



IWAY

STANDARD

*Način IKEA za odgovorno nabavo izdelkov, storitev,
materialov in komponent*

IWAY STANDARD - IZDAJA 6.0 OBJAVLJENO: SEPTEMBRA 2019 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019



Vsebina

UVOD	p. 3
------	------

IWAY PRINCIPI	p. 9
---------------	------

 SPLOŠNI DEL	p. 10
<i>(Zahteve za vse dobavitelje)</i>	

 DODATNI DEL	
<i>(Posebne zahteve za dobavitelje so na voljo kot ločeni dokumenti)</i>	

	NAMESTITVE
---	------------

	DOBROBIT ŽIVALI
---	-----------------

	GOZD
---	------

	TRANSPORT
---	-----------



Vizija podjetja IKEA je ustvariti boljši vsakdan za mnoge ljudi.

V tem dokumentu »mi« pomeni vsa podjetja, ki delujejo pod blagovno znamko IKEA, »vi« pa kateregakoli dobavitelja kateremukoli podjetju IKEA.

Podjetje IKEA želi vzpostaviti dolgoročne odnose z dobavitelji, ponudniki storitev in drugimi pogodbenimi strankami (v nadaljevanju »dobavitelji«), ki si delijo našo vizijo. Zato smo razvili IWAY, standard podjetja IKEA, ki določa odgovoren način pridobivanja izdelkov, storitev, materialov in komponent IKEA.

Standard IWAY opredeljuje, kaj pričakujemo od vas kot dobavitelja v

vrednosti verigi IKEA glede skrbi za ljudi, planet in živali.

Naše izkušnje z delovanjem skladno s standardom IWAY so nam pokazale, da so delavci bolj produktivni, viri se uporabljajo učinkoviteje in posel cveti, kadar je ravnanje z ljudmi, planetom in živalmi spoštljivo. Koristi imajo tudi naši kupci – saj vedo, da se vse blago, ki ga prodaja podjetje IKEA, odgovorno proizvaja, prevaža, dostavlja in sestavlja ter da dobavitelji v naših trgovinah, na stičnih točkah kupcev in proizvodnih mestih vzdržujejo dobre pogoje glede družbe, okolja in dobrobiti živali. production sites maintain good social, environmental and animal welfare conditions.

Pri delu s standardom IWAY nas nenehno vodijo naslednja vprašanja:



**KAJ JE NAJBOLJŠE
ZA OTROKE**



**ALI POZITIVNO VPLIVA
NA OKOLJE**



**KAJ JE NAJBOLJŠE
ZA DELAVCE**



**ALI POZITIVNO VPLIVA NA
DOBROBIT ŽIVALI**

Odločili smo se podpirati načela odgovornega javnega naročanja na vseh stopnjah *vrednostne verige* IKEA.

Ko se zavežeš, da boš spoštoval/-a standard IWAY, se zavezuješ k naslednjim načelom:

Odgovornost

Odgovorni ste za upoštevanje lokalne, nacionalne in mednarodne zakonodaje ter vse obvezne (IWAY Must) in osnovne zahteve (IWAY Basic), ki so opredeljene v standardu IWAY.

Odprtost

Si odprt/-a in iskren/-a glede področij, ki jih je treba izboljšati?

Stalne izboljšave

Zavedamo se časa in truda, ki sta potrebna za izvajanje standarda IWAY, in te spodbujamo, da stremiš k stalnemu izboljševanju, izboljšaš uspešnost in storiš še korak dlje od osnovnih zahtev standarda, kot se od tebe zahteva.



Zavedamo se, da tudi naša dejanja nosijo svojo težo.

Trudimo se, da smo pri delu s teboj
pošteni in odprti. Stremimo k:

Usklajenosti

Naš cilj je, da interno izpolnimo ista
pričakovanja, kot jih zahtevamo od tebe.

Dialogu

Vzdržujemo odprte komunikacijske
kanale z vsemi našimi dobavitelji in
pozdravljamo vse povratne informacije o
našem delovanju in vedenju.

Podpori

Kjer je to mogoče, ti ponujamo praktično
podporo, ki ti pomaga razviti lastne
processe, prilagojene tvojemu delu, da
lahko dosežeš in presežeš cilje, skladne z
IWAY standardom



Načela in zahteve standarda IWAY temeljijo na mednarodno priznanih standardih in načelih.

Ti odražajo našo zavezanost vodilnim načelom OZN o podjetništvu in človekovih pravicah (UNGP) in temeljijo na desetih načelih globalnega dogovora ZN. Pri razvijanju naših zahtev so nas vodili tudi cilji ZN za trajnostni razvoj (SDG) in med drugim tudi izjava Mednarodne organizacije dela o prihodnosti dela, ki so jo izdali ob 100-letnici organizacije.

Gradniki standarda IWAY so

Načela

Načela opredeljujejo stališče podjetja IKEA o odgovornem naročanju izdelkov, storitev, materialov in komponent.

Poglavja

Poglavja povezujejo zahteve standarda IWAY in se uporabljajo glede na dejavnosti ali ureditev sistema *dobaviteljev*.

ZAHTEVE STANDARDA IWAY

OBVEZNO

Zahteve, ki jih je treba pri poslovanju izpolnjevati ves čas.

