



Fastställt av: Mika Mäenpää	Fastställt datum: 2020-05-11	Dokumentstyp: Policy	Utgåva: 2
Upprättad av: Mika Mäenpää	Upprättad datum: 2020-05-11	Reviderad av: Karoline B. Sundbaum	Reviderat datum: 2022-11-04

Kapitelnummer och rubrik 1.3 Policy
Dokumentnummer och namn 1.3.2 Jämställdhet- och mångfaldspolicy

Jämställdhet

GRK strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare och en utvecklande arbetsplats för både kvinnor och män. Därför är det angeläget att såväl manliga som kvinnliga erfarenheter, synsätt och värderingar, präglar det sätt företaget arbetar på. Jämställdhet är en förutsättning för en god arbetsmiljö. Vi ger män och kvinnor lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter samt att män och kvinnor ej bedöms eller värderas efter könstillhörighet.

- Vid rekrytering eftersträvar vi att uppnå en jämn fördelning mellan kvinnor och män.
- Vi ger kvinnor och män lika lön för likvärdiga arbetsuppgifter utifrån erfarenhet och kompetens.
- Arbetsplatser, arbetsmetoder och arbetsförhållanden, ska ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män.
- Både kvinnor och män ska kunna förena arbetslivet med föräldraskap.
- Vi har noll tolerans för sexuella trakasserier. Med sexuella trakasserier menas ovälkommen sexuell handling eller uttalande. Vi tar avstånd från sexistiska uttryck, såväl verbala som i handling.

Mångfald

GRK:s verksamhet präglas av uppfattningen att alla har och ska tillförsäkras lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk eller religiös tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Detta återspeglas i vår dagliga verksamhet och vid rekryteringar. Vår målsättning är att alla ska känna sig trygga i vår miljö. Vi är angelägna om att tillmötesgå önskemål och att göra anpassningar grundade på till exempel religiösa eller etniska hänsyn. Det är viktigt för oss att aktivt motverka alla former av trakasserier, oavsett skäl. I rekryteringsarbetet är vi måna om att uppmuntra ansökningar från personer med annan bakgrund än svensk.

Alla medarbetare på GRK ska tillförsäkras lika rättigheter och möjligheter och därmed lika värde. Medarbetarna ska känna att deras insats i arbetet är betydelsefull och att de har ett ansvar för att medverka till goda arbetsförhållanden.

På GRK har vi noll tolerans för trakasserier utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Observera att det är den trakasserade som avgör vilka handlingar eller beteenden som är kränkande.

Åtgärder vid misstänkta trakasserier

Chefen har en viktig roll i att skapa ett inkluderande och gott arbetsklimat. Du ska så snart du misstänker eller fått kännedom om att någon på arbetsplatsen är utsatt för icke önskvärda beteenden, omedelbart kontakta HR för att påbörja en utredning av händelsen och sätta stopp för fortsatta handlingar.



Det åligger varje **medarbetare** att aktivt verka för att trakasserier inte förekommer på arbetsplatsen. Skyldigheten innefattar ett ansvar för att anmäla misstänkta trakasserier till närmaste chef eller HR.

Den som upplever sig utsatt för trakasserier kan agera på olika sätt. Du kan:

- Markera mot den som står för de oönskade handlingarna, att du inte accepterar hens beteende och kräv att beteendet ska upphöra.
- Prata med chef eller kollega som du har förtroende för, eller kontakta företagshälsovården.
- Signalera så fort som möjligt eftersom problemen sällan upphör av sig själv. Detta är viktigt för att frågan snabbt ska kunna utredas.