

Diskrimineringspolicy

Utbildningsföretagets Human Resource värdegrund vilar på mångfald, rättvisa, jämlikhet och inkludering. Vi strävar efter att vara en attraktiv och utvecklande utbildningsleverantör för alla. Alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt. Human Resource accepterar inte någon typ av diskriminering eller ojämlig behandling vare sig på arbetsplatsen, i arbetssituationer eller i relation till våra kunder.

De människor vi möter i vår verksamhet och dem som arbetar med och för oss är den mest värdefulla tillgången vi har. Den samlade summan av individuella skillnader, livserfarenheter, kunskap, uppfinningsrikedom innovation, unika förmågor är inte bara en betydande del av vår kultur utan också vår ledstjärna i möten med andra. Vi anser att där våra olikheter tas tillvara skapar ett mer kreativt och stimulerande arbetsklimat.

Vi omfamnar och uppmuntrar skillnader i ålder, etnicitet, familjekonstellationer eller civilstånd, könsidentitet eller nationellt ursprung mm där såväl jämställdhetsaspekten också kommer in som en viktig faktor. Vi utgår från respektfull kommunikation och samarbete samt värnar om en förståelse och respekt för varandra och mångfalden. Alla som arbetar för oss har ett ansvar att behandla varandra med värdighet och respekt och förväntas visa uppförande som återspeglar inkludering.

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att främja allas lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet oberoende av kön, könsidentitet eller konstuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (så kallade diskrimineringsgrunder

Human Resource verksamhet ska kännetecknas av att:

- Vi som utbildningsföretag och våra underkonsulter samverkar för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås
- Alla tar ansvar för att jämställdhetsarbetets intentioner genomförs i alla utveckling/utbildningsinsatser som vi verkar inom
- Arbetet för att motverka diskriminering och arbeta för jämställdhet inom HR sker löpande, oftast genom metoden Undersöka, Analysera, Åtgärda, Följa upp och Utvärdera.

På Human Resource ska:

- arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden ordnas så att de lämpar sig för alla oberoende av diskrimineringsgrund
- alla, oavsett könsidentitet, kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap
- ingen ska utsättas för sexuella trakasserier
- oavsett diskrimineringsgrund ska alla ha samma möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet
- alla anställda ha lika lön för likvärdigt arbete
- policyer, rutiner, riktlinjer och dylikt ses över en gång per år samt vid eventuella förändringar
- rekryteringar/tillsättning av konsulter vid av uppdrag görs utifrån bästa matchning för att främja en jämn könsfördelning på alla positioner

Handikapp-policy

Human Resource AB stödjer individer med funktionshinder och är engagerade i att ge funktionshindrade individer tillgång till de anpassningar som behövs. Dessutom förbjuder Human Resource AB diskriminering på grundval av funktionsnedsättning och säkerställer lika möjligheter för alla kvalificerade personer med funktionsnedsättning.

Vårt mål är att skapa en lärande miljö för alla. Det innebär att vi anpassar och göra utbildningen tillgänglig utifrån våra deltagares behov.

Vänligen kontakta Malin Sjöberg +46-739-44 34 64 innan du registrerar dig för att avgöra hur vi kan möta dina behov.

Hantering av inlärningssvårigheter:

Vårt mål är att skapa en lärmiljö som möter varje enskild deltagares behov. Vi kan tillgodose en mängd olika inlärningssvårigheter för att göra vårt program mer tillgängligt.

Vänligen kontakta Malin Sjöberg +46-739-44 34 64 innan du registrerar dig för att avgöra hur vi kan möta dina behov.

DEIJ uttalande

ICF:s globala styrelse godkände ICF:s uttalande om mångfald, inkludering, tillhörighet och Rättvisa i juli 2020. Personal och volontärledare från ICF:s sex familjeorganisationer har därefter undertecknat uttalandet. Denna principförklaring återspeglar en ståndpunkt alla ICF-medlemmar, certifierade coacher och ackrediterad leverantör bjuds in till. ICF-medlemmar och legitimationsinnehavare bor och arbetar i mer än 140 länder och territorier. ICF är ett levande globalt samhälle som är engagerat i den gemensamma visionen att göra coaching till en integrerad del av ett blomstrande samhälle. Vårt uppdrag är att leda den globala utvecklingen av coaching. För att göra detta måste vi reflektera över våra blinda fläckar och vara medveten om förbättringsmöjligheter. Vi kan inte ignorera utmaningar som många coacher och coachingklienter möter på grund av systematiska problem i samhället.

Som medlemmar av ICF-gemenskapen skriver vi under på kärnvärdena integritet, excellens, samarbete och respekt. Grunden för dessa värderingar är ett gemensamt engagemang för mångfald, inkludering, tillhörighet och rättvisa.

Vi kommer att sätta mångfald, inkludering, tillhörighet och rättvisa i första rummet i varje beslut vi fattar. När vi fortsätter resan mot vår vision kommer vi att förbinda oss att värdesätta de unika talanger, insikter och erfarenheter som varje coach och klient tillför världen.

Policy mot kränkande särbehandling

Human Resource tar avstånd från all typ av kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller trakasserier (dessa tre behandlas under samlingsbegrepp kränkande särbehandling framgent). "Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt, och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap." är Arbetsmiljöverkets definition på kränkande särbehandling.

Diskriminering är en form av kränkande särbehandling som på Human Resource hanteras i Diskrimineringspolicyn ISM012.

Att kränka en annan individs värdighet är aldrig acceptabelt. Det är inte bara skadligt för den drabbade utan utgör ett allvarigt hot mot arbetsglädjen i stort och hämmar utvecklingen i arbetet. Att utsätta någon för kränkande särbehandling kan i förlängningen leda till uppsägning. Human Resources utrustning får ej heller användas till något som i något fall kan uppfattas som kränkande, oavsett om det sker utanför arbetstid.

Alla som får kännedom om eller utsätts för kränkande särbehandling har ett ansvar att meddela VD eller annan ansvarig på Human Resource. Vår värdegrund i form av mångfald, jämlikhet, rättvisa och inkludering kommuniceras ut till dem som vi arbetar tillsammans med som i sin tur mynnar ut i en överenskommelse. Om någon av något skäl bryter mot överenskommelsen/värdegrunden så leder detta till omedelbar åtgärd från vår sida.

Ovan beskrivna policys avspeglar sig i Human Resource AB:s olika processer vad gäller bl.a rekrytering, anställning av personal, hantering av kursdeltagare och utbildningsinsatser.