

POLICY FÖR LIKA BEHANDLING

Fastecs vision är att vara en attraktiv arbetsplats för alla. Att ha en organisation och attityd som präglas av jämställdhet och mångfald är en viktig del i detta. Vårt övergripande mål är därför att skapa en attraktiv arbetsplats som välkomnar, behåller och utvecklar alla medarbetare. Vi utesluter ingen i vår strävan mot en arbetsplats där alla behandlas med respekt och värdighet.

Syfte

Diskrimineringslagen har till syfte att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter.

Syftet med denna policy för lika behandling är att den ska förklara intentionerna med Fastecs arbetet mot diskriminering.

Lika behandling är idag inte bara en fråga om jämlikhet mellan könen utan även mellan personer med olika etnisk bakgrund, olika sexuell läggning, olika könsidentitet och uttryck, olika religion och trosuppfattning, ålder samt personer med funktionsnedsättning.

Mål

Fastecs målsättning är att utveckla en modern och attraktiv arbetsplats för alla. På Fastec ska:

- alla medarbetare ha lika rättigheter och möjligheter i fråga om arbete och utveckling
- alla medarbetare ha lika rättigheter och möjligheter vad gäller föräldraledighet, företaget är positivt inställt till att de anställda nyttjar sin rätt till föräldraledighet
- vi sträva mot att jämna ut könsfördelning så mycket som möjligt på olika typer av arbetsuppgifter, projektgrupper samt i roller som chefer och ledare
- ingen känna sig trakasserad, kränkt eller mobbad på arbetsplatsen. Trakasserier eller mobbing är oacceptabelt och ska aktivt bekämpas
- ingen känna sig diskriminerad i rekryteringsprocessen eller vid tillsättning av tjänster och befattningar, oavsett om det är en intern eller extern rekrytering
- lön och ersättningar bestämmas utifrån sakliga grunder. Löneskillnader på grund av kön får inte förekomma, inte heller andra anställningsvillkor ska skilja sig på grund av kön
- alla medarbetare informeras om och väl känna till Fastecs policy för lika behandling för att kunna delta och ta personligt ansvar för arbetet mot diskriminering
- lika behandling alltid finnas med som en parameter i de bedömningar och beslut som beaktas och tas i det dagliga arbetet

Med planen för lika behandling har vi ett verktyg för att gå vidare med arbetet mot diskriminering.

Ansvar

Alla medarbetare har ett eget ansvar för att företagets policy för lika behandling följs.

Varje chef ansvarar för att målen för lika behandling uppfylls och säkerställs i den egna gruppen.

VD har ett ansvar för hela verksamheten och ska planera, leda och följa upp så att vi säkerställer att kraven i diskrimineringslagen efterföljs och att våra mål uppfylls.