

# Sodexos deklARATION om grundläggande mänskliga rättigheter på arbetsplatsen

September 2021 - Group Ethics

Alltsedan tillkomsten av Sodexo 1966 har människor varit det centrala i vår affärsmodell, och att uppfylla deras förväntningar är något av det vi prioriterar högst. Respekten för mänskliga rättigheter är en viktig del av Sodexos uppdrag med att förbättra livskvaliteten för våra anställda och alla som vi betjänar samt att bidra till den ekonomiska, sociala och miljömässiga utvecklingen i de samhällen, regioner och länder där vi är verksamma. Respekten för mänskliga rättigheter är därför en grundpelare i våra åtaganden för ett ansvarsfullt affärsbeteende.

Som global arbetsgivare konfronteras Sodexo med en mängd olika lokala sammanhang när det gäller mänskliga rättigheter, och det är inte alltid som koncernen kan råda över dessa situationer.

Sodexo förbinder sig vid följande åtaganden när det gäller mänskliga rättigheter:

- Sodexo respekterar mänskliga rättigheter överallt där vi gör affärer.
- Sodexo strävar efter att bedriva sin verksamhet på ett sätt som inte inkräktar på andras mänskliga rättigheter, och vi tar itu med de negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter som uppstår till följd av vår affärsverksamhet.
- Med hjälp av företagsgranskning gällande mänskliga rättigheter strävar Sodexo efter att upptäcka, förebygga och begränsa negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna som vi kan orsaka eller bidra till, eller som vi kan vara direkt kopplade till genom våra affärsrelationer.

Dessa åtaganden grundar sig på internationella principer om mänskliga rättigheter. Dessa principer fastställs i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, den internationella konventionen om mänskliga rättigheter, Internationella arbetsorganisationens deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet samt FN:s Global Compact, som vi har undertecknat sedan 2003.

2011 undertecknade Sodexo dessutom ett internationellt avtal med IUL för att bekräfta vårt åtagande att respektera grundläggande mänskliga rättigheter på arbetsplatsen. En bilaga om sexuella trakasserier bifogades detta avtal 2017. Senare, 2021, undertecknade Sodexo och IUL en avsiktsförklaring som stärker våra ömsesidiga åtaganden och prioriteringar när det gäller hälsa och säkerhet i arbetsmiljön.

## Våra arbetsplatser

Sodexo är en av världens största arbetsgivare. Dessa åtaganden gäller för var och en av våra anställda runt om i världen. Varje ledare, befattningshavare och chef är skyldig att känna till, följa och informera om våra åtaganden avseende mänskliga rättigheter och att införliva dem i sin verksamhet, policy och praxis.

Sodexo förväntar sig att våra team iakttar följande miniminormer för de av våra medarbetare som arbetar runt om i världen:

## En trygg, sund och säker arbetsplats

Sodexo arbetar för en global hälso- och säkerhetskultur och strävar efter att leverera hälso- och säkerhetsresultat i världsklass. Sodexo tillhandahåller säkra och sunda arbetsplatser och arbetsförhållanden som åtminstone överensstämmer med tillämpliga lagar och förordningar och som omfattas av Sodexos program för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. När Sodexo ställer bostäder till förfogande för personal som arbetar på våra arbetsplatser måste vi vidta lämpliga åtgärder för att garantera de anställdas fysiska säkerhet och trygghet och tillgodose deras grundläggande behov, inbegripet rinnande och drickbart vatten, tillräckligt med sanitära anläggningar, visst personligt utrymme och integritet, ett skåp för varje anställd som bor på arbetsplatsen, respekt för alla relevanta kollektiva byggnadsregler samt rena och säkra lokaler. Tjänster som tillhandahålls arbetstagare som bor på arbetsplatsen, t.ex. för tvätt, matvaror osv., ska säljas till ett rimligt pris, utan att det görs vinst på dessa tjänster.

## En mångsidig och inkluderande arbetsplats

Sodexo förbinder sig att anställa medarbetare på grundval av kvalifikationer, kompetens, erfarenhet och andra jobbrelaterade kriterier. Dessa kriterier gäller också i alla situationer på arbetsplatsen, t.ex. rekrytering, arbete med kunder, urval för projektuppdrag och befordran, uppsägning och mycket annat.

Sodexo arbetar mot diskriminering och är en inkluderande arbetsgivare. Vi vill att vår mångsidiga arbetskraft ska trivas och känna sig väl integrerad på arbetet. Sodexo strävar efter att ge alla anställda bästa möjliga arbetsupplevelse oavsett könsidentitet, sexuell läggning, ålder, etnicitet, medborgarskap, ras, hudfärg, religion, civilstånd, graviditet, genetisk information, funktionsnedsättning och varje annan egenskap som omfattas av lagens skydd.