OSNOVA

Zahteve, ki jih je treba izpolniti v 12 mesecih od prve dostave ali storitve.

VIŠJA

Zahteve, ki presegajo minimalno skladnost in opredeljujejo dodatne korake k bolj trajnostnim praksam.

ODLIČNO

Te lahko veljajo ali ne, odvisno od prednostnih nalog, ki jih določi ustrezna organizacija IKEA.

Najstrožje zahteve moraš vedno izpolnjevati, ne glede na to, ali gre za zakonske zahteve ali zahteve standarda IWAY. Če so zahteve standarda IWAY v nasprotju z veljavnimi zakoni ali predpisi, moraš spoštovati zakon, ki tudi prevlada. V takih primerih je podjetje IKEA takoj obveščeno in poiščejo se druge možnosti za upoštevanje zahtev standarda IWAY.

Spodbujamo poskuse usklajevanja zahtev in načinov dela.

Podjetje IKEA se zaveda, da imajo lahko dobavitelji svoj kodeks ravnanja, da delujejo skladno s kodeksom ravnanja drugega kupca ali pa so certificirani skladno s trajnostno shemo, ki je primerljiva s standardom IWAY. Podjetje IKEA podpira alternativne pristope k izvajanju zahtev standarda IWAY. Podjetje IKEA si pridržuje pravico, da se odloči, ali so takšni pristopi enakovredni.

Uspešno izvajanje standarda IWAY je odvisno od sodelovanja, medsebojnega zaupanja in spoštovanja

Podjetje IKEA, njegove zaposlene osebe ali tretje organizacije, ki jih podjetje IKEA pooblasti, vse pripombe, razprave in informacije, ki nam jih posreduješ, obravnava zaupno. Vsi podatki, zbrani v povezavi s standardom IWAY, se obravnavajo spoštljivo in izključno z namenom preverjanja skladnosti s standardom IWAY.

Uradni jezik standarda IWAY je angleščina.

Prevodi standarda IWAY so na voljo zgolj informativno in se nanje ne morete sklicevati kot na pogodbeno dokumentacijo. Angleška različica je edini pogodbeni dokument in prevlada v primeru dvoumnosti ali odstopanj.

Slovarček

Ležee besede so opredeljene v slovarčku.



Načela IWAY

1

Podporo načelom IWAY zagotavljajo učinkovite *rutine* in odprt dialog

2

Poslovanje poteka zakonito in pošteno

3

Otroci so zaščiteni, spodbujajo se priložnosti za učenje in družinsko življenje

4

Upoštevajo se temeljne pravice delavcev

5

Delavci imajo proste dneve, so odgovorno plačani in imajo priložnosti za razvoj sposobnosti

6

Varnost in zdravje *delavcev* sta zaščiteni

7

Primerni delovni pogoji in življenjske razmere

8

Planet je zaščiten

9

Trajnostno in krožno upravljanje z viri, vključno z vodo in odpadki

10

Živali živijo dostojno življenje

STANDARD IWAY **SPLOŠNI DEL**

Zahteve za vse dobavitelje



1 Podpora načelom IWAY zagotavljajo učinkovite *rutine* in odprt dialog

UPRAVLJANJE DELOVNE USPEŠNOSTI

OSNOVNA

- G 1.1 Odgovornost v povezavi s standardom IWAY je bila dodeljena enemu ali več predstavniku na ravni vodstva.
- G 1.2 Notranje revizije za oceno skladnosti z zahtevami standarda IWAY se izvajajo vsaj enkrat na 12 mesecev.

VIŠJA

- G 1.3 Obstajajo pisni pravilniki in rutine, v katerih je obravnavan standard IWAY.
- G 1.4 Vzpostavljeni so kazalniki in načrti za merjenje in izboljševanje uspešnosti, povezane s standardom IWAY.

UPRAVLJANJE DOBAVNE VERIGE

OSNOVNA

- G 1.5 *Podizvajalci*, ki zagotavljajo izdelkov, storitve, materialove ali komponente v *vrednostni verigi* IKEA, so opisani skladno s specifikacijami organizacije IKEA.
- G 1.6 Standard IWAY se skladno s specifikacijami organizacije IKEA izvaja in preverja pri *podizvajalcih*, ki zagotavljajo izdelke, storitve, materiale ali komponente v *vrednostni verigi* IKEA.

ODLIČNA

- G 1.7 Prepoznajo se družbena in okoljska tveganja v *vrednostni verigi* IKEA, sprejmejo se ukrepi za njihovo ublažitev.

DIALOG MED DELAVCI IN VODSTVOM

OSNOVNA

- G 1.8** *Delavci so obveščeni o svojih pravicah in odgovornostih, povezanih s standardom IWAY.*
- G 1.9** *Obstaja strukturiran dialog z delavci v povezavi s standardom IWAY.*



2 Poslovanje poteka zakonito in pošteno

POSLOVNA ETIKA

OBVEZNO

- G 2.1** Zagotovljena sta zaupanje in transparentnost v zvezi s poslovanjem podjetja IKEA. Poskusi kršitve zakona, ponarejanja dokumentov, zavajanja ali korupcije niso dovoljeni.

