



Code of Conduct – uppförandekod

Man in Vans etiska riktlinjer gäller företagets samtliga anställda, ledningen samt alla underentreprenörer. Ovanstående förbinder sig att följa riktlinjerna och handla i enlighet med dem när det gäller arbetsrelaterade uppgifter och lokaler.

Vi följer lagen

Vi verkar alltid inom ramen för gällande lagar och bestämmelser och följer Man in Vans riktlinjer.

Om dessa två står i konflikt med varandra, är det lagen som gäller och den som upptäcker konflikten informerar utan dröjsmål Man in Vans representant om sin upptäckt.

Vi respekterar andra

Vi behandlar alla inom arbetsgemenskapen inklusive kunder och intressenter med respekt. Vi behandlar alla människor jämlikt. Ingen mobbing, diskriminering eller osaklig särbehandling accepteras.

Vi skyddar företagets och kundens egendom

Vi behandlar Man in Vans och arbetsplatsens egendom med varsamhet. Vi missbrukar inte denna egendom. Vi respekterar och värnar också om företagets immateriella egendom, såsom varumärken, programvaror och information.

Vi är professionella och ärliga

Vi utför våra arbetsuppgifter på ett professionellt sätt med vederbörlig aktsamhet och precision och följer de regler och bestämmelser som gäller för varje enskild arbetsuppgift. När vi utför vårt arbete representerar vi Man in Van genom ett ärligt, etiskt och ansvarsfullt uppförande.

Så följer du dessa riktlinjer

Man in Vans anställda

De etiska riktlinjerna bifogas handboken för anställda, som presenteras för alla nya medarbetare.



Vi informerar anställda samt ledningen om riktlinjernas existens och betydelse via e-post samt på företagets månadsmöten. Uppdateringar meddelas på samma sätt.

Underleverantörer och andra intressenter

De etiska riktlinjerna bifogas Man in Vans allmänna leveransvillkor, som skickas ut till underentreprenörer i samband med varje arbetsorder. Att ta emot en arbetsorder medför förpliktelse att följa leveransvillkoren och de etiska riktlinjerna.

Vid upptäckt av brott mot riktlinjerna

Man in Vans anställda och partner förbinder sig att meddela brott mot dessa riktlinjer samt eventuella risksituationer. Anställda som upptäcker brott mot riktlinjerna, upplever mobbing alternativt diskriminering eller är med om en nära-ögat-incident rapporterar i första hand till sin chef. Anställda kan också vända sig till ett skyddsombud. Underentreprenörer, kunder och övriga partner kan vända sig till sin kontaktperson. Utvecklingschefen för tjänsten deltar i alla utredningar (utom som motpart) och det går också att rapportera direkt till vederbörande.

Brott mot riktlinjerna

Vi ser allvarligt på alla brott mot dessa riktlinjer. Båda parter har rätt att likvärdigt komma till tals och kan om de så önskar ta hjälp av t.ex. ett skyddsombud. En utredning fastställer en lämplig påföljd. Brottet kan exempelvis leda till en varning eller i allvarliga fall till omedelbar uppsägning. När det gäller underentreprenörer kan påföljden bli tillfällig eller permanent avstängning samt eventuell ersättningsplikt. Vid behov görs en polisanmälan inom lagens ramar.

Uppdaterad 2019-09-05