## En hänsynsfull arbetsplats

Sodexo förväntar sig att alla anställda behandlar varandra med värdighet och respekt. Detta innebär bland annat att se till att säkerhetsrutiner och andra rutiner bygger på respekt för personliga dignitet och integritet. Sodexo förbjuder våld på arbetsplatsen samt varje form av verbal, känslomässig, psykologisk, sexuell, fysisk eller annan form av trakasserier, övergrepp, hotelser eller mobbning. Alla som ägnar sig åt sådant beteende blir föremål för disciplinära åtgärder, inklusive omedelbar uppsägning.

## Inget tvångsarbete och ingen människohandel

Sodexo anser att alla former av tvångsarbete ska upphöra och har i varje del av vår verksamhet nolltolerans mot slaveri och människohandel. Av den anledningen säkerställer Sodexo att var och en har rätt att slippa tvångsarbete, hot, allvarlig skada och fysiskt tvång samt utföra sexuella tjänster. Sodexo säkerställer att var och en har rätt att när som helst säga upp sig från sitt arbete. Sodexo är lojal och håller sina löften gällande arbetsförhållanden. Därutöver förbjuder Sodexo rekryteringsavgifter - ingen ska betala för att arbeta för oss - och täcker alla kostnader i samband med rekryteringsprocessen.

## Inget barnarbete

Sodexo förbinder sig att enbart anställa personer som är minst 15 år gamla, utom när det gäller lärlingsutbildning eller praktik som en del av ett professionellt utbildningsprogram. I länder där den lagstadgade åldern överstiger 15 år respekterar Sodexo den lokala lagstiftningen. Företagets policy fastställer tydliga åldersgränser vad gäller farliga arbetsuppgifter, och all anställning av unga arbetstagare omfattas av eventuella lagstadgade begränsningar gällande arbetstid, lön, arbetsvillkor och lägsta utbildningsnivå.

## Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Sodexo respekterar de anställdas rätt att ansluta sig till en fackförening eller inte och att förhandla kollektivt utan någon form av repressalier eller diskriminering. Vi förhandlar i god tro med lagliga företrädare för de anställda. Vi följer lagarna i de länder där vi bedriver verksamhet och arbetar inom varje lands rättsliga regelverk för att säkerställa rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. I länder där föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar är begränsad enligt lag underlättar vi utvecklingen av parallella metoder för arbetstagarnas representation. (exempelvis möten, kaffepauser, medarbetarundersökningar).

## Lagstadgade löner, förmåner och arbetstider

Sodexo förutsätter att alla anställda får lagstadgade löner och förmåner enligt tidsmässig schemaläggning för all tid som de arbetat. Våra team följer alla tillämpliga lagar och förordningar gällande anställdas arbetstider, inklusive begränsningar avseende maximal arbetstid och krav på raster. Övertid kan krävas endast om det är tillåtet enligt lag på grundval av arbetets art.

## Särskild hänsyn till invandrade arbetstagare

Sodexo är medveten om de särskilda förhållanden som råder för människor som färdas långt hemifrån för att arbeta för oss, ibland till andra länder. Sodexo vidtar åtgärder för att se till att dessa migrerande arbetstagare inte utsätts för övergrepp eller förvägras tillgång till rättigheter till följd av sin migration.

## Våra affärsrelationer

Sodexo informerar våra klienter och leverantörer om denna policy. Vi förväntar oss att våra affärspartners stöder denna policy och dess grundläggande principer. Vi kan vid behov komma att samarbeta med våra affärspartner för att ta itu med faktiska och potentiella negativa effekter på de mänskliga rättigheterna.

## Våra samhällen

Sodexo bedriver verksamhet över hela världen. Sodexo strävar efter att bidra till utvecklingen av vart och ett av de samhällen där vi verkar samt att vara en ansvarsfull medborgare i dessa samhällen. Våra anställda, klienter, kunder och leverantörer lever och verkar i dessa samhällen. Vi engagerar intressenter i de samhällen där vi bedriver verksamhet och försöker i dessa samhällen ta fram lösningar på problem rörande negativa effekter på mänskliga rättigheter som eventuellt kan ha koppling till vår affärsverksamhet.

