

Uniflex Code of Conduct

Uniflex vill vara en ansvarsfull arbetsgivare och samarbetspartner. Vi är måna om att agera som en pålitlig och hederlig koncern som lever upp till sina åtaganden. Vi tror på långsiktiga affärsåtaganden.

Uniflex värderingar är Passion & Execution, vilket speglar hur vi betar oss – vår kultur. Genom att alltid agera utifrån våra värderingar ska kunder, kandidater och andra intressenter förstå vilka vi är och vad vi står för.

Det är såväl ledningens som de anställdas ansvar att säkerställa att denna Code of Conduct efterlevs. Uniflex ser till att alla anställda får ta del av Uniflex Code of Conduct så att alla i bolaget ska ha möjlighet att efterleva policyn. Alla uppmanas och förväntas att rapportera brott mot Uniflex Code of Conduct.

Lagar och förordningar:

Uniflex följer de lagar, förordningar och regler som finns i de länder som vi verkar i, vi respekterar även Förenta nationernas Deklaration om Mänskliga Rättigheter. I de områden där vi har inflytande ska vi sträva efter att se till att våra leverantörer, underleverantörer och övriga partners följer vår Code of Conduct.

Certifieringar och auktorisation:

Uniflex är medlem i Almega Kompetensföretagen och har kollektivavtal med LO, Unionen och Akademikerförbunden samt Byggnadsförbundet. Uniflex arbetsgivarorganisation Almega Bemanningsföretagen säkerställer seriösa bemanningsföretag som uppfyller höga krav på affärsmässighet genom auktorisation. Auktorisationen förnyas årligen.

Företagen är även skyldiga att, enligt Kompetensföretagens stadgar, följa svensk lagstiftning, lämna statistik och andra uppgifter till Bemanningsföretagen och Svenskt Näringsliv. Uniflex är certifierat inom kvalitet ISO 9001, miljö ISO 14001 samt arbetsmiljö ISO 45001 och blir årligen reviderade av en extern revisor.

Dataskydd:

Uniflex värnar om individens personliga integritet och säkerheten för dennes personuppgifter. Därav ansvarar Uniflex för att alla personuppgifter behandlas korrekt och i enlighet med tillämplig lagstiftning för dataskydd.

Miljö:

Hållbarhet är viktigt för Uniflex och vi följer tillämpliga miljölagar och förordningar. Uniflex arbetar aktivt med att minska den påverkan vår verksamhet har på miljön, miljöarbetet ska vara en integrerad del av den dagliga verksamheten. Uniflex arbetar för att minimera förorening i samband med persontransporter och vi arbetar för att ständigt effektivisera våra arbetssätt så att vi kan minimera slöseri med resurser i vår verksamhet.

Arbetsmiljö:

Uniflex skall erbjuda varje anställd inom företaget en arbetsmiljö som överensstämmer med gällande arbetsmiljölag och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen. Uniflex målsättning är att skapa en fysiskt, psykisk och socialt sund och utvecklande arbetsmiljö för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.

Uniflex accepterar inte att någon medarbetare på grund av alkohol- eller drogmissbruk missköter sina arbetsuppgifter. Uniflex ska arbeta för att förebygga och motverka alla former av missbruk i vår arbetsmiljö. Bruk och påverkan av alkohol och droger på arbetsplatsen försämrar arbetsmiljön i stort och medför ökade risker för hälsa och olycksfall i arbetet.

Inom Uniflex skall alla visa respekt för varandras fysiska och psykiska integritet. Uniflex accepterar inte att någon anställd utsätts för våld eller hot om våld i sin arbetsmiljö.

Alla anställda har rätt att vara fackligt anslutna och vi tillämpar inte tvångsarbete, slavarbete eller andra former av ofrivilligt arbete vid våra arbetsplatser. Vi tillåter heller inga förfaranden som begränsar de anställdas fria rörlighet.

Uniflex accepterar inte barnarbete i någon form. Uniflex policy är att inte anställa personer under 18 år. Undantag från detta ska ske med godkännande av HR avdelningen. Då gäller att om inte lokal lagstiftning föreskriver en högre åldersgräns, ska ingen som inte uppnått åldern för slutförd obligatorisk grundskola eller är yngre än 15 år anställas.

Diskriminering:

Uniflex skall i enlighet med diskrimineringslagen främja arbete för att motverka diskriminering i fråga om arbetsförhållanden, löner, kompetensutveckling, rekrytering och befordran samt möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Uniflex skall tillsammans med arbetstagare verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Uniflex accepterar inte någon form av diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller andra former av trakasserier inom organisationen. Uniflex ser detta som ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjlighet till utveckling och att detta påverkar verksamheten negativt.

Sponsring, gåvor, mutning och bestickning:

Uniflex ska endast sponsra aktiviteter då sponsringen gynnar Uniflex affärer eller verksamhet. Bidrag till välgörenhet beslutas endast av Uniflex VD.

Uniflex accepterar inte någon form av mutor eller bestickning i några av våra direkta eller indirekta affärskontakter eller i andra omvärldsrelationer.

Ansvar:

Alla chefer har ansvar för att informera och presentera vår Code of Conducts innehåll till medarbetare, affärspartners och leverantörer.

Agerande mot Uniflex Code of Conduct ska anmälas till närmsta chef. Skulle det röra tyngre ärenden som man inte vill lyfta med sin chef finns även möjlighet att rapportera missförhållanden på arbetsplatsen anonymt via en visselblåsarkanal (se länk nedan). Missförhållanden på arbetsplatsen kan vara till exempel mutor, bedrägerier, korruption eller skada på miljö. Rapporten hanteras av personer som är bundna av åtaganden kring sekretess/tystnadsplikt kring identitetsuppgifter.

<https://whistle.qnister.com/uniflex>

Denna rapporteringsrutin ger möjlighet att rapportera olagligheter eller överträdelser av vår Code of Conduct. För att undvika att medarbetare eller andra intressenter avstår från att rapportera misstänkta överträdelser, finns möjligheten att använda rutinen anonymt.