OSNOVNA

- G 2.2** Upoštevajo se vsi veljavni zakoni, predpisi in dovoljenja, povezani s standardom IWAY.

3 Otroci so zaščiteni, spodbujajo se priložnosti za učenje in družinsko življenje

ZAŠČITA OTROK

OBVEZNO

- G 3.1 *Otroškega dela* ni. Morebitne ali potrjene primere *otroškega dela* moraš takoj sporočiti podjetju IKEA.

OSNOVNA

- G 3.2 *Otroci ne delajo*, če ne dosega *minimalne zakonsko določene starosti za delo*. Pripravniki lahko pri usposabljanju sodelujejo od 14. leta naprej. Usposabljanje je povezano z njihovo izobrazbo.
- G 3.3 *Otroci kot mladi delavci ali pripravniki* ne opravljajo *nevarnega ali nočnega dela*.

PRILOŽNOSTI ZA DELO IN UČENJE

OSNOVNA

- G 3.4 Prepoznajo in spodbujajo se delovne priložnosti za *mlade delavce*.

VIŠJA

- G 3.5 Prepoznajo in spodbujajo se priložnosti za *poklicno usposabljanje za otroke*.

PRILOŽNOSTI ZA DRUŽINSKO ŽIVLJENJE

VIŠJA

- G 3.6** *Delavci prejemajo še en otroški dodatek poleg tistega, ki je določen z veljavno zakonodajo.*



4 Upoštevajo se temeljne pravice delavcev

SVOBODA DELAVCA

OBVEZNO	
G 4.1	<i>Ni prisilnega, suženjskega ali zaporniškega dela.</i> Morebiten ali potrjen primer suženjskega, prisilnega ali zaporniškega dela moraš takoj sporočiti podjetju IKEA.

OSNOVA	
G 4.2	Nadure so prostovoljne in <i>delavci</i> zaradi zavrnitve nadur niso kaznovani. V nekaterih okoliščinah, ki so natančno opredeljene z veljavno zakonodajo, so lahko nadure za kratek čas obvezne, če se o tem dogovorijo z zastopniki delavcev, kadar je to primerno.

SVOBODA ZDRUŽEVANJA IN PRITOŽBE

OSNOVA	
G 4.3	<i>Delavci</i> lahko svobodno uveljavljajo svojo pravico do ustanavljanja organizacij, povezanih z delom, ali sodelovanja v njih (ali ne), pa tudi do sodelovanja v <i>kolektivnih pogajanjih</i> . Te pravice se uresničujejo brez strahu pred <i>diskriminacijo, nasiljem ali nadlegovanjem</i> , bodisi fizičnim bodisi psihičnim.
G 4.4	Vzpostavljen je mehanizem za pritožbe, ki ga <i>delavci</i> poznajo in jim omogoča, da pritožbe ali pomisleke vložijo brez povračilnih ukrepov. Pritožbe se beležijo in upoštevajo, anonimnost <i>delavcev</i> pa je zaščitena

PRAKSA ZAPOSLOVANJA

	OSNOVNA	
G 4.5	<i>Delavcem se ne zaračunajo pristojbine in stroški, povezani s postopki zaposlovanja ali odpovedi. Delavcem ni treba plačevati pologov.</i>	
G 4.6	Izvaja se pisna rutina v povezavi z zaposlovanjem, ki vključuje pravila glede preverjanja starosti, varnostnega preverjanja in izbire kandidatov ter uporabe vseh nabornikov delovne sile.	
G 4.7	Preden <i>delavci</i> začnejo z delom ali uvodnim izobraževanjem (kar pač nastopi prej), podpišejo pisno pogodbo o zaposlitvi ali enakovredno pogodbo. <i>Delavci</i> prejmejo kopijo pogodbe in razumejo zapisane pogoje, preden jo podpišejo. S pomembnimi spremembami pogojev zaposlitve se <i>delavec</i> strinja pisno.	
G 4.8	Ne uporabljajo se <i>pogodbe brez zagotovljene minimalne delovne obveznosti</i> .	
G 4.9	Pravila glede <i>diskriminacije</i> , nadlegovanja, <i>poslovne etike</i> , disciplinskih ukrepov in uživanja alkohola in drog so zapisana, se izvajajo, <i>delavci</i> pa jih poznajo.	
G 4.10	Disciplinski ukrepi ne vključujejo uporabe duševne ali fizične prisile, vključno s telesnimi kaznimi, grožnjami z nasiljem, javnimi opozorili ali kaznimi, globami in odvzemom pogodbenih ugodnosti. <i>Delavci</i> lahko svobodno poiščejo pomoč in imajo pravico, da proti disciplinskim odločbam vložijo pritožbo.	
	VIŠJA	

- G 4.11 *Začasno delo* se uporablja samo, kadar delo ni običajne narave.
- G 4.12 V primeru *odpovedi* je delavcem na voljo *odpovedni rok* najmanj 10 delovnih dni pred prenehanjem delovnega razmerja.

