

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Sveaskogs Uppförandekod bygger på följande internationella riktlinjer:

FN:s Global Compact FN:s Global Compact är det globala näringslivets upprop för hållbart företagande. Sveaskog står bakom och agerar utifrån uppropets tio principer för mänskliga rättigheter, arbets- och anställningsförhållanden, miljö, samt anti-korruption. Läs mer på www.unglobalcompact.org

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter Sveaskog följer den rekommendation som FN:s råd för mänskliga rättigheter enhälligt beslutade om 2011. Rekommendationen riktar sig till alla stater och alla företag i form av vägledande principer som handlar om:

- statens skyldighet att skydda enskilda individer mot att deras rättigheter överträds av privata aktörer, inklusive företag
- näringslivets ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna
- tillgång till effektiva rättsmedel för dem som anser sig drabbade av kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Läs mer på www.regeringen.se

OECD:s riktlinjer för multinationella företag De länder som ansluter sig till OECD:s riktlinjer uppmuntrar företag att följa riktlinjerna och bidra till ekonomisk, miljömässig och social utveckling samt att minimera de svårigheter som deras olika verksamheter kan ge upphov till. I arbetet samarbetar regeringar med företag, fackföreningar och frivilligorganisationer. Svenska staten och Sveaskog följer OECD:s riktlinjer. Läs mer på www.oecd.org

ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen: ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet, som antogs 1998 och ändrades 2022, är ett uttryck för engagemang från regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att upprätthålla grundläggande mänskliga värderingar – värderingar som är avgörande för våra sociala och ekonomiska liv. Den bekräftar de skyldigheter och åtaganden som är inneboende i medlemskap i ILO, nämligen:

- föreningsfrihet och ett effektivt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar;
- avskaffande av alla former av tvångsarbete eller tvångsarbete;
- ett effektivt avskaffande av barnarbete;
- avskaffande av diskriminering när det gäller anställning och yrke; och
- en säker och hälsosam arbetsmiljö.

Läs mer på www.ilo.org

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Vi prioriterar säker arbetsmiljö och hälsa

Vårt mål är att våra arbetsplatser ska vara trygga, inkluderande, säkra och hälsosamma. Vi sätter medarbetarnas säkerhet, trivsel och hälsa i centrum och arbetar ständigt med att utveckla arbetsmiljön. Vi arbetar systematiskt, förebyggande och långsiktigt med såväl den fysiska som organisatoriska- och sociala arbetsmiljön.

På våra arbetsplatser ska alla vara delaktiga i arbetsmiljöarbetet och följa våra riktlinjer och arbetsplatsens regler. Våra medarbetare förväntas ta ansvar för såväl sin egen som andras arbetsmiljö. Alla riskobservationer, säkerhetsbrister, tillbud och olyckor ska omedelbart rapporteras till chef eller ansvarig på arbetsplatsen. Det är också varje medarbetares rätt och skyldighet att stoppa ett riskfyllt arbete som innebär fara för liv och hälsa.

Våra arbetsplatser är alkohol- och drogfria. Personer som misstänks vara påverkade av alkohol och/eller droger att avvisas från arbetsplatsen. Vi värnar också om att alla medarbetare ska ha en hållbar relation mellan arbete och fritid.

Vi står för likabehandling och mångfald

Alla människors lika värde är en självklarhet för oss. Vi arbetar aktivt för att öka mångfalden och inkludering i alla delar av verksamheten. Diskriminering, oavsett grund, är inte accepterat och får inte förekomma i någon del av verksamheten.

Vi har nolltolerans mot mobbning, diskriminerande jargong, nedsättande skämt och kränkande uttalanden på jobbet.

Nolltoleransen gäller alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning och diskriminering. För att värna nolltoleransen ska alla medarbetare aktivt förebygga och förhindra att nolltoleransen bryts samt visa civilkurage och agera om vi får kännedom om att så skett.

Vi accepterar inte barnarbete

Alla former av våld, tvång eller utnyttjande av barn är oacceptabla. Som barn räknas en person under 18 år i enlighet med första artikeln i FN:s Barnkonvention.

Arbete som är farligt eller skadligt för barns hälsa, säkerhet eller sociala och psykiska utveckling får inte förekomma. Inte heller får arbete som hindrar barnet från att gå i skolan förekomma.

Arbetstagare under 18 år skyddas särskilt från farliga arbetsuppgifter som innebär risk för hälsa och säkerhet. Särskilda regler och krav i nationell lagstiftning, föreskrifter eller tillämpliga kollektivavtal för arbetstagare under 18 år avseende exempelvis arbetstider, arbetsuppgifter och andra delar av anställningsförhållandet ska efterlevas i alla delar av verksamheten.

Vi accepterar inte tvångs- och skuldarbete

Vi accepterar inte människohandel, tvångsarbete eller arbete kopplat till någon form av hot eller bestraffning. Arbete sker på frivillig grund. Våra medarbetare ska fritt få lämna arbetsplatsen efter avslutat arbetspass. Det får inte förekomma att våra medarbetares lön, eller del av sådan lön, andra förmåner som tillkommer medarbetaren, eller handlingar såsom exempelvis ID-kort och pass, tas i beslag i syfte att framtvunga arbete.

Vi värnar rätten till föreningsfrihet

Vi erkänner och respekterar medarbetares rätt att organisera sig i fackliga organisationer samt förhandla kollektivt, där det är förenligt med gällande lagstiftning och vi accepterar inte inskränkningar i föreningsfriheten eller rätten till kollektiva förhandlingar. Medarbetarna ska kunna

utöva dessa rättigheter utan att hindras och utan rädsla för bestraffning, hot eller andra repressalier. Diskriminering av fackligt förtroendevalda och medarbetare som är fackligt anslutna accepteras inte.

Vi värnar om skäliga anställningsvillkor

Vi värnar skäliga anställningsvillkor samt respekterar och efterlever i alla avseenden sådana förpliktelser gentemot medarbetare som följer av nationella lagar (inklusive EU-lagstiftning), andra föreskrifter, tillämpliga kollektivavtal samt ILO:s kärnkonventioner. Arbetstid och lön samt annan ersättning ska följa nationella lagar, tillämpliga avtal (inklusive kollektivavtal) samt vad som i övrigt kan anses allmänt gällande för branschen. Illegal arbetskraft får inte förekomma.