

Politik for overholdelse af menneskerettigheder

Tvangsarbejde

Prodan tager stærk afstand fra alle former for tvangsarbejde.

Prodan anvender ikke nogen som helst former for tvang, trusler eller disciplinære midler med det formål at tvinge folk til at arbejde. Prodan samarbejder heller ikke med andre virksomheder, der anvender tvangsarbejde eller tilbageholder identifikationspapirer eller løn fra de ansatte med det formål at tvinge de ansatte til at arbejde. Ligeledes tages der afstand fra gældsslaveri eller transport af mennesker med det formål at tvinge dem til at arbejde.

Alle Prodans ansatte kan frit forlade arbejdspladsen uden at blive holdt tilbage.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder den danske lovgivning på området. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan de ansvarlige blive straffet med bøde eller fængsel.

Børnearbejde

Prodan overholder de danske regler om børnearbejde. Eventuelle medarbejdere under 18 år opfylder de lovpligtige krav til bl.a. sikkerhed og maksimal arbejdstid.

Prodan sikrer, at alle ansatte er fyldt 13 år. Og at ansatte under 18 år ikke udfører farligt arbejde eller arbejder om natten. Alle virksomhedens lærlinge er over 15 år og arbejder som led i deres uddannelse.

Prodan er bekendt med og respekterer forbuddet mod børnearbejde, som det udtrykkes i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 og i Bekendtgørelse om unges arbejde nr. 239 af 6. april 2005.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder den danske lovgivning på området. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan de ansvarlige blive straffet med bøde eller fængsel.

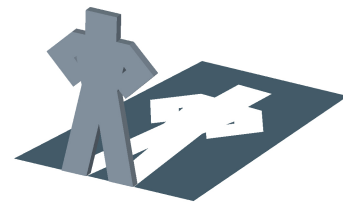
Psykisk arbejdsmiljø

Prodan overholder den danske lovgivning, som bl.a. betyder, at virksomheden skal forebygge risiko for fysiske eller psykiske overgreb som f.eks. vold, trusler om vold, anden truende adfærd, misbrug og verbal chikane.

Prodan sikrer, at der er minimal risiko for fysiske eller psykiske helbredsforringelser ved arbejdet.

Der foretages 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.

Arbejdet medfører ikke risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Prodan 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.

Forskelsbehandling

Prodan overholder den danske lovgivning om forskelsbehandling. Det betyder blandt andet, at virksomheden ikke forskelsbehandler sine ansatte på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Prodan sikrer, at der ikke forskelsbehandles 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.

Prodan 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.

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 Ligebehandlings-nævnet. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan de ansvarlige blive straffet med bøde eller fængsel, og den ansatte kan få tilkendt en godtgørelse.

Randers d. 08.10.2020

Ledelsen ved Prodan