ENAKOST, RAZNOLIKOST IN VKLJUČEVANJE

	OSNOVNA	
G 4.13	<i>Delavci niso deležni diskriminacije</i> , nasilja ali nadlegovanja, bodisi fizičnega bodisi psihičnega.	
	VIŠJA	
G 4.14	Ukrepi za spodbujanje <i>enakosti</i> , <i>raznolikosti</i> in <i>vklučevanja</i> se izvajajo in komunicirajo interno.	
	ODLIČNO	
G 4.15	Ocenjujejo se razlike v plačah med spoloma in sprejemajo ukrepi za njihovo odpravo.	
G 4.16	<i>Ravnotežje spolov</i> je doseženo za vodstvene položaje.	

5 *Delavci imajo proste dneve, so odgovorno plačani in imajo priložnosti za razvoj sposobnosti*

DELOVNI ČAS IN PROSTI ČAS

OBVEZNO

- G 5.1 a vse *delavce* se uporablja zanesljiv sistem za registracijo delovnih ur, vključno z nadurami.

OSNOVNA

- G 5.2 *Delovni čas* ne presega 60 ur na teden, vključno z nadurami.
- G 5.3 *Delavci* imajo vsaj en 30-minutni odmor na vsake 4,5 ure opravljenega dela, razen če ni pisno dogovorjeno drugače z zastopnikom *delavcev*.
- G 5.4 *Delavci* imajo po šestih dneh dela vsaj 24 zaporednih ur počitka.

VIŠJA

- G 5.5 Poleg izjem, ki jih določa veljavna zakonodaja, imajo *delavci* možnost odsotnosti z dela zaradi izjemnih osebnih okoliščin.
- G 5.6 Redni delovni čas ne presega 48 ur na teden. Nadurni delovni čas ne presega 12 ur na teden.

ODLIČNO

- G 5.7 Delo je načrtovano tako, da se ne zanaša na nadure

PLAČE IN UGODNOSTI

OBVEZNO	
G 5.8	<i>Delavci</i> prejemajo vsaj zakonsko določeno minimalno plačo.
OSNOVNA	
G 5.9	<i>Delavcem</i> se krijejo dodatni življenjski stroški, ki so posledica dela zunaj njihovih osnovnih lokacij.
G 5.10	Plače se izplačujejo skladno s pogodbenimi pogoji, pravočasno in vsaj mesečno.
G 5.11	<i>Delavci</i> prejmejo plačilno listo s popolnimi informacijami o plačilu, ugodnostih in odbitkih, ki odražajo prejeto plačilo. Informacije v plačilni listi so delavcem razumljive.
G 5.12	Uniforms, when required, are provided in sufficient quantity and free of charge. No deductions are made for cleaning and/or maintaining uniforms.
VIŠJA	
G 5.13	Nadure se plačajo po visoki stopnji dodatka za nadure ali pa se nadomestijo z enakovrednim časom odsotnosti z dela.

RAZVOJ SPOSOBNOSTI

OSNOVNA	
G 5.14	<i>Delavci</i> so sposobni ravnati v izrednih razmerah in poznajo tveganja, povezana s svojim delovnim mestom, še preden začnejo izvajati svoje naloge.
G 5.15	<i>Delavci</i> se vključijo v izobraževanje ali druge dejavnosti za razvoj sposobnosti, ki jim omogočajo izpolnjevanje njihovih nalog.
G 5.16	<i>Pripravniki</i> , starejši od 18 let, prejemajo nadomestilo za delo, opravljeno med usposabljanjem. Usposabljanje je povezano z njihovo izobrazbo.
VIŠJA	
G 5.17	Prepoznajo in spodbujajo se priložnosti za <i>poklicno usposabljanje</i> .
G 5.18	<i>Delavci</i> lahko svoje sposobnosti razvijajo na področjih, ki so povezana ali niso povezana s trenutnim delovnim področjem.

6 Varnost in zdravje *delavcev* sta zaščiteni

UPRAVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

OBVEZNO

- G 6.1** *Delavci* niso izpostavljeni resnim nevarnostim za zdravje in varnost pri delu. Smrtne žrtve se takoj sporočijo podjetju IKEA.
- G 6.2** Nezgodno zavarovanje je zagotovljeno za vse *delavce*. Zavarovanje krije zdravstveno oskrbo poškodb in bolezni, povezanih z delom, in zagotavlja nadomestilo za poškodbe in bolezni, povezane z delom, ki povzročijo trajno invalidnost ali smrt.

OSNOVA

- G 6.3** Ocenijo se tveganja za zdravje in varnost pri delu, vključno s tistimi v zvezi z duševnim zdravjem in ergonomijo, in sprejmejo se ukrepi za njihovo ublažitev.
- G 6.4** Da bi zmanjšali tveganja, povezana z nevarnim delom, se izvajajo varni rutinski delovni postopki.
- G 6.5** Oprema je varna in se uporablja v varnih pogojih. Opozorilni znaki in varnostne informacije so vidni.
- G 6.6** *Delavci* uporabljajo osebno varovalno opremo in zaščitna oblačila, ki so čista, brezplačna, v primernem delovnem stanju in ustrezajo ugotovljenim tveganjem.
- G 6.7** Za *nesreče in skorajšnje nesreče*, povezane z zdravjem in varnostjo pri delu, se oddajajo poročila, izvajajo analize, opravljajo preverjanja in sprejemajo ukrepi. Hraniti se mora evidenca o nesrečah in skorajšnjih nesrečah.
- G 6.8** O primerih *nevarnosti* se mora nenehno poročati, treba jih je analizirati, spremljati in sprejemati ukrepe.

