

Grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder

Denne politik imødekommer FSC's krav om arbejdstagerrettigheder, under hensyntagen til nationale love og tiltrådte overenskomster. Alle punkter i denne politik har rod i relevant lovgivning, tiltrådte overenskomster, samt Nobia's eget adfærdskodeks.

Alle medarbejdere forventes at følge Nobia's adfærdskodeks, og skal gennemgå træning hvert 2. år. Forretningspartnere forventes ligeledes at respektere og følge principperne i Nobia's adfærdskodeks.

Børnearbejde

Nobia deltager ikke i eller tolererer ulovlig ansættelse eller udnyttelse af børn blandt vores kolleger og/eller på vores faciliteter. Vi tager afstand fra børnearbejde, uanset hvor det måtte forekomme i vores værdi-kæde.

Mindstealderen for beskæftigelse bør ikke være under alderen for afslutning af den obligatoriske skolegang, som normalt er 15 eller 14 år i overensstemmelse med undtagelserne for udviklingslande (ILO-konventionen nr. 138). Hvis en eventuel national lovgivning har fastsat en højere alder, er det denne alder, der gælder.

Arbejde, der med al sandsynlighed er farligt eller skadeligt for barnets sundhed, såvel som fysiske, mentale, åndelige, moralske eller sociale udvikling, eller som forstyrrer barnets uddannelse, må ikke udføres af børn mellem 15 og 18 år (ungarbejdere).

Nobia DK har kun ansatte under 18 år i henhold til Arbejds miljølovens regler, samt Ungebekendtgørelsen. Såfremt den unge indgår i en uddannelsesaftale med Nobia DK, følges erhvervsuddannelsesloven.

Unge under 18 år ansættes på frivillig basis. Der etableres en ansættelsesaftale, som underskrives af virksomheden, den unge og dennes forældre/værg. Nobia DK sikrer, at den unges oplyste alder er korrekt gennem oplysning af CPR-nummer.

Tvungen eller pligtmæssig arbejde

Vi har forpligtet os til at overholde FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv og inddrage overholdelsen af menneskerettighederne i vores politikker og procedurer. Vi tolererer ikke nogen form for moderne slaveri, herunder tvangsarbejde, bundet arbejde eller menneskehandel. Alle medarbejders tilstedeværelse er fuldkommen frivillig. Ansættelsesforhold etableres gennem gensidigt samtykke via underskrift. Ved ansættelse af unge under 18 år skal den unges forældre/værg give skriftlig samtykke, foruden virksomheden og den unge selv.

Nobia DK har valgt, at medarbejdere altid skal have en ansættelsesaftale. Dermed overholdes Ansættelsesbevisloven, som kræver at medarbejdere med arbejde i mere end 8 timer om ugen og af mere end 1 måneds varighed har en ansættelsesaftale.

Yderligere, kræver vi ingen form for deponering eller konfiskering af id-papirer fra vores medarbejdere. Medarbejdere kan frit forlade ansættelsen i henhold til den opsigelsesperiode, som fremgår af loven og deres ansættelseskontrakt.

Forskelsbehandling

Vi værdsætter og promoverer mangfoldighed og lighed mellem kønnene. Det betyder, at vi sikrer arbejdsforhold, hvor alle bliver behandlet med respekt og værdighed og har retfærdige og lige muligheder for karriereudvikling og udvikling i jobbet.

Beslutninger om ansættelse, løn, titel, advancementer, disciplinærforhold, afskedigelse og arbejdsforhold skal baseres på en persons evner og præstationer og ikke på irrelevante personlige faktorer. Derfor tillader vi ikke nogen form for diskrimination eller chikane på arbejdspladsen på baggrund af race, etnicitet, seksuel observans, køn, religion, alder, handicap, politisk overbevisning, nationalitet eller lignende faktorer. Vi tolererer ikke arbejdsforhold eller behandling af medarbejdere, som er i strid med international lov og praksis.

Nobia DK følger Forskelsbehandlingsloven og Ligestillingsloven. Alle medarbejdere skal behandles og selv behandle andre med respekt og værdighed.

Fysisk eller verbal chikane eller trusler af nogen art tolereres aldrig.

Foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger

Det står vores medarbejdere frit for at tilslutte sig, eller ikke tilslutte sig, en forening. I den sammenhæng vil vi gerne understrege, at denne ret – både med hensyn til organisering og deltagelse i kollektive og individuelle forhandlinger – gennemføres i overensstemmelse med lokale love og regler. Ingen medarbejder risikerer afskedigelse, diskrimination, chikane, intimidering eller vil blive udsat for gengældelse for at udøve disse rettigheder.

Nobia DK er medlem af arbejdsgiverorganisationen Dansk Industri og har overenskomst med en række relevante fagforeninger/fagforbund.

Nobia DK har en arbejdsmiljøorganisation, hvor medarbejdere er repræsenteret.

Medarbejderrepræsentanterne stiller frivilligt op til valg og vælges ved et demokratisk valg af deres kolleger.