

Unimers likabehandlingsplan

Policy och syfte för likabehandling

Unimer arbetar aktivt och systematiskt med att motverka diskriminering och främja lika behandling på vår arbetsplats. Vårt företags likabehandlingsplan är grundad på principen om att alla individer ska behandlas rättvist och respektfullt och att ingen ska diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder. Genom att främja en inkluderande arbetsmiljö strävar vi efter att ha en arbetsmiljö där alla ska trivas och utvecklas.

Genom en nolltoleranspolicy mot diskriminering och trakasserier sätter vi tydliga ramar för acceptabelt beteende och agerar aktivt för att förebygga och adressera sådana incidenter. Vår likabehandlingsplan omfattar även utbildning och medvetenhetshöjande åtgärder för att säkerställa att alla anställda förstår vikten av respekt, mångfald och inkludering på arbetsplatsen. Genom att kontinuerligt utvärdera och uppdatera vår plan strävar vi efter att skapa en arbetsplats där alla känner sig välkomna och värderade.

Arbetsmiljö och arbetsplatskultur

Arbetsplatsträffar, inklusive avdelningsmöten och kvartalsmöten, organiseras regelbundet för att främja kommunikation, samarbete och informationsutbyte mellan olika avdelningar och medarbetare.

Medarbetarsamtal hålls en gång per år för att utvärdera individuell prestation, identifiera utvecklingsområden och sätta upp mål för framtiden.

Riktade undersökningar med återkoppling genomförs för att få insikt i specifika frågor eller områden på arbetsplatsen och identifiera eventuella förbättringsmöjligheter.

Vi genomför *skyddsronder* två gånger om året för att säkerställa att arbetsmiljön är säker och förebygga olyckor och skador. Regelbundna riskbedömningar genomförs för att identifiera och hantera potentiella risker på arbetsplatsen och säkerställa en säker arbetsmiljö för alla anställda. Förändringar i verksamheten kommuniceras tydligt och hanteras strategiskt för att säkerställa smidiga övergångar och minimera negativa effekter på medarbetarna och verksamheten som helhet.

Ohälsa och sjukfrånvaro övervakas kontinuerligt för att identifiera trender, förebygga ohälsa och främja välmående bland anställda.

Rekrytering och anställning

Alla våra rekryteringsprocesser är baserade på kvalifikationer och kompetens.

Beslutsfattande gällande rekrytering och anställning baseras på kompetens, erfarenhet och prestationer utan att diskriminera på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder. Vi strävar även efter en mer jämn könsfördelning på olika befattningar.

Utbildning och kompetensutveckling

Unimers erbjudande till sina kunder kan summeras i att vi alltid ska leverera kvalitet med kompetens. Våra olika kompetenser i företaget är en väl integrerad del av vårt erbjudande och en nyckel till vår framgång och fortsatta utveckling. Vi erbjuder utbildnings- och utvecklingsmöjligheter för alla anställda för att främja karriärutveckling och öka kompetensen inom företaget.

Löner och anställningsvillkor

Vi strävar efter att erbjuda konkurrenskraftiga löner och anställningsvillkor som är rättvisa och jämlika för alla anställda.

Vi genomför löneöversyner enligt principer om differentierad lönesättning baserat på individuella och väl motiverade grunder. Lönekartläggning genomförs regelbundet för att säkerställa att lönerna är rättvisa och att löneskillnader på grund av kön eller annan diskriminerande faktor undviks.

Ansvar och uppföljning

Företagsledningen och alla anställda har en gemensam uppgift att främja likabehandling och motverka diskriminering.

Uppföljning av likabehandlingsarbetet görs kontinuerligt. Denna plan uppdateras årligen. Alla anställda uppmuntras att vara delaktiga i detta arbete.