

ZENITCONSULT

ZENIT og SOCIALT ANSVAR

ZENIT Consult ønsker at være en samfundsansvarlig virksomhed. ZENIT Consult har derfor tilsluttet sig FN's Global Compact 10 (<https://www.unglobalcompact.org/>) principper for samfundsansvar, herunder menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption, se nedenfor.

ZENITS samfundsansvar	Ja	Nej
ZENIT har tiltrådt FN's Global Compact 10 principper for samfundsansvar og rapporterer årligt til FN om indsatsen.	x	
ZENIT støtter Universal Declaration of Human Rights	x	
ZENIT har politikker og retningslinjer indenfor arbejdstagerrettigheder, miljø/klima og antikorruption.	x	
ZENIT har retningslinjer for at sikre, at dennes underleverandører agerer samfundsansvarligt.	x	
ZENIT har en række selvstændige initiativer, der understøtter en samfundsansvarlig virksomhedsdrift.	x	

De 10 principper i Global Compact er følgende:

Menneskerettigheder

1. **ZENIT Consult støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder; og**
2. **Sikrer, at der ikke medvirkes til krænkelse af menneskerettighederne**

Arbejdstagerrettigheder

3. **ZENIT Consult vil opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling;**
4. **Støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde; og**
5. **Støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde; og**
6. **Afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.**

Miljø

7. **ZENIT Consult støtter en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer;**
8. **Tager initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed; og**
9. **Opfordrer til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.**

Anti-korruption

10. **ZENIT Consult modarbejder alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.**

ZENITCONSULT

ZENIT Consult og menneskerettigheder

ZENIT Consult støtter og respekterer FNs menneskerettigheder og arbejder aktivt for at sikre, at vi ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

Princippet gør sig gældende både internt og eksternt i ZENIT Consults værdier og er præciseret ved:

- ZENIT Consult vil arbejde aktivt for at overholde og undgå at medvirke til krænkelse af de universelle menneskerettigheder, som de er beskrevet i UN Universal Declaration of Human Rights i United Convention on the Rights of the Child og International Labour Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
- ZENIT Consult vil tilstræbe at forhindre diskriminerende praksis, og sikre lige muligheder gennem udarbejdelse af politikker og handlinger, der skal forbygge diskrimination.
- ZENIT Consult tager afstand fra tvangsarbejde og ansættelse af medarbejdere under minimumsalderen, og ansættelse af medarbejdere uden om dansk lovgivnings minimumskrav til løn og arbejdsforhold og vi støtter bestræbelserne på at fjerne disse former for arbejdsforhold.
- ZENIT Consult vil fortløbende skabe processer i virksomheden, der skal sikre overholdelse af og opfølgning på vores etiske krav vedrørende menneskerettigheder, præciseret i ZENIT Consults Code of Conduct gældende for leverandører og samarbejdspartnere i vores værdikæde.

ZENIT Consults principper for arbejdsforhold

ZENIT Consult respekterer de ansattes rettigheder og har et ansvar for at skabe arbejdsforhold med omtanke for arbejdsmiljø som helhed og for den enkelte medarbejders sikkerhed, sundhed, udvikling og trivsel.

Det betyder at:

- ZENIT Consult anerkender de ansattes ret til at være organiseret og medlem af en fagforening og at løn og arbejdsforhold forhandles kollektivt.
- ZENIT Consult ønsker at de ansatte har vilkår, der gør det muligt at leve et liv uden social og økonomisk fattigdom og ZENIT opfatter det at tilvejebringe arbejdspladser, lønsikkerhed og andre benefits til medarbejdere som et af virksomhedens vigtige bidrag til samfundsansvar.
- ZENIT Consults strategiske indsatser og beslutninger for arbejdsforholdene baseres både på de lovpligtige indsatser og egne prioriteringer. Her opfatter ZENIT Consult samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, om udviklingen af gode arbejdsforhold, som en nødvendighed.
- ZENIT Consult vil fremme en mangfoldig arbejdsplads og ligeledes arbejde for at fremme kvinder i ledende stillinger.
- ZENIT Consult vil medvirke til udviklingen af medarbejdernes kompetencer på alle niveauer og tilbyde ansvar, selvledelse og meningsfuldt jobindhold.

Almen sundhedsfremme

ZENIT Consult sikrer, at:

- ZENIT Consult bidrager til at fremme medarbejdernes sundheds- og helbredsforhold ved at kombinere indsatsen for et bedre arbejdsmiljø med initiativer, der er rettet mod en sundere livsstil og øget trivsel.
- Måden, hvorpå virksomheden arbejder med sundhedsfremme, er fastlagt ud fra virksomhedens og medarbejdernes ønsker samt virksomhedens muligheder. På den baggrund har virksomheden lavet en politik om sundhedsfremme.
- ZENIT Consults arbejde med sundhedsfremme rækker ud over de danske lovkrav på arbejdsmiljøområdet.

