

# Medarbetarpolicy MÄN

Beslutad av styrelsen 2018-06-02

MÄNs medarbetarpolicy utgör organisationens arbetsgivarpolitik. Policyn består av två delar:  
Grundläggande synsätt på MÄN  
HR-policys på MÄN.

I medarbetarpolicyn beskrivs MÄNs syn på rollen som medarbetare, rollen som chef/arbetsgivarföreträdare och vilket samspel vi inom MÄN önskar oss medarbetare emellan och i relationerna medarbetare-chef. Dessutom anges de lokala spelregler och förmåner som gäller hos MÄN som arbetsgivare och arbetsplats.

## Grundläggande synsätt på MÄN

### MÄN som arbetsgivare

På MÄN utövas arbetsgivarrollen ytterst av styrelsen, med verksamhetschefen som ansvarig för arbetsgivarrollen i medarbetarorganisationen. Verksamhetschefen kan delegera arbetsgivaruppgifter i organisationen till en eller flera roller/funktioner.

MÄN som arbetsgivare vill tillvarata varje enskild medarbetares förmåga och parallellt främja organisationens samlade kapacitet och samarbete. Vi sätter stort värde vid att skapa möjligheter för medarbetare att kombinera fritid, föräldraskap, engagemang och arbete.

### Hur synsätt hänger ihop

För att vi på MÄN ska lyckas med våra ambitioner och nå våra mål, är det nödvändigt att delar som medarbetarskap, ledarskap, chefsroll och organisationskultur hänger ihop. Delarna kompletterar varandra och synsätten innehåller inslag vi på MÄN tillsammans behöver arbeta utifrån för att lyckas.

På MÄN vill vi vara självreflekterande, modiga, lyhörda och kreativa. Vi tror på människors förmåga att förändras. Medarbetares personliga erfarenheter och engagemang är en tillgång att vårda och ta till vara. Vi verkar utifrån en feministisk och antirasistisk grundsyn.

### Så här vill vi vara som organisation

Organisationskulturen på MÄN är dynamisk och utvecklas genom oss som är verksamma i organisationen. Bärande inslag i kulturen på MÄN är att vi är grundade i både teori och praktik och att vi vill göra kön på icke-förtryckande sätt.

Vi på MÄN:

- Vill vara en mötesplats.
- Strävar efter att ta hand om varandra. Vi speglar, är lyhörda för varandra, peppar och bekräftar.
- Värdesätter hälsa och omsorg om oss själva och varandra.
- Vill att vi alla tar ansvar för helheten.

- Vill möjliggöra för alla att vara med och påverka organisationens utveckling och förändring.
- Är generösa gentemot varandra och externa intressenter.

### **Medarbetarskap**

Grundsynen på MÄN är att alla anställda i första hand är medarbetare. Vissa medarbetare har också en roll som chef och arbetsgivarföreträdare.

Medarbetarskap handlar om medarbetarens relation till och syn på sina arbetsuppgifter, relationen medarbetare emellan samt relationen till arbetsgivaren. På MÄN kännetecknas medarbetarskapet av egenansvar, samarbete, självreflektion och öppenhet. Det innebär bland annat att vi tar ansvar för våra egna arbetsuppgifter och helheten, vi ber om hjälp när vi behöver, visar omsorg om oss själva och varandra och är generösa med vår kunskap.

### **Ledarskap**

Inom MÄN utövas ledarskap av såväl medlemmar, förtroendevalda som anställda. Att visa ledarskap inom MÄN innebär att främja positiva relationer, att verka för att skapa kollektiv kraft samt att uppnå resultat. Att visa ledarskap inom MÄN innebär att:

- Sträva efter att vara förebilder i det vi gör. Vi försöker vara den förändring vi vill se i samhället/hos andra.
- Vi tar ett gemensamt ansvar för att agera och skapa möjlighet för andra att agera i enlighet med vår etiska policy.
- Vi strävar efter att vara modiga. Bland annat innebär det att ifrågasätta makt och auktoritet och att försöka att inte backa för konflikter när de uppstår.
- Värna transparens och tydlighet.

### **Rollen som chef och arbetsgivarföreträdare**

I rollen som chef, eller annan arbetsgivarföreträdare, är huvuduppdraget att skapa långsiktigt hållbara förutsättningar för människor i organisationen att prestera, trivas och komma till sin rätt.

I rollen som chef/arbetsgivarföreträdare är uppdraget tredelat: du förväntas både kunna representera organisationen som helhet, vara lojal med arbetsgivaren och att ha förmåga att förstå och väga in medarbetarperspektiv.

