

Mål og forventninger knyttet til åpenhetsloven og menneskerettigheter

Overordnede mål

Vi skal fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi skal øke bevisstheten til og kunnskapen om menneskerettighetene, og hvordan disse blir overholdt i egen virksomhet og blant de virksomheter vi kjøper våre varer og tjenester av.

Dersom vi avdekker forhold som indikerer brudd på en eller flere menneskerettigheter i egen virksomhet eller hos våre virksomheter, vil vi iverksette konkrete tiltak for å stanse eller begrense de negative konsekvensene.

For å leve opp til våre mål har vi utformet følgende strategier og forventninger:

Strategiplan for Norwegian Group

- Avsette nok tid og ressurser til kartlegging, vurdering og/eller oppfølging av ovennevnte mål.
- Ha en aktiv og ansvarlig ledelse som sørger for at kravene i åpenhetsloven etterleves som følge av god rolleforståelse og tydelig ansvarsfordeling.
- Strebe etter å ha en kultur basert på åpenhet, ærlighet og god kommunikasjonsflyt om aktuelle tiltak og utfordringer knyttet til åpenhetsloven og menneskerettigheter. Dette gjelder både internt og overfor våre samarbeidspartnere.
- Sørge for målrettet kontinuerlig forbedringsarbeid på området i alle ledd i organisasjonen.

Overordnede forventninger til våre leverandører

- Rette søkelyset mot menneskerettigheter i egen bedrift og blant sine underleverandører gjennom aktiv kartlegging, vurdering og eventuelt iverksetting av tiltak ved behov.
- Være ærlige, redelige og åpne i kommunikasjonen med oss når det gjelder ugreie forhold i egen virksomhet eller blant underleverandører.
- Iverksette aktuelle tiltak ved aktuelle eller potensielle brudd på menneskerettigheter og/eller ved uanstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, eller i den respektive forsyningskjeden. I tillegg må det sikres at tiltakene følges opp, og at avvik blir lukket innen rimelig tid.

Konkrete forventninger til eget selskap og våre leverandører relatert til menneskerettigheter

Rettferdig behandling og ikke-diskriminering

Et grunnleggende og overhengende prinsipp om at ingen skal forskjellsbehandles på grunn av rase, hudfarge, kjønn, seksuell legning, språk, religion, politisk ståsted m.v. Ingen ansatte skal være utsatt for fysisk, psykisk eller seksuell krenking eller overgrep.

Vi ønsker å legge til rette for like muligheter og mangfold i arbeidslivet.

Trygge og sunne arbeids- og boforhold

Vi jobber kontinuerlig med å følge opp våre ansatte på en best mulig måte for å unngå skader, og ellers god sikring på arbeidsplassen og et godt arbeidsmiljø.

Vi forventer at også våre leverandører legger til rette for at alle arbeidere har en sunn og sikker arbeidsplass, der de er beskyttet mot ulykker, skader og arbeidsrelatert sykdom.

Arbeidernes bosted skal være sikkert, rent og egnet som boareal. Arbeidere skal beskyttes fra eksterne trusler og farer.

Forhindre barnearbeid og tvangsarbeid

Personer under 18 år har ikke tillatelse til å utføre farlig, skadelig eller belastende arbeid, eller oppgaver som på annen måte har negativ innvirkning på helse og skolearbeid. Vi forventer at våre leverandører har tilsvarende høye krav med hensyn til barn og unge arbeidere, og forhindrer alle forbudte former for barnearbeid seksuell utnyttelse.

Norwegian Group motsetter seg alle former for menneskehandel, tvangsarbeid og seksuell utnyttelse i vår leveransekjede.

Rettmessig lønn og rimelig arbeidstid

Vi forventer at våre leverandører forholder seg til lønnsmessige lovpålagte standarder, og ellers de vilkår som er opprettet av rettslig bindende avtaler som er inngått gjennom tarifforhandlinger og internasjonalt anerkjente menneskerettighetsstandarder. Som et minstekrav må de ansatte få utbetalt lønninger, overtid og betalt permisjon som gir mulighet for en tilfredsstillende levestandard. Fratrukk i lønn kan ikke benyttes som en arbeidsrelatert straffemetode.

Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller tariffavtale. Når en fastsetter øvre grense for antall arbeidstimer, bør en legge til grunn det strengeste av gjeldende lover og relevante konvensjoner som Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) har vedtatt.

Pålagt overtidsarbeid skal være begrenset. Arbeidstiden skal ikke sette den enkeltes arbeidshelse og sikkerhet i fare. En ansatt skal ha mulighet til å avvise tilbud om å jobbe overtid uten at dette kommer til ugunst for den han eller henne i ettertid.

Et viktig ledd i å fremme helse og trivsel er en sunn balanse mellom arbeidsliv og privatliv. De arbeidende skal ha muligheter til hvile og fritid og fridager.

Regulære ansettelses

Utført arbeid skal så langt som mulig være basert på anerkjente arbeidsforhold som ivaretar de ansattes rettigheter og sosiale beskyttelse i tråd med nasjonal lovgivning og praksis. Forpliktelser overfor arbeidere skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer, underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner. Hvis slike arbeidsrelasjoner benyttes har arbeiderne krav på samme type rettigheter som ordinære arbeidstakere.

Respekt for forsamlingsfrihet, organisasjonsfrihet og retten til å delta i kollektive forhandlinger

Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid. Det skal være tillit og tiltro til det arbeid som gjøres i de aktuelle fagforeninger som arbeiderne er organisert i. Fagforeninger/ansattrepresentanter skal være til stede eller ha en stemme inn mot viktige og strategiske saker som vil kunne påvirke de ansattes arbeidshverdag på kort og lang sikt. Ansatte som ikke er organiserte, skal ikke diskrimineres når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

Respekt for berørte lokalsamfunn

Vi forventer at våre leverandører respekterer menneskerettighetene til medlemmer av lokalsamfunn som påvirkes av deres aktiviteter, inklusive i forbindelse med deres bruk av landområder, vann og andre naturressurser.