Forskelsbehandling

ZENIT Consult sikrer, at:

- Der i virksomheden ikke udøves forskelsbehandling som følge af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, national oprindelse, social oprindelse, etnisk oprindelse, alder eller handicap.
- Der i virksomheden ikke udøves forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, fastsættelse af løn, fastsættelse af arbejdsvilkår eller ved kompetenceudvikling. Alle beslutninger vedrørende ansættelse, forfremmelse, afskedigelse, løn og andre arbejdsvilkår baseres på relevante og objektive kriterier.

ZENIT Consult er bekendt med og respekterer forbuddet mod forskelsbehandling, som det udtrykkes i Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 og Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om etnisk ligebehandling. EU direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. EU direktiv 2004/113/EF om kønsligestilling i forbindelse med varer og tjenesteydelser. EU direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om ligebehandling på kønsområdet. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention af 4. november 1950, FN Konventionen om afskaffelse af alle former for racediskrimination af 21. december 1965, FN Konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder af 18. december 1979, ILO konvention nr. 100 af 29. juni 1951 om ligeløn, ILO konvention nr. 111 af 25. juni 1958 om diskrimination, ILO konvention nr. 169 af 27. juni 1989 om oprindelige folk.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder den danske lovgivning på området. Ansatte der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Ansatte, der mener sig udsat for forskelsbehandling, kan også få behandlet deres klage i Ligebehandlingsnævnet. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan de ansvarlige blive straffet med bøde eller fængsel, og den ansatte kan få tilkendt en godtgørelse.

Løn og ansættelsesforhold

ZENIT Consult sikrer, at:

- Alle ansatte får en minimumsløn, som er i overensstemmelse med internationale standarder.
- Alle ansatte senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse får skriftlige oplysninger om løn, arbejdssted, arbejdets indhold, rettigheder mht. betalt ferie, opsigelsesvarsler, lønforhold, arbejdstid og evt. kollektive overenskomster.
- Alle ansatte i virksomheden har mindst 25 dages betalt ferie om året, jf. de danske regler.
- Alle ansatte, der arbejder i en kortere periode, optjener ferie, og at ferien afstemmes med længden af ansættelsen

ZENIT Consult er bekendt med og respekterer de danske krav om lønforhold, goder og ansættelsesbetingelser, som de udtrykkes i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007, Ferieloven, lovbekendtgørelse nr. 407 af 28. maj 2004, Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov, lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006, lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven, jf. lov nr. 566 af 9. juni 2006).

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder af 16. december 1966, FN's Konvention om Afskaffelse af alle Former for Diskrimination mod Kvinder af 18. december 1979, ILO konvention nr. 52 om årlig ferie med løn.

Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænkede, har adgang til at indbringe sag for domstolene. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan virksomheden blive pålagt at betale en godtgørelse til den ansatte, samt efterbetaling af manglende løn.

Uddannelse af medarbejdere

ZENIT Consult sikrer, at:

ZENIT Consults medarbejdere uddannes i almen sundhed og sikkerhed. Det betyder bl.a., at:

- Hver enkelt af virksomhedens ansatte, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde.
- De ansatte får oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.
- ZENIT Consult betaler omkostningerne til oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde.
- Oplæringen og instruktionen foregår i arbejdstiden.
- Virksomheder med flere end 9 ansatte har et særligt uddannelsesprogram for både medarbejderrepræsentanter og arbejdsledere, som indgår i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

ZENITCONSULT

ZENIT Consult er bekendt med og respekterer reglerne om uddannelse af medarbejdere i sundhed og sikkerhed, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 med senere ændringer.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EU direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, ILO konvention nr. 155 af 22. juni 1981 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, ILO konvention nr. 138 af 26. juni 1973 om minimumsalder og ILO konvention nr. 182 af 17. juni 1999 om de værste former for børnearbejde.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder de danske arbejdsmiljøregler. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, kan klage til Arbejdstilsynet. Hvis virksomheden overtræder arbejdsmiljøreglerne, kan de ansvarlige straffes med bøde eller fængsel.

Foreningsfrihed

ZENIT Consult sikrer, at:

- ZENIT Consult ikke lægger vægt på eller på anden måde træffer beslutninger, der er påvirket af den ansattes tilhørsforhold til en fagforening eller anden forening.
- ZENIT Consult ikke forsøger at påvirke de ansatte til at være eller til ikke at være medlem af en bestemt fagforening.
- Tillidsrepræsentanter gives særlig beskyttelse i varetagelsen af deres hverv.
- ZENIT Consult ikke blander sig i, hvilke fagforeninger eller andre foreninger der bliver dannet på arbejdspladsen.
- Ansatte bliver ikke afskediget på grund af deres tilhørsforhold til en fagforening.
- En bestemt fagforening ikke bliver favoriseret.
- Retten til kollektiv forhandling bliver respekteret.
- Valgte tillidsrepræsentanter for de ansatte gives særlig beskyttelse mod afskedigelse.

