

Likabehandlingspolicy

Syfte och mål

Vi strävar efter att skapa en trygg och trivsamt arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig respekterade och har samma möjligheter att utvecklas. Likabehandlingsarbetet syftar till att främja en jämställd och jämlik arbetsplats som präglas av respekt, förtroende och frihet från trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling. Vår nolltolerans omfattar alla former av dessa handlingar. Policyn grundar sig på Arbetsmiljölagen (AML), Diskrimineringslagen (DML) samt tillhörande föreskrifter (AFS) från Arbetsmiljöverket.

Ansvar och styrning

Likabehandlingsarbetet är en integrerad del av företagets verksamhet. Vd har det yttersta ansvaret för att säkerställa en trygg och trivsamt arbetsmiljö fri från diskriminering och trakasserier. HR är sammankallande och stödjande i likabehandlingsarbetet.

Chefer ansvarar för att implementera och följa upp likabehandlingsarbetet inom sina respektive ansvarsområden. Varje medarbetare har ansvar för att bidra till en positiv arbetsmiljö genom att behandla andra med respekt och följa policyn.

Denna policy innebär

- Alla medarbetare ska känna till vår likabehandlingspolicy och förstå att vi har nolltolerans mot trakasserier (inklusive sexuella trakasserier), kränkande särbehandling och diskriminering. Chefer ska ha särskild kompetens för att förebygga och hantera dessa situationer och ska veta hur de ska agera vid behov.
- HR ansvarar för att utbilda medarbetare och chefer löpande och vid behov. Detta är en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete.
- Vi arbetar proaktivt för att identifiera risker för diskriminering och trakasserier genom utbildning, rutiner och en öppen dialogkultur. Förebyggande insatser är en integrerad del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete.
- Vi undersöker, analyserar, åtgärdar och följer kontinuerligt upp vår verksamhet för att säkerställa jämlikhet och jämställdhet, bland annat genom månatliga medarbetarundersökningar. Frågor om likabehandling tas upp i mål- och utvecklingssamtal. Riktade undersökningar genomförs vid behov för att säkerställa jämställdhet och jämlikhet.
- Likabehandlingsfrågor ska regelbundet tas upp på arbetsplatsträffar under punkten arbetsmiljö. Detta är en del av det förebyggande arbetet och skapar förutsättningar för dialog och förbättring.
- Vid rekrytering prioriteras kompetens och kunskap. Samtidigt arbetar vi aktivt för att säkerställa mångfald och inkludering på alla nivåer i organisationen.
- Vid misstanke om trakasserier eller diskriminering ansvarar HR och närmaste chef för att omedelbart utreda situationen och vidta åtgärder i enlighet med lagstiftning och interna rutiner.
- Medarbetare som upplever eller bevittnar trakasserier, diskriminering eller annan kränkande särbehandling kan vända sig till sin närmaste chef, HR eller använda vår anonyma visselblåsarkanal.



Uppföljning och utvärdering

Arbetet med likabehandling följs upp årligen i samband med uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. HR ansvarar för att årligen analysera rapporterade incidenter och trender samt ge förslag på förbättringsåtgärder. Vd ansvarar för att utvärderingen genomförs och att nödvändiga förbättringsåtgärder identifieras och implementeras.

Alla chefer med personalansvar ansvarar för att säkerställa att denna policy är känd och efterlevs inom dennes avdelning/ansvarsområde. Alla medarbetare har tillgång till policydokumentet via SharePoint.