UPRAVLJANJE V NUJNIH PRIMERIH

	OSNOVNA	
G 6.9	Ocenijo se tveganja nastanka izrednih razmer. Izvajajo se pisne <i>rutine</i> za primer izrednih razmer.	
G 6.10	Neodvisen evakuacijski alarm je slišen in/ali viden vsem <i>delavcem</i> . Alarm lahko ročno aktiviraš in vsi gumbi za alarm so jasno vidni in označeni.	
G 6.11	Nujne evakuacijske poti in izhodi ves čas zagotavljajo hitro in varno evakuacijo.	
G 6.12	<i>Workers trained in first aid and firefighting are available during all operating hours in sufficient number to fit the occupational risks.</i>	
G 6.13	The type, quantity and location of first aid and firefighting equipment fit the occupational risks. The equipment is operational at all times.	
G 6.14	Evacuation drills are performed to test the evacuation process and identify any need for improvement. The frequency of the drills is defined according to the occupational risks. As many <i>workers</i> as possible participate in the drills. Records of the evacuation drills are kept.	

	VIŠJA	
G 6.15	Da bi preizkusili rutine in ugotovili morebitne potrebe po izboljšavah, se izvajajo vaje za izredne primere. Vodi se evidenca vaj za izredne razmere.	
G 6.16	Za sprejemanje odločitev v izrednih razmerah se imenuje <i>skupina za ukrepanje ob nesrečah</i> .	

	ODLIČNO	
G 6.17	Zapisane rutine za izredne postopke so usklajene s sosednjimi podjetji in lokalnimi oblastmi.	

UPRAVLJANJE S KEMIKAJIAMI

	OSNOVNA	
G 6.18	Kemikalije kupujemo, skladiščimo, prevažamo in z njimi ravnamo tako, da pri tem skrbimo za zdravje in varnost <i>delavcev</i> in okolja.	

	VIŠJA	
G 6.19	Kemična tveganja so ocenjena skladno z globalnim sistemom za usklajevanje ZN in kemikalije so ustrezno označene.	

	ODLIČNA	
G 6.20	Določajo in uporabljajo se alternativne kemikalije z manjšim tveganjem za zdravje in varnost delavcev in okolja.	

GRADBENA IN ELEKTRIČNA VARNOST

	OSNOVNA	
G 6.21	Stavbe so zasnovane, zgrajene, vzdrževane in spremenjene tako, da se pri tem zagotovi strukturna celovitost.	

G 6.22	Električna napeljava, razsvetljava in plinske napeljave so pravilno nameščene in vzdrževane.	
--------	--	--

ZDRAVSTVENI PREGLEDI DELAVCEV IN ZDRAVSTVENA PODPORA

OSNOVNA

- G 6.23** Zdravstveni testi, ki niso povezani z delom, na primer testi za nosečnost ali HIV, se ne uporabljajo.

VIŠJA

- G 6.24** Da ugotovimo, kako delo vpliva na zdravje, *delavcem* redno ponujamo preventivne zdravstvene preglede. Zdravstvene preglede opravlja zdravnik. Izvidi so zaupni in zdravnik jih uporabi za priporočila o morebitnih prilagoditvah delovnega položaja ali delovnega mesta.

ODLIČNO

- G 6.25** *Delavci* poleg zakonsko določene oskrbe prejemajo še dodatno zdravstveno oskrbo.



7

Primerni delovni pogoji in življenjske razmere

DELOVNI POGOJI

OSNOVNA

- G 7.1 Delovno okolje je čisto, higiensko in dobro vzdrževano ter ima primerno svetlobo, prezračevanje in po potrebi ogrevanje.
- G 7.2 Prostori, v katerih *delavci* lahko jejo in počivajo, so oddaljeni od vseh nevarnosti, njihova velikost pa je sorazmerna s številom *delavcev*.
- G 7.3 Stranišča so brezplačna, higienska, dostopna med delovnim časom in opremljena z osnovnimi zalogami, njihova velikost pa je sorazmerna s številom *delavcev*.
- G 7.4 Neomejena, čista pitna voda je na voljo brezplačno in v razumni razdalji od delovnega območja.

8 Planet je zaščiten

VPLIVI NA OKOLJE

OBVEZNO

- G 8.1** Močno onesnaženje okolja ni dovoljeno. Vsak primer močnega onesnaženja okolja moraš takoj sporočiti podjetju IKEA

OSNOVNA

- G 8.2** Okoljske pritožbe se evidentirajo in se po njih ravna.
- G 8.3** Ocenijo se nevarnost onesnaženja tal zaradi sedanjih ali nekdanjih dejavnosti, nato pa se sprejmejo ukrepi.
- G 8.4** Da bi našli načine za izboljšanje okoljske učinkovitosti, se prepoznajo in ocenijo okoljska tveganja in vplivi. Načrti za izboljšanje okolja se izvajajo, pregledujejo in posodablajo vsakih 12 mesecev.

VIŠJA

- G 8.5** Vplivi na okolje se ocenjujejo pri vrednotenju operativnih in strukturnih sprememb.