ZENIT Consult er bekendt med og respekterer medarbejdernes ret til at organisere sig og indgå i kollektive forhandlinger, som det blandt andet udtrykkes i Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet, jf. lovbekendtgørelse nr. 424 af 8. maj 2006, samt ved hovedaftalerne mellem arbejdsmarkedets parter, jf. bl.a. hovedaftalen mellem LO og DA fra 1973.

Den danske lovgivning og Hovedaftalen mellem arbejdsmarkedets parter er i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention af 4. november 1950, FN's Konvention om Civile og Politiske Rettigheder af 16. december 1966, FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder af 16. december 1966, ILO konvention nr. 87 af 9. juli 1948 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig, ILO konvention nr. 98 af 1. juli 1949 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, ILO konvention nr. 111 af 25. juni 1958 om diskrimination, ILO konvention nr. 135 af 23. juni 1971 om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter mv.

Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til at indbringe sag for domstolene. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan virksomheden blive pålagt at betale godtgørelse til den ansatte.

Psykisk arbejdsmiljø

ZENIT Consult sikrer, at:

- Der er minimal risiko for fysiske eller psykiske helbredsforringelser ved arbejdet.
- Der er foretaget en vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed. Vurderingen er lavet for alle led af arbejdet og er med til at sikre, at arbejdet sker på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde.
- Ensidigt belastende arbejde, som medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt, undgås eller begrænses.
- Arbejdstempoet er således, at det ikke medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt.
- Isoleret arbejde, som kan medføre fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse, undgås eller begrænses.
- Arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

ZENIT Consult er bekendt med og respekterer reglerne om psykisk arbejdsmiljø, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder de danske arbejdsmiljøregler. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis virksomheden overtræder arbejdsmiljøreglerne, kan de ansvarlige straffes med bøde eller fængsel.

Arbejdsforhold - inkl. ulykker

ZENIT Consult sikrer, at:

Produktionen i alle led er planlagt og tilrettelagt, så den foregår på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde. Arbejdet på virksomheden foregår under hensyntagen til bl.a. følgende forebyggelsesprincipper:

- Risici bekæmpes ved kilden.
- Arbejdet tilpasses så vidt muligt den enkelte medarbejder, hvad angår bl.a. udformningen af arbejdspladsen og valg af arbejdsudstyr samt arbejds- og produktionsmetoder.
- Monotont arbejde og ensidigt belastende arbejde (EBA) begrænses, så helbredspåvirkningen af et sådant arbejde mindskes.
- Der anvendes ikke konstruktioner og arbejdsmetoder, som kan udgøre en væsentlig fare for medarbejderne ved arbejdets udførelse.

ZENIT Consult udarbejder løbende skriftlige vurderinger af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen. Alle arbejdsmiljøforhold er inddraget i arbejdspladsvurderingen, ligesom virksomhedens ansatte inddrages i processen.

ZENITCONSULT

ZENIT Consult er bekendt med og respekterer reglerne om sunde og sikre arbejdsforhold, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, Bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 559 af 17. juni 2004 med senere ændringer samt i Bekendtgørelse om unges arbejde nr. 239 af 6. april 2005 med senere ændringer.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EU direktiv 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet, EU direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, ILO konvention nr. 155 af 22. juni 1981 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, ILO konvention nr. 182 af 17. juni 1999 om de værste former for børnearbejde, ILO konvention nr. 138 af 26. juni 1973 om minimumsalder.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder de danske arbejdsmiljøregler. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis virksomheden overtræder arbejdsmiljøreglerne, kan de ansvarlige straffes med bøde eller fængsel.

Lægehjælp og førstehjælp

ZENIT Consult sikrer, at:

Alle virksomhedens medarbejdere har adgang til gratis lægehjælp. I Danmark er det ikke nødvendigt at være forsikret for at få lægehjælp. ZENIT Consult har desuden truffet de nødvendige foranstaltninger vedrørende førstehjælp. Det betyder bl.a., at:

- Arbejdsstedet er forsynet med passende redningsudstyr samt fornødne hjælpemidler til førstehjælp i ulykkestilfælde.
- Et tilstrækkeligt antal personer er oplært i førstehjælp.

ZENIT Consult er bekendt med og respekterer reglerne om adgang til førstehjælp, som de udtrykkes i den danske lovgivning i bl.a. Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EU direktiv 89/654/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet og ILO konvention nr. 155 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder de danske arbejdsmiljøregler. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis virksomheden overtræder arbejdsmiljøreglerne, kan de ansvarlige straffes med bøde eller fængsel.