## HR-policys på MÄN

Under den här rubriken samlas vad som gäller lokalt inom HR-området och som beslutats av arbetsgivaren. Inom ett antal områden finns en mer utförlig policy kring den specifika frågan och då återfinns fördjupad information om vad som gäller i dem. Se förteckning av samtliga gällande policys i slutet av dokumentet.

### Icke-diskriminering och jämställdhet

MÄN som arbetsgivare tar avstånd från alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. Varje medarbetare har rätt att känna sig sedd, hörd och respekterad på arbetsplatsen. Arbets sökande och praktikanter ska känna sig väl bemötta och respekterade. Vi arbetar aktivt för att alla som möter organisationen i sin arbetsgivarroll ska ges lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionsvariation, sexuell läggning, könsidentitet, religion och ålder. Varje misstanke om diskriminering och kränkande särbehandling ska utredas och hanteras skyndsamt.

Vi arbetar utifrån insikten att vi alla är präglade av de patriarkala och andra diskriminerande strukturer som finns i samhället runt oss. Att bryta mot det arvet kräver ett medvetet och kontinuerligt arbete. Våra grundläggande synsätt och ramarna för vårt förebyggande arbete slås fast i styrande dokument som den etiska policyn och i positionspaperet om antirasism. Vi tar gemensamt ansvar för att skapa en kultur där aktivt motstånd mot förtryckande attityder och beteenden blir möjligt.

Vi vill skapa miljöer som är fria från patriarkala och förtryckande strukturer, där vi stöttar och möjliggör förändring.

### Medbestämmande

MÄN har en stark tradition av medbestämmande och det är ett viktigt värde. Samtidigt kräver en större organisation tydligare ramar för medbestämmande än vad som behövdes när organisationen var mindre och projekten mer självständiga. Medbestämmande säkras genom inkluderande processer, decentralisering av beslut och ett gemensamt ansvarstagande för helheten.

MÄN är anslutna till kollektivavtal för tjänstemän genom IDEA och Unionen och det finns en fackklubb på arbetsplatsen.

### Organisationsutveckling – del av vår vardag

När omvärlden, förutsättningar och MÄNs verksamheter utvecklas är det nödvändigt att vi inom MÄN har välfungerande arbetssätt, rollfördelning och rätt organisation för både styrning, arbetsledning och medarbetarskap. Därför ser vi löpande över och utvecklar vid behov vår organisation och våra arbetssätt. Flexibilitet och anpassning är delar av MÄNs metod.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är viktigt för att MÄN ska kunna hantera både löpande och långsiktiga arbetsmiljöfrågor. Organisationen har en arbetsmiljöpolicy, tydliga rutiner för vårt systematiska arbetsmiljöarbete och ett skyddsombud.

**Handledning.** Som en preventiv arbetsmiljöåtgärd möjliggör organisationen för team/arbetsgrupper att gå i grupphandledning med fokus på samarbete, konflikthantering och den psykosociala arbetsmiljön i gruppen.

## **Rekrytering**

Vi strävar efter att MÄNs rekryteringsprocess ska vara kompetensbaserad, transparent och icke-diskriminerande. Inom MÄN ser vi generellt positivt på intern rörlighet och internrekrytering. Konkret betyder det bland annat att vi när det är möjligt bygger framtida verksamheter på befintliga medarbetare och bygger kompetens för rörlighet i organisationen. Det betyder också att vi så långt det är möjligt fasar in befintliga medarbetare i nya projekt eller verksamhetsgrenar och regelbundet frågar medarbetare om det finns andra verksamheter inom organisationen där personerna skulle vilja jobba eller andra områden som medarbetare skulle vilja lära sig.

Pga organisationens specifika fokus på maskulinitetsnormer och på att sätta män i rörelse strävar MÄN efter att ha en hög andel personer som identifierar sig som män anställda i organisationen. Andelen män anställda i organisationen bör inte vara lägre än 50%.

Levda erfarenheter av förtryck och marginalisering är kompetenser som i likhet med andra förmågor ska anses vara viktiga delar av en rolls kravprofil, bland annat i samband med rekrytering. MÄN behöver öka närvaron i organisationen med människor som har levda erfarenheter av rasism och andra förtryckande strukturer. Vi betraktar den erfarenheten som en viktig kompetens i våra rekryteringar.

## **Introduktion**

Alla nya medarbetare behöver en bra start för att snabbt komma in i sin roll och ha bra förutsättningar att prestera. En genomtänkt introduktion är bärande för alla roller, och såväl för medarbetare som har tillsvidareanställning som personer som erbjudits tidsbegränsade anställningar. Introduktionen ska ge en bra ingång till organisationen som helhet och skapa möjligheter för samtliga medarbetare att bära helheten, snarare än ett enskilt perspektiv.

