå i det givna samarbetet med den aktuella kunden
- Vid tvivel om lämpligheten, av det givna samarbetet, framförs ärendet för närmaste chef som kan hjälpa till med att klargöra detta, om nödvändigt på högsta ledningsnivå.

5.3 Miljö

EnviDans insatser i förhållande till miljöpåverkan och miljöutmaningar har sin grund i och regleras av principer i internationella deklARATIONER och handlingsplanen, Agenda 21.

Inom EnviDan vill vi vara ett flaggskepp för miljön som bidrar till bättre levnadsvillkor för människor, växtlighet och djurriket i Danmark och internationellt.

Inom EnviDan åtar vi oss därför, att ta ett gemensamt ansvar och integrera miljöhänsyn i vår övergripande strategi, våra råd samt vårt dagliga arbete och våra ageranden.

Vi strävar efter att minimera negativ miljöpåverkan, att förhindra miljö- och klimatproblem, samt att främja en hållbar utveckling och miljövänliga lösningar.

Vi förväntar oss därför, att alla medarbetare inom EnviDan samt våra samarbetspartners:

- Till ett minimum efterlever nationell lagstiftning
- lakttar och respekterar de i punkterna 5.3.1-5.3.2 uppställda miljökraven.

5.3.1 Skydd av miljö och klimat

Det ska kontinuerligt ske en bedömning av miljö- och klimatpåverkan i allt vi gör; för att identifiera möjligheterna till reduktion av detta.

Åtgärder ska implementeras för att identifiera och minimera negativ miljöpåverkan. Detta inkluderar resursförbruk med särskilt fokus på icke-förnybara resurser, miljöutsläpp och användningen av bästa tillgängliga teknik (BAT).

5.3.2 Industriella olyckor och spill

Det omgivande samhället ska informeras om hälso- och säkerhetsproblem vid olyckor och spill samt kompenseras för eventuella besvär.

5.4 Antikorruption

EnviDans syn kring antikorruption grundas på principerna i FN:s antikorruptionskonvention. EnviDans policy mot korruption beskrivs mer utförligt på ConnectED.

Inom EnviDan stöder vi den internationella kampen mot korruption.

Inom EnviDan förväntar vi oss därför, att alla medarbetare och samarbetspartners undviker alla former av inflytande som otillbörligt påverkar attityder, beslut och åtgärder samt efterlever de i punkterna 5.4.1-5.4.5 uppställda kraven mot korruption.

5.4.1 Mutor och gåvor

Pengar och gåvor ska tas emot och ges i enlighet med EnviDans riktlinjer. Pengar och gåvor i syfte att påverka beslutsfattandet får inte ges eller tas emot.

5.4.2 Trolöshet mot huvudman, förskingring och bedrägeri

Förskingring eller missbruk av medel som pengar och egendom får inte ske.

Personer eller organisationer får inte vilseledas, att agera olämpligt och mot egen vilja för att framkalla en obefogad ekonomisk förlust.

5.4.3 Utpressning

Det får inte utövas makt genom tvång, våld eller hot.

5.4.4 Intressekonflikter och favorisering

Intressekonflikter som påverkar professionellt arbete bör undvikas.

Vänner och familj får inte favoriseras; det ska ske en objektiv bedömning av kompetens, förmåga och yrkesskicklighet.

5.4.5 Ekonomisk brottslighet

Inom EnviDan tolererar vi inte någon form av ekonomisk brottslighet, inklusive avsiktlig skatteflykt eller medverkan till detta.

Vi förväntar oss därför, att alla medarbetare inom EnviDan, vid kännedom om ekonomisk brottslighet och skattefusk inom organisationen, hos samarbetspartners eller våra kunder, informerar närmaste chef inom EnviDan, om nödvändigt, på högsta ledningsnivå, som tar beslut om vidare åtgärder.