

Uppförandekod

Som tillverkare av medicinska möbler till svensk och utländsk sjuk- och friskvård är det viktigt för oss att bedriva vår verksamhet så att den främjar en hållbar utveckling. I enlighet med det vill vi verka för att de varor som tillverkas och säljs är producerade under hållbara och ansvarsfulla förhållanden, såväl i vår egen verksamhet som i varje led i vår leveranskedja. Detta säkerställs genom att vår uppförandekod läses, signeras och returneras av respektive underleverantör.

Denna uppförandekod kommer att uppdateras om och när det är relevant.

De varor som levereras är framställda under förhållanden som är förenliga med:

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- ILO:s åtta kärnkonventioner nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182
- FN:s barnkonvention, artikel 32
- det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet.
- den miljöskyddslagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- FN:s konvention mot korruption

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)

Stöd och respekt för mänskliga rättigheter

Sjöbloms respekterar och främjar de mänskliga rättigheterna, både inom den egna verksamheten och i leverantörskedjan. Vi ålägger oss att inte medverka, direkt eller indirekt, till kränkningar av mänskliga rättigheter.

Risken för att vi genom vår verksamhet medverkar till kränkningar av de mänskliga rättigheterna utvärderas genom regelbundna personalsamtal där frågor som diskriminering, jämlikhet, delaktighet, inkludering, transparens och ansvar är stående samtalspunkter.

Ingen förekomst av barnarbete (ILO 138 och 182, FN:s barnkonvention artikel 32)

Med barnarbete avses all ekonomisk aktivitet som utförs av en person i skolpliktig ålder eller yngre. Ingen arbetstagare får vara under 15 år (eller 14 år om den nationella lagstiftningen tillåter detta), eller yngre än minimiåldern för arbete, om denna ålder överstiger 15 år.

Ungdomar mellan 15 och 18 år får arbeta med icke-farliga arbetsmoment, under förutsättning att de uppnått legal ålder för att arbeta samt har fullgjort nationell skolplikt.

Om barnarbete upptäcks i leveranskedjan ska Sjöbloms agera utifrån barnets bästa samt hitta lämpliga lösningar i samråd med barnet och barnets familj.

Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105)

Med tvångsarbete avses arbete eller tjänster som utförs genom hot om straff eller liknande och som inte utförs på frivillig basis.

Inom Sjöbloms verksamhet förkommer inget tvångsarbete, inklusive slavarbete, kontraktsarbete eller ofrivilligt fängelsearbete. Allt arbete är frivilligt. Arbetstagaren har rätt att sluta sitt arbete efter en rimlig uppsägningstid.

Ingen förekomst av diskriminering och trakasserier (ILO 100 och 111)

Med diskriminering avses åtskillnad av arbetstagare som inte grundar sig på meriter eller kvaliteter, utan innebär särbehandling på osakliga grunder.

Sjöbloms verkar för mångfald och lika möjligheter i verksamheten. Diskriminering på grundval av etnisk tillhörighet, kön, civilstånd, graviditet, religion, socialt eller etniskt ursprung, nationalitet, funktionsnedsättning, politiska åsikter, fackligt engagemang eller sexuell orientering får inte förekomma.

Med trakasserier avses när arbetstagare utsätts för hård eller omänsklig behandling, däribland sexuella trakasserier eller någon form av psykisk eller fysisk bestraffning. Det får inte förekomma trakasserier i verksamheten.

Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (ILO 87 och 98)

Med föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar avses formaliserade och/eller icke formaliserade samarbeten för att främja och försvara egna intressen i arbetslivet och i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Sjöbloms erkänner och respekterar arbetstagarens (och arbetsgivarens) rätt att organisera sig, ansluta sig till organisationer de själv önskar delta i, samt rätten att förhandla kollektivt.

Lagstiftning

Sjöbloms uppfyller svenska lagar och föreskrifter.

Löner och arbetstider

Lön betalas direkt till arbetstagaren på överenskommen tid och till fullo – i inget fall lägre än lagstadgad minimilön. Övertidsersättning betalas ut och specificeras tydligt i lönebeskedet.

Arbetstagarna har minst en vilodag i veckan. Veckoarbetstiden får inte överstiga de lagliga gränserna eller 60 timmar i veckan, inklusive övertid.

Ledighet, inklusive semester, helgdagar, sjukledighet och föräldraledighet ersätts i enlighet med nationell lagstiftning.

Arbetsmiljön ska vara säker och hygienisk (ILO 155 och 170)

Med säker och hygienisk arbetsmiljö avses att arbetstagaren skall, då den befinner sig på en plats som arbetsgivaren har direkt eller indirekt kontroll över, garanteras att vara fri från eller skyddas mot förhållanden som kan utgöra en fara för arbetstagarens fysiska och/eller psykiska hälsa.

Arbetstagaren erbjuds en säker och hälsosam arbetsmiljö där förebyggande åtgärder, som minimerar skador och hälsorisker, vidtagits.

Anställda får utbildning om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra, inklusive brandsäkerhet, farliga arbetsmoment och första hjälpen. Sjöbloms tillhandahåller relevant skyddsutrustning och ser till att information om hälsa och säkerhet finns lättillgänglig på arbetsplatsen.

Nödutgångar är tydligt markerade och upplysta och får inte vara blockerade. Utrymningsövningar och testning av brandlarm genomförs regelbundet.

Miljö

Sjöbloms bedriver sin verksamhet med hänsyn till miljön och följer lokal och nationell miljölagstiftning. Genom att ha rutiner för att identifiera, mäta och följa upp sin miljöpåverkan arbetar vi med att ständigt förbättra vår miljöprestanda och minimera resursförbrukning och utsläpp. Vi strävar mot ett livscykelperspektiv avseende miljöpåverkan från produkter och tjänster och ställer miljökrav på underleverantörer.

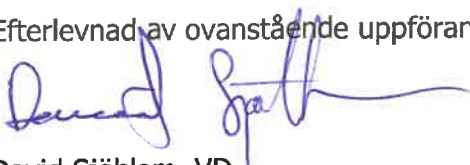
FN:s konvention mot korruption

Sjöbloms erbjuder aldrig, direkt eller indirekt, otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller organisation i syfte att erhålla, behålla eller styra affärer eller få annan otillbörlig fördel inom ramen för sin verksamhet.

Sjöbloms begär eller accepterar aldrig, direkt eller indirekt, någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning från tredje part som kan påverka objektiviteten vid affärsbeslut.

Efterlevnad

Efterlevnad av ovanstående uppförandekod bekräftas härmed.



David Sjöblom, VD
2023-10-18