Organisationen har en introduktionsrutin. Arbetsledare/närmast chef ansvarar för introduktionen av nya medarbetare.

## **Kompetensutveckling**

Alla medarbetare har rätt till kompetensutveckling på betald arbetstid. Löpande kompetensutveckling är en av förutsättningarna för att lyckas i sin yrkesroll. Inom organisationen sker en betydande del av kompetensutvecklingen gemensamt på exempelvis kanslidagar. Beslut om individuell kompetens utveckling fattas av närmaste chef. Kompetensutvecklingen kan handla om att utvecklas och lära i sin nuvarande roll eller fungera som förberedelse inför ett kommande uppdrag eller en ny roll.

## **Karriärutveckling och rollbyte**

Inom MÄN ser vi positivt på medarbetare som vill byta roll internt i organisationen. Det är en viktig del i att kunna växa, utvecklas och gå in i nya roller inom MÄN och att både prestera och trivas hos oss. Det kan exempelvis handla om att ta ökat ansvar, ta på sig andra eller nya arbetsuppgifter eller att helt skifta fokus i sitt arbete.

## **Lön och lönepolitik**

Inom MÄN strävar vi efter en transparent lönesättning som upplevs rättvis av medarbetarna. Vi tror inte att en stor lönespridning i sig medför något bra för organisationen. MÄN följer det centrala kollektivavtalet när det gäller lönekriterier och processer.

### **Alkohol och droger**

Anställda och arvoderade förtroendepersoner får inte använda eller vara påverkade av alkohol eller droger under arbetstid och inte heller på andra tidpunkter på så sätt att det kan påverka säkerheten och utförandet av arbetet. Vid misstänkt alkoholpåverkan eller drogpåverkan har arbetsgivaren rätt att med omedelbar verkan avstänga medarbetaren från arbetet. Arbetsgivaren har även i sådana fall rätt att beordra medarbetaren till läkarundersökning och därvid anvisa lämplig läkare. MÄN har som policy att aldrig servera alkohol på möten och andra aktiviteter i organisationens regi.

### **Förmåner**

Anställningsvillkor för anställda vid Män för Jämställdhets riksorganisation (MÄN) regleras enligt vid varje tidpunkt gällande lagar, kollektivavtal samt individuella överenskommelser med följande tillägg och förtydliganden.

### **Företagshälsovård**

MÄN erbjuder vid behov medarbetare kontakt med företagshälsovård.

### **Arbetstid**

Arbetstid för heltidsanställda är 37.5 timmar per vecka, detta gäller för samtliga anställda, oavsett arbetstidsmodell. För anställda med reglerad arbetstid gäller att denna normalt är förlagd mellan 9 och 17 måndag till fredag. Anställda har rätt att förlägga sin arbetstid inom flexitidsramen 07.00 till 18.00 och, i samråd med närmaste chef, på kvällstid och helg när så arbetet kräver.

Medarbetare med målstyrd arbetstid har att under eget ansvar förlägga arbetstiden utifrån verksamhetens behov. Kansligemensamma aktiviteter, som kanslidagar, ska prioriteras.

Arbetsfria dagar regleras i kollektivavtalet.

### **Permission**

Ledighet med lön; permission, beviljas av närmaste chef i särskilda fall. För mer information se kollektivavtal.

### **Semester**

Anställda har 25 semesterdagar per kalenderår. Från det år en anställd fyller 40 år är antalet semesterdagar 30 per kalenderår och från det år en anställd fyller 60 år är antalet semesterdagar 35 per kalenderår. Önskemål om semester ska lämnas till närmaste chef i god tid. Medarbetare med målstyrd arbetstid har ytterligare 3-5 semesterdagar per år.

### **Tjänstepension**

Pensionsinbetalningar regleras i kollektivavtal.

### **Bisyssla**

Medarbetare får ej som bisyssla bedriva verksamhet som direkt konkurrerar med MÄN. Bisyssla ska meddelas närmaste chef. För bisyssla gäller de regler som återges i gällande lagar och avtal som MÄN omfattas av.

### **Friskvård**

Heltidsanställda har rätt till en friskvårdstimme inom arbetstiden per vecka. Heltidsanställda har rätt att mot kvitto erhålla ett friskvårdsbidrag på 1500 kronor per kalenderår. För deltidsanställda justeras tid och belopp i relation till tjänstegraden.

### **Läkarbesök på arbetstid**

Medarbetare på MÄN har rätt att göra läkarbesök på betald arbetstid.

### **Relevanta styrdokument**

- Etisk policy
- Antirasistiskt positionspapper
- Arbetsmiljöpolicy
- Antikorrupsionspolicy