ONESNAŽENOST ZRAKA IN PODNEBJE

OSNOVNA

- G 8.6** Trenutni viri energije so znani, prepoznajo pa se še možnosti za prehod k *obnovljivi energiji*.

VIŠJA

- G 8.7** Vsa porabljena električna energija, proizvedena ali kupljena, prihaja iz *obnovljivih virov energije*.
- G 8.8** Ne uporabljamo snovi, ki tanjšajo *ozonski plašč, ali delno halogeniranih fluoroogljikovodikov*.
- G 8.9** Na lokaciji se kot primarni vir energije ne uporabljajo fosilna goriva na osnovi premoga ali nafte.

ODLIČNO

- G 8.10** Emisije onesnaževal zraka in toplogredni plini so znižani v absolutnem smislu, v skladu z omejitvijo povišanja globalne temperature na precej pod 2 °C, s ciljem proti 1,5 °C, do konca stoletja (kot je določeno v Pariškem sporazumu).
- G 8.11** Vsa porabljena energija, ustvarjena ali kupljena, prihaja iz *obnovljivih virov energije*.

VARSTVO NARAVE IN BIOTSKA RAZNOVRSTNOST

OSNOVNA

- G 8.12** Poslovne dejavnosti se ne opravljajo na območjih, *ki so zelo pomembna za varstvo narave*, razen če je območje certificirano po sistemu, ki ga podjetje IKEA priznava.

VIŠJA

- G 8.13** I8.13 Izvajajo se pobude za podporo biotski raznovrstnosti.



9 Trajnostno in krožno upravljanje z viri, vključno z vodo in odpadki

VODA

	OSNOVNA	
G 9.1	Na voljo so informacije o tem, kakšna vrsta dotočne vode se uporablja in kako, kje in kdo čisti odpadno vodo.	
	VIŠJA	
G 9.2	Če se voda uporablja za delo, se prepoznajo in izkoristijo možnosti za zmanjšanje porabe in odvajanja vode.	
	ODLIČNO	
G 9.3	Če se pri delu uporablja voda, se prepoznajo možnosti za omejitev uporabe <i>visokokakovostne vode</i> . Sprejeti so ukrepi za omejitev uporabe <i>visokokakovostne vode</i> , s tem pa se doseže izboljšanje.	

RAVNANJE Z ODPADKI

	OSNOVNA	
G 9.4	Odpadke skladiščimo, manipuliramo, prevažamo in odstranjujemo tako, da pri tem skrbimo za zdravje in varnost <i>delavcev</i> in okolja. Odpadkov na lokaciji ne odlagamo. Nevarni in nenevarni odpadki se hranijo ločeno.	
G 9.5	Odpadkov ne sežigamo na lokaciji, razen za namene pridobivanja energije.	
G 9.6	Na voljo je evidenca o tem, kako, kje, koliko in kdo ravna z odpadki.	
G 9.7	Ugotovljene in uvedene so možnosti za zavrnitev, zmanjšanje, ponovno uporabo in recikliranje odpadkov.	

	VIŠJA	
G 9.8	Opadki se ne pošiljajo na odlagališče.	

	ODLIČNA	
G 9.9	Vsi odpadki se ponovno uporabijo ali reciklirajo.	



Slovarček

Nesreča	Dogodek, ki se zgodi nepričakovano in nenamerno, rezultat pa je poškodba, bolezen ali smrt.
Osnovna lokacija	Lokacija, opredeljena v pogodbi o zaposlitvi. To je bodisi redno delovno mesto bodisi pisarna, na katero je pogodba vezana.
Poslovna etika	Pravila, načela in standardi za odločanje o tem, kaj je pri poslovanju moralno in kaj ne.
Otroci	Osebe, mlajše od 18 let, razen če je skladno z zakonodajo, ki velja za otroke, polnoletnost dosežena prej.
Otroško delo	Otroci zaradi dela, ki ga opravljajo otroci pod minimalno zakonsko določeno starostjo za delo, izgubijo otroštvo, potencial in dostojanstvo, to delo pa škoduje njihovem fizičnemu in duševnemu razvoju. Delo, ki ga opravlja katerakoli oseba, mlajša od 18 let, se lahko razume tudi kot »otroško delo«, odvisno od vrste in ur opravljenega dela ter pogojev dela.
Kolektivna pogajanja	Pogajanja med delodajalcem in predstavniki delavcev, ki jih delavci svobodno in neodvisno izberejo.
Diskriminacija	Diskriminacija se zgodi, ko je oseba v primerljivi situaciji manj ugodno obravnavana kot druga zaradi razlogov, ki niso povezani z njeno sposobnostjo za opravljanje dela. Razlogi za diskriminacijo vključujejo: starost, spolno opredelitev, spolno usmerjenost, duševno ali telesno okvaro, etnično pripadnost, narodnost, vero, zakonski stan ali družinski status ali katerokoli drugo razsežnost identitete osebe, ki ni povezana z njeno sposobnostjo za opravljanje dela.
Odpoved	Situacija, v kateri delodajalec iz kakršnegakoli razloga nekomu uradno naroči, naj zapusti službo, razen če je ta situacija posledica disciplinskega postopka, s katerim se delavec strinja oz. ga ne izpodbija ali ga potrjuje oblasti. Med takšne situacije spadajo primeri, ko so delavci na čakanju ali odpuščeni.

