

Solotec AB

El & Mekanik

Likabehandlingsplan



**”Ingen är vaccinerad mot diskriminering.
Att reagera på det faktum att någon är
annorlunda är naturligt. Det är när man
börjar agera utifrån en rädsla för det som
är annorlunda, som det blir farligt.”**

Paki Holvander, chef för mångfalds- och
demokratienheten i Södertälje kommun

Solotec AB

El & Mekanik

Likabehandlingspolicy

På Solotec AB ska bemötande, kommunikation och service ges utifrån människors lika värde och individuella förutsättningar och behov – inte utifrån bemötarens föreställningar. Trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling är ett allvarligt hot mot individens hälsa, välbefinnande och arbetsglädje och kan ge upphov till onödiga sjukskrivningar och sänkta prestationer.

Solotec anser att grupper som består av människor med skilda erfarenheter och perspektiv är mer effektiva och dynamiska än grupper som består av alltför lika individer. Att åstadkomma väl sammansatta arbetsgrupper ingår därför i chefsansvaret på Solotec och är en viktig del i arbetet med den långsiktiga kompetensförsörjningen inom organisationen.

Likabehandling innebär att en person ges likvärdiga förutsättningar som en annan att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp.

Tillämpning

Likabehandlingspolicyen är ett styrande dokument och ska användas som planerings-, uppföljnings- och revisionsinstrument i det löpande arbetet med likabehandling.

En stor del av arbetet med mångfald handlar om att långsiktigt öka medvetenheten om vinsterna med mångfald i organisationen samt motverka diskriminering. Det är viktigt att både chefer och medarbetare väl känner till Solotecs syn på mångfaldsfrågor och att alla medarbetare deltar aktivt i arbetet kring detta. I detta sammanhang har cheferna ett särskilt ansvar både vad gäller att informera och involvera medarbetarna och genom att föregå med gott exempel.

Arbetet

Solotec ska vara en attraktiv arbetsplats med en arbetsmiljö som ökar medarbetarnas motivation, arbetsglädje och effektivitet och som lämpar sig väl för alla medarbetare. Solotec ska sträva efter att förhindra att de anställda drabbas av ohälsa och olycksfall i arbetet.

Arbetsförhållandena på Solotec ska även så långt som möjligt anpassas till de krav som föräldraskapet kan medföra. Som medarbetare på Solotec ska man ha goda möjligheter att förena föräldraskap med ett utvecklande yrkesliv.

Solotec AB

El & Mekanik

Handlingsplan

Målinriktat arbete	Mål	När	Ansvarig	Uppföljning
Chefer leder och utvecklar arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter	Likabehandlingspolicy och Handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling ska vara kända av samtliga medarbetare	Fortlöpande och vid nyanställningar	Chefer	Vid medarbetarsamtal
Alla medarbetare har likvärdiga villkor och möjligheter, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning och ålder.	Möjlighet att byta högtidsdagar om arbetet tillåter. Inköp och möblering i lunchrum anpassas och görs vid behov tillgängliga för medarbetare med funktionsnedsättning. Vid planering av konferenser, utbildningar och andra sammankomster tas hänsyn till diskrimineringsgrunderna, föräldrar och deltidsarbete. Vid beslut om semester och andra ledigheter beaktas önskemål som hänförs till diskrimineringsgrunder om arbetet tillåter det.	Fortlöpande	Chefer	Vid medarbetarsamtal

Solotec AB

El & Mekanik

Handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling



- På Solotec AB tolereras varken trakasserier eller kränkande särbehandling och det gäller att på ett tidigt stadium sätta stopp för sådana oönskade beteenden.
- Chefer bär ansvaret att förebygga och förhindra trakasserier och kränkande särbehandling, dock har alla medarbetare en skyldighet att reagera och säga ifrån.
- Diskussion om vad likabehandling, trakasserier och kränkande särbehandling innebär ska hållas levande på arbetsplatsen för att förebygga och motverka olika typer av diskriminering.

Vad är trakasserier och kränkande särbehandling?

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:17) återfinns begreppet kränkande särbehandling i arbetslivet, som ofta blandas ihop med begreppet trakasserier som regleras i Diskrimineringslagen (2008:567) Ett systematiskt arbetsmiljöarbete kräver att man arbetar med trakasserier och kränkande särbehandling på ett enhetligt sätt.

Kränkande särbehandling är återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett personligt kränkande sätt och som kan leda till att medarbetare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Exempel är förtal, utfrysning, medvetna förolämpningar och mobbning.

Det gemensamma för trakasserier och kränkande särbehandling är att det innebär att en person förolämpas, hotas, kränks eller blir illa behandlad. Trakasserier, till skillnad från den kränkande särbehandlingen, kan begränsas till en enstaka händelse.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en medarbetares värdighet och som har samband med någon av de lagskyddade diskrimineringsgrunderna;

- Kön
- Könsidentitet eller könsyttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning

Solotec AB

El & Mekanik

- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Trakasserierna kan bland annat bestå i att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel "kvinnliga", "homosexuella" eller "etniska" egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad "blatte", "mongo", "fjolla" eller liknande. Det kan även vara fråga om osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Ansvar

Det är alla medarbetares ansvar att slå larm till sin chef när man tycker att tendenser till kränkande särbehandling eller trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Var och en bör reflektera över sitt eget agerande och ta ansvar för att andra inte kränks eller utsätts för förtryck. I begreppet medarbetare inkluderas även arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft.

Om du upplever dig kränkt eller trakasserad är det viktigt att du klargör för den som trakasserar dig att du inte accepterar det du utsätts för. Det kan ske muntligt, skriftligt, med hjälp av någon du har förtroende för eller anmäler du det till din chef.

Som chef har man en skyldighet att förebygga och förhindra att detta uppstår på arbetsplatsen och om man får till sin kännedom att det förekommer har man en skyldighet att utreda och sätta stopp för fortsatta negativa beteenden.

Solotec AB

El & Mekanik