## Rapportera problem

Vi uppskattar att våra intressenter tar upp frågor om våra affärsmetoder och deras inverkan på de mänskliga rättigheterna. Det är särskilt viktigt för våra arbetstagare att det finns meningsfulla sätt att rapportera om problem, utan hot om vedergällning. Likaledes är det nödvändigt att våra klienter och leverantörer och deras anställda, invånarna i de samhällen där vi verkar och övriga intressenter som kan påverkas av vår verksamhet också har möjligheter att göra oss uppmärksamma på ogynnsamma verkningar.

På alla platser där Sodexo bedriver verksamhet tillhandahåller vi effektiva rutiner för arbetstagare och övriga intressenter för att de ska kunna ta upp frågor om kränkningar av deras mänskliga rättigheter eller andra ogynnsamma verkningar avseende mänskliga rättigheter i anslutning till vår verksamhet. Med vår Speak Up Ethics Line ([www.speakup.sodexo.com](http://www.speakup.sodexo.com)) kan alla helt konfidentiellt rapportera handlingar eller beteenden som strider mot vår uppförandekod eller som är olagliga, inklusive brott mot mänskliga rättigheter.

Arbetstagarna kan också ta upp sådana frågor genom berättigade kollektiva företrädare. Alla rapporter ska göras i god tro. Alla rapporter om misstänkta brott mot mänskliga rättigheter eller negativa verkningar avseende mänskliga rättigheter granskas noggrant av koncernen, inom en rimlig tidsperiod på mellan tre till sex månader, och åtgärdas snabbt och på lämpligt sätt. Personer som lämnar in sådana rapporter i god tro ska inte utsättas för vedergällning, hot eller trakasserier, och deras identitet kommer i möjligaste mån och i enlighet med gällande lag att hållas konfidentiell.

När en rapport är välgrundad (dvs. att övergrepp inom verksamheten faktiskt har ägt rum) kommer lämpliga åtgärder (dvs. sanktioner, korrigerande åtgärder) att vidtas vid behov, oavsett vem som berörs, och i enlighet med gällande lag och vår policy för disciplinära åtgärder.

## Granskningsplikt och transparens

Utöver hantering av problem som tas upp genom enskilda och kollektiva klagomålsförfaranden arbetar Sodexo förebyggande för att göra bedömningar av faktiska och potentiella konsekvenser avseende mänskliga rättigheter i anslutning till vår verksamhet samt för att vidta lämpliga åtgärder för att ta itu med de risker och konsekvenser som vi upptäcker. Detta förfarande för riskbedömning, begränsning och åtgärdande (inklusive våra svar på rapporterade klagomål) ska regelbundet omprövas i syfte att förbättra dess effektivitet och säkerställa dess tillämplighet.

Sodexo har tagit fram följande grundläggande principer för att se till att alla arbetstagare omfattas av miniminormer.

Varje "grundläggande princip" är förbunden med ett kontroll- och testprogram i syfte att utvärdera och minska risk. Kontrollerna ingår i vårt interna kontrollförfarande.

- En trygg, säker och sund arbetsplats
- Hänsynsfulla relationer på arbetsplatsen: utan hot, trakasserier, diskriminering och våld
- Utbildningsverktyg och utrustning för kompetenta och säkra arbetsprestationer.
- Tydlig ledning: arbetsbeskrivningar och mål
- Respekt för grundläggande mänskliga rättigheter på arbetsplatsen
- Full betalning: varje gång i tid
- Rimliga scheman: inom lagstadgat maximum med korrekt antal lediga dagar och raster
- Dataintegritet och datasäkerhet för personliga uppgifter
- Lämpligt och värdigt boende (där detta ges)
- Röst: meningsfulla rutiner för klagomål, utan vedergällning för den som rapporterar om eventuell överträdelse

## Länkar till andra policyer och metoder

Som en viktig del av Sodexos bredare åtagande för ansvarsfullt företagande informerar och stöds denna deklaration om respekt för mänskliga rättigheter av följande Sodexos policyer, deklarationer och överenskommelser:

- Sodexos etiska kod: Guide för affärsintegritet
- Sodexos vägledning om grundläggande mänskliga rättigheter på arbetsplatsen

- Internationellt ramavtal med International Union of Food and Allied Workers (IUL)
- Sodexo-IUL:s gemensamma åtagande om förebyggande av sexuella trakasserier
- Sodexo-IUL:s avsiktsförklaring om att förstärka åtaganden och prioriteringar i fråga om hälsa och säkerhet i arbetsmiljön
- Sodexos globala riktlinjer för mångfald & inkludering
- Sodexos uppförandekod för leverantörer
- Sodexos HR-policy
- Speak Up Ethics-linjen: [www.speakup.sodexo.com](http://www.speakup.sodexo.com)