

GENERELLE FORHOLDSREGLER

- 1** Er virksomheden bekendt med menneskehandel til tvangsarbejde og den gældende lovgivning på området?
- 2** Har virksomheden udarbejdet retningslinjer mod menneskehandel og skjult tvangsarbejde?
- 3** Har virksomheden overvejet at inkludere nedenstående punkter i virksomhedens generelle retningslinjer?
 - a. Forpligtigelse til at bekæmpe tvangsarbejde i virksomheden både ved direkte ansættelser og ved brug af underleverandører.
 - b. Procedurer for handling og konsekvens ved tegn på tvangsarbejde.
 - c. Garanti for at de ansatte har bevægelsesfrihed og frivilligt kan indgå og afbryde ansættelsesforhold.
 - d. Regelmæssig risikovurdering og monitorering af arbejdsforhold blandt ansatte og hos underleverandører.
 - e. Procedurer for opfølgning herunder regelmæssige stikprøver af arbejdsforhold og underleverandører.
- 4** Er virksomhedens retningslinjer om forebyggelse af tvangsarbejde og status på området med i virksomhedens års-/statusrapport?
- 5** Er virksomheden opmærksom på hvilke grupper af ansatte/vikarer, der er mest udsatte for at blive udnyttet, og hvilke omstændigheder, der gør ansatte/vikarer sårbare over for udnyttelse?
- 6** Samarbejder virksomheden med myndigheder, brancheforeninger og fagforeninger om, hvordan man identificerer og rapporterer mulige sager om menneskehandel til tvangsarbejde?
- 7** Har virksomheden gjort samarbejdspartnere i leverandørkæden opmærksom på risikoen for menneskehandel til tvangsarbejde?
- 8** Taler virksomhedens mellemledere regelmæssigt og uformelt med arbejderne for at høre om arbejdsvilkår og evt. kritiske forhold?