Raznolikost	Raznolikost se nanaša na različne podobnosti in razlike med ljudmi, vključno s starostjo, spolno opredelitvijo, spolno usmerjenostjo, duševno ali telesno okvaro, etnično pripadnostjo, narodnostjo, vero, zakonskim stanom ali družinskim statusom ali katerokoli drugo razsežnostjo njihove identitete.
Izhod v sili	Izhod v sili je osvetljen ali označen s fotoluminiscenčnim znakom. Izhod se odpre navzven, ostane odklenjen in pred njem ni nikoli ovir.
Skupina za ukrepanje ob izrednih dogodkih	Skupina delavcev z ustrezno sposobnostjo usklajevanja odziva na izredne razmere: ocena izrednih razmer, takojšnje odločanje, podpora lokalnim oblastem in službam za nujne primere ter zunanja in notranja komunikacija
Pot za izhod v sili	Pot, ki vodi proti izhodu v sili. Na poti ni nikoli ovir.
Enakost	Enakost pomeni, da je treba z vsemi ravnati pošteno in jim zagotoviti enake možnosti, ne glede na njihove okoliščine in individualne razlike. Enakost pomeni tudi odsotnost kakršnekoli diskriminacije.
Prisilno, suženjsko ali zaporniško delo	Prisilno delo je katerokoli delo ali storitev, ki jo opravi katerakoli oseba zaradi grožnje kazni in ki jo oseba ne opravlja po lastni volji. Sem spada odvzem osebnih stvari, nezmožnost prenehanja zaposlitve ob poljubnem času in nezmožnost zapuščanja delovnih prostorov. Suženjsko delo je oblika prisilnega dela, v kateri so delavci na svoje delovno mesto vezani z dolgom, ker so neposredno ali posredno zaračunani honorarji ali stroški zaposlovanja, plačevanje depozitov, prejetje posojil ali predujmov za plače ali zamuda pri plačilih. Zaporniško delo je delo, ki ga opravljajo zaporniki.
Temeljne pravice delavcev	Za namen standarda IWAY temeljne pravice delavcev vključujejo svobodo od prisilnega in suženjskega dela in diskriminacije ter zagotavljajo pravico do združevanja in pravico do kolektivnega pogajanja.

Ravnotežje spolov	Ravnotežje spolov se nanaša na enak delež moških in žensk.
Toplogredni plini	Kateri koli od sedmih toplogrednih plinov, opredeljenih s Kjotskim protokolom, katerega emisija prispeva k podnebnim spremembam: ogljikov dioksid (CO ₂), metan (CH ₄), dušikov oksid (N ₂ O), žveplov heksafluorid (SF ₆), delno halogenirani fluoroogljikovodiki (HFC), dušikov trifluorid (NF ₃) in perfluorirani ogljikovodiki (PFC). Ti plini prispevajo k globalnemu segrevanju tako, da toploto, ki jo oddaja sonce, ujamejo kot rastlinjak, to je tako imenovani učinek tople grede.
Nevarnost	Situacija, ki ogroža življenje, zdravje ali okolje. Te situacije lahko vključujejo fizikalne, kemične, biološke, ergonomске ali poklicne nevarnosti.
Nevarno delo	Delo, pri katerem so delavci dovzetni za nevarnosti.
Območja, ki so zelo pomembna za varstvo narave	Mreža virov za visoko vrednost varstva narave (»Hight Conservation Value Resource Network«) za območja opredeljuje kot območja z biološkimi, ekološkimi, socialnimi ali kulturnimi vrednotami, ki so izjemno ali bistveno pomembne na nacionalni, regionalni ali svetovni ravni.
Voda visoke kakovosti	Voda, katere fizikalne, kemijske in biološke značilnosti so enake ali so blizu mejnim vrednostim pitne vode.
Delno halogenirani fluoroogljikovodiki	Delno halogenirani fluoroogljikovodiki (HFC) so umetni, fluorirani toplogredni plini. Pogosto se uporabljajo kot nadomestki za snovi, ki tanjšajo ozonski plašč v klimatskih napravah, hladilnikih, pri pihanju pene, protipožarnih sredstvih, topilih in aerosolih.
Vključevanje	Vključevanje pomeni izkoriščanje raznolikosti za ustvarjanje poštene, zdrave in visoko delujoče organizacije ali skupnosti. Vključujoče delovno okolje vsem zagotavlja enak dostop do virov in priložnosti. Prav tako posameznikom in skupinam omogoča, da se počutijo varne, spoštovane, angažirane, motivirane in cenjene, ker so, kakršni so, in ker prispevajo k organizacijskim in družbenim ciljem.
Življenjski stroški	Stroški, povezani z osnovnimi življenjskimi potrebščinami, kot so hrana, pijača, zavetje in oblačila.

