

Inkluderings- och jämställdhetspolicy

Ramuddens koncernövergripande riktlinjer för att motverka diskriminering och kränkande särbehandling, samt för att arbeta för mångfald och jämställdhet

DEFINITION

Riktlinjer för att främja inkludering och jämställdhet på en arbetsplats, handlar om att arbeta för ett arbetsklimat där alla kan bidra fullt ut med sina olika erfarenheter och bakgrunder. Det är då också viktigt att arbetsplatsen speglar samhället. Ytterst handlar det om att verksamheten på så sätt ska kunna bedrivas effektivt och med god kvalitet.

BAKGRUND

Människors olikheter kan utgöras av kön, etnisk härkomst, ålder, funktionsnedsättning, religion och sexuell läggning, men också av erfarenhet, utbildning, livssituation och värderingar. Olikheterna ska inte uppfattas som hot utan istället som något som tillsammans ger dynamik och nya möjligheter.

Som arbetsgivare är vi skyldiga att upprätthålla en god arbetsmiljö såväl fysiskt som psykiskt. Här ingår att behandla alla likadant samt att motverka trångsynthet. På Ramudden ser vi därför inkludering, jämställdhet och mångfald som en självklarhet och styrka. Ingen ska utsättas för någon form av diskriminering eller exkludering hos oss. Samma inställning förväntar vi oss av kunder, affärspartners och andra intressenter.

SYFTE

Riktlinjerna som gäller diskriminering, kränkande särbehandling, jämställdhet och mångfald ger våra anställda, partners, leverantörer, kunder och andra intressenter tydliga besked om hur vi agerar i olika situationer tillsammans med vilka regler och rutiner som gäller. De syftar till att göra oss till goda samhällsmedborgare, samt till att stärka Ramudden som företag. Det gör också att den enskilda medarbetaren kan känna sig trygg med vad som gäller hos oss.



Principerna som presenteras i detta dokument ansluter till Ramuddens övriga policyer och värderingar.



Osäker på vad som gäller?

Regelverk, riktlinjer och rutiner kan på detaljnivå skilja sig åt mellan länderna.

Om du är osäker på vad som gäller, kontakta då din närmaste chef, din VD eller läs mer i de nationella dokumenten.



Ramudden-andan

Tillsammans står vi upp för Ramudden-andan som innebär att vi har kunden i fokus, sätter medarbetarnas hälsa och säkerhet främst och ska vara bäst på det vi gör. Den andan genomsyrar också det professionella bemötandet i alla våra kontakter.

Det innebär också att alla medarbetare måste följa de lagar och riktlinjer vår verksamhet lyder under – hela tiden, i vartenda uppdrag, i alla kontakter, på kontoret och ute på fältet.

RIKTLINJER FÖR INKLUDERING OCH JÄMSTÄLLDHET

Ramudden följer de lagar och regler som gäller i varje land kopplat till diskriminering, kränkande särbehandling, jämställdhet och mångfald. Genom att följa riktlinjerna nedan, strävar vi efter att främja en inkluderande arbetsplats:

- Vår ledstjärna är att inkludering berikar Ramudden. Inkludering stärker vår samlade kompetens, är en strategisk tillgång i företaget och en viktig komponent i vår affärsutveckling. Att på en arbetsplats spegla samhället i övrigt, ger bättre förutsättningar för nya perspektiv, fler idéer, bättre problemlösning, smartare arbetssätt och större förståelse för kunderna.
- På Ramudden tolererar vi inte någon form av diskriminering eller kränkande särbehandling. Diskriminering är enligt lagens mening när någon missgynnas eller kränks kopplat till någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Definition av kränkande särbehandling brukar vara "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap". I dagligt tal benämns det ofta som mobbning och är något som inte accepteras av Ramudden. Det skadar våra medarbetares arbetsglädje, hälsa, ekonomi och utveckling i arbetet. Det skadar dessutom verksamheten.

För att förebygga och motverka förekomsten av diskriminering och kränkande särbehandling, ska samtliga inom företaget tillsammans arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering. Här följer vi de nationella handlingsplanerna och rutinerna för hur vi arbetar rent praktiskt.

- Jämställdhet och mångfald ska genomsyra hela Ramuddens verksamhet och vara ett naturligt inslag i vår verksamhet. Kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden, till exempel vid rekrytering och kompetensutveckling. Målet för jämställdhetsarbetet inom verksamheten är:
 - o att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden ska ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män.
 - o att både män och kvinnor kan förena förvärvsarbete med föräldraskap.



Det är ett gemensamt ansvar att värna om en god arbetsmiljö. Att arbeta på Ramudden ska upplevas som positivt, utvecklande och trivsamt. För alla.



6 typer av diskriminering
Är du medveten om de olika varianterna av diskriminering?

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Bristande tillgänglighet
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktioner att diskriminera

o att ingen medarbetare ska utsättas för sexuella trakasserier eller bli trakasserad för att en anmälan om könsdiskriminering har gjorts. Med sexuella trakasserier menas varje ovälkommen sexuell påstötning eller uttalande.

o att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet.

o att kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete.

- Vi ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald. Med aktiva åtgärder menar vi ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering samt på annat sätt verka för lika rättigheter på arbetsplatsen. Vi strävar efter varje år ta fram en jämställdhetsplan och lönekartläggning på nationell nivå. Ytterst ansvarig för detta är VD i respektive land.

ANSVAR

Alla medarbetare är skyldiga att i alla avseenden följa de lagar, förordningar, myndighetskrav och riktlinjer som finns kopplade till diskriminering, kränkande särbehandling, jämställdhet och mångfald. Att bryta mot riktlinjerna, kan leda till disciplinära påföljder. Ytterst är det Ramuddens chefer som ansvarar för att riktlinjerna har kommunicerats till anställda, samt till berörda externa parter för att främja en bredare kunskap om och användning av riktlinjerna.

Misstänker du att Ramudden på något sätt bryter mot dessa riktlinjer? Kontakta då din närmaste chef, din VD eller personalavdelningen.



Anställda som upplever sig själva, eller någon annan, diskriminerade eller utsatta för kränkande särbehandling, uppmanas rapportera detta till närmaste chef, personalavdelningen eller VD.