

Policy for inkludering og likestilling

Ramuddens konsernovergripende retningslinjer for å motvirke diskriminering og støtende oppførsel, samt for å arbeide for mangfold og likestilling.

DEFINISJON

Retningslinjer for å fremme inkludering og likestilling på en arbeidsplass, handler om å jobbe for et arbeidsmiljø hvor alle kan bidra til fulle med sine ulike erfaringer og bakgrunner. Det er da også viktig at arbeidsplassen gjenspeiler samfunnet. I ytterste fall handler det om at virksomheten på en slik måte kan driftes effektivt og med høy kvalitet.

BAKGRUNN

Menneskelige forskjeller kan bestå av kjønn, etnisk opprinnelse, alder, funksjonshemming, religion og seksuell orientering, men også av erfaring, utdanning, livssituasjon og verdier. Forskjellene bør ikke oppfattes som trusler, men i stedet noe som tilsammen gir dynamikk og nye muligheter.

Som arbeidsgiver er vi forpliktet til å opprettholde et godt arbeidsmiljø både fysisk og mentalt. Dette inkluderer å behandle alle likt og motvirke trangsyn. I Ramudden ser vi derfor inkludering, likestilling og mangfold som en selvfølgelighet og styrke. Ingen skal bli utsatt for noen form for diskriminering eller utestenging hos oss. Vi forventer den samme holdningen fra kunder, samarbeidspartnere og andre interessenter.

FORMÅL

Retningslinjene som gjelder diskriminering, støtende oppførsel, likestilling og mangfold, gir våre ansatte, partnere, leverandører, kunder og andre interessenter en tydelig beskjed på hvordan vi handler i ulike situasjoner, sammen med de regler og prosedyrer som er gjeldende. De tar sikte på å gjøre oss gode samfunnsborgere, og å styrke Ramudden som selskap. Det betyr også at den enkelte medarbeider kan kjenne seg trygg på hva som gjelder hos oss.

RETNINGSLINJER FOR INKLUDERING OG LIKESTILLING

Ramudden følger de lover og forskrifter som gjelder i det enkelte land knyttet til diskriminering, støtende oppførsel, likestilling og mangfold. Ved å følge retningslinjene nedenfor, arbeider vi for å fremme en inkluderende arbeidsplass:



Prinsippene i dette dokumentet, er koblet samme med Ramuddens øvrige retningslinjer og verdier.



Usikker på hva som gjelder?
På detaljnivå kan regler, retningslinjer og prosedyrer variere mellom landene.

Hvis du ikke er sikker på hva som gjelder, ta kontakt med din nærmeste leder, administrerende direktør eller les mer i nasjonale dokumenter.



Ramudden-ånden
Vi følger alle Ramudden-ånden, det vil si at vi har kunden i fokus, setter våre medarbeideres helse og sikkerhet først, og skal være best i det vi gjør. Denne ånden gjennomsyres også alle vi møter i en profesjonell sammenheng.

Følgelig må alle ansatte til enhver tid følge de lover og retningslinjer som vår virksomhet er underlagt, i enhver oppgave og i ethvert møte, både innenfor og utenfor kontoret.

- Vårt hovedprinsipp er at inkludering beriker Ramudden. Inkludering styrker vår samlede kompetanse, er en strategisk ressurs i selskapet og en viktig del av vår forretningsutvikling. Å speile samfunnet på en arbeidsplass, gir bedre forutsetninger for nye perspektiver, flere ideer, bedre problemløsning, smartere arbeidsmetodikk og en bredere forståelse av kundene.
- I Ramudden tolererer vi ikke noen form for diskriminering eller støtende oppførsel. Diskriminering er ifølge loven når noen blir dårlig behandlet eller krenkes i forbindelse med en av de syv hovedgrupperingene innen diskriminering, så som kjønn, kjønnsidentitet eller uttrykk, etnisitet, religion eller annen trostilhørighet, funksjonshemming, seksuell orientering, samt alder.

Definisjon av støtende oppførsel er vanligvis; ”handlinger rettet mot en eller flere arbeidstakere på støtende måte, og som kan føre til dårlig helse eller at de blir holdt utenfor fellesskapet på arbeidsplassen”. I dagligtale, kalles ofte dette for mobbing og er ikke noe som aksepteres hos Ramudden. Det skader våre medarbeiders trivsel, helse, økonomi og utvikling i arbeidet. Dette skader derfor også bedriften.

For å forebygge og motvirke tilfeller av diskriminering og støtende oppførsel, skal alle i selskapet arbeide sammen med aktive tiltak mot diskriminering. Her følger vi de nasjonale handlingsplanene og prosedyrene for hvordan vi jobber med dette rent praktisk.

- Likestilling og mangfold skal gjennomsyre hele Ramuddens virksomhet og være en naturlig del av vår forretning. Kvinner og menn skal ha samme rettigheter, muligheter og forpliktelser på alle områder, for eksempel ved rekruttering og kompetanseutvikling. Målet for likestillingsarbeid i virksomheten er:
 - o at arbeidsplasser, arbeidsmetoder, arbeidsorganisering og arbeidsforhold skal ordnes slik at de passer både for kvinner og menn.
 - o at både menn og kvinner skal kunne forene arbeid med det å være forelder
 - o at ingen medarbeidere skal bli utsatt for seksuell trakassering eller bli trakassert for å melde fra om kjønnsdiskriminering. Seksuell trakassering betyr enhver uvelkommen seksuell forseelse eller uttalelse.
 - o at kvinner og menn skal ha samme muligheter for ansettelse, utdanning, forfremmelse og utvikling på jobben.
 - o at kvinner og menn skal ha lik lønn for likt arbeid.



Det er et felles ansvar å verne om et godt arbeidsmiljø. Å arbeide hos Ramudden skal oppfattes som positivt, utviklende og trivelig. For alle.



6 typer diskriminering:

Er du klar over de ulike variantene av diskriminering?

- Direkte diskriminering
- Indirekte diskriminering
- Manglende tilgjengelighet
- Trakassering
- Seksuell trakassering
- Instruksjoner om å diskriminere

- Hvert år skal vi skriftlig dokumentere arbeidet med våre aktive tiltak for likestilling og mangfold. Med aktive tiltak mener vi forebyggende og fremmende arbeid for å motvirke diskriminering, samt om vi på andre måter, fremmer like rettigheter på arbeidsplassen. Hvert år forsøker vi å lage en likestillingsplan og foretar en lønns-kartlegging på nasjonalt nivå. Ansvarlig for dette er administrerende direktør i det enkelte land.

ANSVAR

Alle ansatte er i alle henseende forpliktet til å overholde lover, forskrifter, myndighetskrav og de retningslinjer som er knyttet til diskriminering, krenkende oppførsel, likestilling og mangfold. Å bryte disse retningslinjene kan innebære disiplinære sanksjoner. Til syvende og sist er det Ramuddens ledere som er ansvarlige for at disse retningslinjene er kommunisert ut til ansatte, og til relevante eksterne parter, for å fremme bredere kunnskap om og bruk av disse retningslinjene.

Mistenker du att Ramudden på noen måte bryter mot disse retningslinjene? Kontakt da din nærmeste leder, administrerende direktør eller personalavdeling.



Ansatte som oppfatter seg selv, eller noen andre, som å bli diskriminerte eller bli utsatt for krenkende oppførsel, oppfordres til å rapportere dette til nærmeste leder, personalavdelingen eller administrerende direktør