Policy för likabehandling

Syftet med denna policy är att erbjuda lika villkor och möjligheter för att utvecklas inom AMF. I AMF ska vi verka för mångfald, inkludering och en jämställd arbetsmiljö samt motverka diskriminering och kränkande särbehandling.

Vi utgår från att varje människa är unik och att alla har lika värde. Vi värderar därför människor utifrån personliga meriter och behandlar alla med respekt och värdighet. I AMF ska alla utifrån prestation och beteende ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet.

Denna policy omfattar alla medarbetare, oavsett anställningsform och gäller även för inhyrda medarbetare, entreprenörer, praktikanter och examensarbetare. Det förutsätter att varje enskild individ medverkar och tar sitt ansvar i detta sammanhang. Alla medarbetare har ett ansvar för att policyn följs. Alla som har ett personalansvar ska se till att policyn efterlevs.

Mångfald

AMFs definition av mångfald är olikheter i bakgrund, kompetens och erfarenhet. För oss handlar mångfald både om att kunna få vara sig själv och att dra nytta av tillgängliga kompetenser och erfarenheter. Vi ser mångfald som en tillgång och ett medel för att åstadkomma en bättre verksamhet för våra kunder, genom att vi löser problem och utvecklar verksamheten med våra olika perspektiv.

Jämställdhet

AMF ska vara ett företag helt befriat från all form av diskriminering. Som arbetsgivare ska vi verka medvetet och målinriktat för att alla ska ha samma arbetsvillkor, lika rättigheter och utvecklingsmöjligheter.

I AMF ska kvinnor och män ha samma förutsättningar för de olika arbetsuppgifterna som finns i företaget. Som en följd av detta ska personer av båda könen behandlas lika både vid intern och extern rekrytering. Jämställdhet ska också råda i samband med personalutveckling, lönesättning, möjligheter till föräldraskap med mera. All bedömning i sammanhanget ska enbart ske utifrån sakliga skäl som har med kompetens och lämplighet att göra.

AMF gör varje år en lönekartläggning för att säkerställa att inga löneskillnader beror på kön.

Diskriminering

Alla former av diskriminering är förbjudet. Det betyder att ingen får diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Kränkande särbehandling

Alla former av kränkande särbehandling eller trakasserier är förbjudet. Med kränkande särbehandling menar vi oönskade eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt, och som kan leda till att medarbetaren ställs utanför arbetsplatsens gemenskap eller hindras utföra sitt arbete. Det är den drabbade som avgör vad som är en oönskad handling. Det som accepteras av en person kan upplevas som kränkande för en annan.

Kränkande särbehandling kan vara mobbning, social utstötning och andra typer av trakasserier, såsom sexuella trakasserier. Det kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt (exempelvis blickar) uppträdande. Viktigt att notera är att inte enbart sexuella handlingar räknas som sexuella trakasserier, utan även kränkande generalisering av män och kvinnor. Ett kränkande beteende eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter eller samarbetsproblem räknas inte in i begreppet.

Målbild

Varje medarbetare medverkar till ett gott klimat på arbetsplatsen. Vi har ett arbetssätt och en kultur där alla kan använda sina kunskaper och erfarenheter så att de kan komma till nytta på det mest effektiva sättet och till mest gagn för verksamheten. Vi har ett inkluderande klimat där vi bejakar olikheter och där alla trivs oavsett status, bakgrund, kön, ålder, funktionsvariationer med mera. Vi behandlar varandra med respekt och värdighet samt har lika rättigheter och skyldigheter.

Ingen ska uppleva diskriminering eller kränkande särbehandling.

AMFs arbete för att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling

AMF har ett ansvar för att arbeta proaktiv så att ingen ska bli diskriminerad eller kränkt på något sätt. Exempel på insatser är:

- Rekryteringsprocessen är strukturerad och kompetensbaserad vilket minskar risken för diskriminering
- Som minst en årlig medarbetarenkät med åtgärdsplaner
- Uppföljning av kort- och långtidsfrånvaron
- Tidiga insatser vid sjukfrånvaro
- Utbildning i åtgärder vid diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier för chefer
- Årliga utvecklingssamtal där frågor om arbetsmiljön ingår
- Introduktion för nyanställda. Gällande policys delges nyanställda
- Uppföljningssamtal med nyanställda
- AMF och dess chefer ska verka för att ingen utsätts samt tydligt visa att diskriminering och kränkande särbehandling inte tolereras.
- Årlig lönekartläggning

Instruktion till chef när tecken på kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering visar sig

När en chef får kännedom om att någon kan ha upplevt sig diskriminerad eller kränkt är det viktigt att agera snabbt. Tidiga insatser kan vara avgörande. HR ska alltid involveras. Följande ska göras:

- Orsakerna ska utan dröjsmål utredas, HR avgör hur detta ska ske. I mer komplexa och svåra situationer och fall ska en utomstående oberoende part göra utredningen. AMF använder sig av Sophiahemmet. Det är viktigt att alla berörda får en chans att ge sin bild av situationen.
- Dokumentera anmälan och övrigt som framkommer i utredningen
- Vidta åtgärder, dessa kan vara:
    - Disciplinära (exempelvis tillrättavisning, erinran eller omplacering)
    - Rehabiliterande (exempelvis samtalsstöd)

    - Reparativa, dvs hur parterna ska få möjlighet att gå vidare (exempelvis trepartssamtal, en ursäkt)
    - Organisatoriska (strukturella åtgärder för att undvika att situationen upprepas)
- Följ upp regelbundet.

HR finns som stöd för chef och medarbetare när det råder missförhållanden på arbetsplatsen.

Vad gör jag som medarbetare om jag upplever att jag eller någon annan blivit kränkt eller diskriminerad?

Om du upplever dig kränkt eller diskriminerad ska du i första hand kontakta närmaste chef och förklara situationen. Om inte det känns bra kan du vända dig till HR eller fackliga ombud. För att komma tillrätta med kränkande särbehandling behöver vi alla hjälpas åt och vara delaktiga, och det blir bättre om vi kan agera i ett tidigt skede. Vi har alla en möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott klimat på arbetsplatsen.

Om du upplever att någon annan blir bemött på ett sätt som kan upplevas kränkande eller diskriminerande ska du prata med den utsatta personen och informera om vilka tillvägagångssätt som finns för att hantera situationen. Var medveten om att det är den drabbande som bedömer om den har blivit kränkt eller diskriminerad och behöver inte ha uppfattat det på samma sätt som du.