Minimalna zakonsko določena starost za delo	Minimalna zakonsko določena starost za delo je opredeljena v nacionalni zakonodaji in je starost, pri kateri je oseba lahko zaposlena.
Skorajšnja nesreča	Skorajšnja nesreča je nenačrtovan dogodek, pri katerem niso nastale poškodbe ali bolezni, vendar bi se to lahko zgodilo. Poškodbo ali bolezen je preprečilo le srečno naključje v verigi dogodkov.
Odpovedni rok	Čas od obvestila o odpovedi do konca zadnjega delovnega dne. Odpovedni rok se plača skladno s pogodbo delavca.
Snovi, ki tanjšajo ozonski plašč	Kemikalije, ki uničujejo zaščitno plast Zemlje v zgornji atmosferi. Med drugim vključujejo tudi klorofluoroogljikovodike (CFC), delno halogenirane klorofluoroogljikovodike (HCFC) in halone ter druge snovi, ki jih je ustvaril človek in tanjšajo ozonski plašč. Uporaba snovi, ki tanjšajo ozonski plašč, se ureja z Montrealskim protokolom.
Pariški sporazum	Sporazum znotraj Okvirne konvencije Združenih narodov o podnebnih spremembah, ki obravnava ublažitev emisij toplogrednih plinov, prilagoditev in financiranje, ki se začne leta 2020.
Plačilna lista	Fizično ali elektronsko sporočilo z jasno navedenimi komponentami plačila, ki ga delavec dobi na koncu vsakega plačilnega obdobja. Vključuje natančne zneske za plače, ugodnosti, spodbude/bonuse in morebitne odbitke.
Obnovljiva energija	Vsi viri energije iz obnovljivih nefosilnih virov energije, ki se v času človeškega obdobja naravno obnovljajo. Obnovljiva energija vključuje naslednje vire energije: veter, sonce, hidroelektrarne, biogoriva, hidrotermalno, oceansko (valovi in plimovanje) in geotermalno energijo. Ne vključuje jedrske energije ali fosilnih goriv.
Rutine	Skupina ukrepov, namenjenih izpolnitvi naloge. Če ni določeno drugače, je rutina lahko nenapisana.
Hudo onesnaženje okolja	Onesnaževanje okolja, ki povzroča nepopravljive, dolgoročne ali razširjene motnje ekosistema ali se verjetno širi s tega območja.

Resne nevarnosti za zdravje in varnost pri delu

Nevarnosti za zdravje in varnost pri delu, ki lahko povzročijo takojšnjo smrti, trajne poškodbe ali bolezni.

Podizvajalec

Vsak subjekt ali posameznik, ki v sklopu vrednostne verige IKEA ponuja izdelek, komponento, material ali storitev.

Dobavitelj

Podjetje ali organizacija, s katero je podjetje IKEA podpisalo pogodbo, in tudi katerokoli drug podizvajalec po tej pogodbi, ki dobavlja izdelke, storitve, materiale ali sestavne dele. Za namen tega dokumenta izraz dobavitelj velja za dobavitelje, ponudnike storitev in druge pogodbene stranke.

Začasno delo

Delo z omejenim trajanjem. Prenehanje pogodbe določajo objektivni pogoji, npr. določen datum, dokončanje določene naloge ali pojav določenega dogodka. Začasno delo je lahko bodisi s polnim ali krajšim delovnim časom, lahko pa je dvostransko (med dvema strankama) ali tristransko (med tremi stranmi).

Vrednostna veriga

Celoten obseg dejavnosti, potrebnih za pripravo izdelka ali storitve od same zasnove do končnega potrošnika in ponovne integracije v vrednostno verigo. To vključuje dejavnosti, kot so oblikovanje, proizvodnja, distribucija in podpora potrošniku. Na različnih stopnjah vrednostne verige deležniki dodajo vrednost izdelku ali storitvi, da povečajo končno vrednost.

Poklicno usposabljanje

Vključuje vse oblike vajeništva, pripravništva in delovnih izkušenj, ki imajo učni cilj. Poklicno usposabljanje se izvaja v sodelovanju z lokalno šolo ali ustanovo za usposabljanje ali pa ga je pristojni organ odobril kot program usposabljanja ali služi kot program usmerjanja ali orientacije, z namenom podpore pripravniku pri izbiri poklica ali programa izobraževanja.

Delavec/-ka

Oseba, ki opravlja delo s polnim ali krajšim delovnim časom. Med te osebe spadajo tudi delavci, ki delajo po akordnih postavkah, pripravniki in delavci v poskusnem obdobju, pa tudi podizvajalci, ki na lokaciji delajo osemnajst (18) ur ali več na teden.

Delovnik

Obdobje, v katerem delavec dela. Ne vključuje časa, ko se delo ne opravlja, tudi če je plačan, npr. plačan letni dopust, plačani državni prazniki, plačane bolniške odsotnosti, malice, čas za pot na delo in domov.

Mlad/-a delavec/-ka

Osebe, mlajše od 18 let, vendar nad minimalno zakonsko določeno starostjo za delo, ki so vključene v delovni proces.

Pogodba brez zagotovljene minimalne delovne obveznosti

Pogodba o zaposlitvi, ki delodajalca ne zavezuje k temu, da delavcu zagotovi redno delo, vendar od delavca zahteva, da je v stalni pripravljenosti za morebitno delo.



[< Nazaj na vsebino](#)

IWAY STANDARD - EDITION 6.0 PUBLISHED SEPTEMBER 2019 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019

