



Etisk Policy

BAKGRUND

För Rapatac är det av stor vikt att både våra medarbetare och de vi samverkar med har likartade etiska grundvärderingar och kan ta del av Rapatacs etiska policy

SYFTE

Tydliggöra Rapatac etiska grundvärderingar både för samverkanspartners och medarbetare

GENOMFÖRANDE

Rapatac och dess medarbetare genomför sitt arbete i enlighet med vårt koncept

Rapatac och dess medarbetare utför sitt uppdrag på ett professionellt sätt

Rapatac och dess medarbetare har kompetens för att genomföra sitt uppdrag enligt konceptet

Rapatac och dess medarbetare tillämpar metoder och tekniker som grundar sig på objektivitet, vetenskap och erfarenhet

Rapatac och dess medarbetare behandlar alla lika. Vi medverkar ej till någon särbehandling på grund av ålder, kön, nationalitet, trosuppfattning, yrke, sexuell läggning eller liknande

Rapatac skall i sitt arbete och uppträdande tillsammans med samverkanspartners också beakta samhällets intressen och de samhällsekonomiska effekter som uppdraget innebär

Rapatac skall i sitt arbete arbeta efter dess sju värdegrundsord.

Version 1.3

Fastställd 2021-10-01



Jämställdhets- och mångfaldspolicy

BAKGRUND

Frågor om jämställdhet och mångfald i arbetslivet regleras i diskrimineringslagen. Lagens ändamål är att förebygga diskriminering och säkerställa de mänskliga rättigheterna i arbetslivet. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som sker på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Arbetsmiljölagen samt regelverk/AFS utgivna av Arbetsmiljöverket är också styrande.

SYFTE

Rapatac ska arbeta aktivt och målmedvetet med jämställdhet och mångfald.

GENOMFÖRANDE

Rapatac ska bedriva ett medvetet arbete kring bemötande och förhållningsätt utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Rapatacs grundläggande synsätt är att varje individ är unik och alla har lika värde. Alla, såväl medarbetare, chefer och samarbetspartners, måste ta sitt ansvar i det aktiva jämställdhets- och mångfaldsarbetet, så att vi med gemensamma krafter får den jämställdhet och mångfald vi önskar.

Rapatac ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete ur ett mångfaldsperspektiv vilket innebär:

- Lönekartläggning ur jämställdhetsperspektiv
- Kartläggning av arbetsplatsen vad gäller sjukfrånvaro och arbetsskador oavsett könstillhörighet men även med reflektion av könstillhörighet.
- Beakta jämställdhet och mångfald vid rekrytering

Version 1.3

Fastställd 2021-10-01



Hälsopolicy

BAKGRUND

Hälsa är en strategisk resurs som bidrar till engagemang, motivation och goda resultat. Hälsa och prestation är också avgörande för Rapatacs resultat och bör därför vara en del av vårt strategiska hälso- och arbetsmiljöarbete

SYFTE

Skapa förutsättningar för att Rapatacs medarbetare ska kunna, vilja och orka använda sin kompetens på bästa sätt.

GENOMFÖRANDE

Hälsoarbetet ska ske på organisations-, grupp- och individnivå

Hälsofrämjande aktiviteter ska bedrivas på individ- och gruppnivå med fokus på levnadsvanor och livsstilsfrågor

Alla ska ges kunskaper om hälsa och hälsofrämjande arbete så att de kan arbeta med hälsofrågor som främjar hälsa, trivsel, motivation och arbetsglädje

Verksamhetsansvarig har ansvaret för det övergripande hälsoarbetet och ska verka för att ett hälsofrämjande arbetssätt skapas

Både arbetsledare och medarbetare har ansvar för en god hälsa på arbetsplatsen

Medarbetarna är ytterst ansvarig för sin egen hälsa och för utvecklingen av sina personliga resurser

Ett aktivt medarbetarskap innebär även ansvar för att medverka i arbetet för ökad hälsa på arbetsplatsen och en hälsosam utveckling av verksamheten

Version 1.4

Fastställd 2022-06-01



Rehabiliteringspolicy

BAKGRUND

Rapatac har som arbetsgivare ansvar för att ett aktivt rehabiliterings- och anpassningsarbete bedrivs. Vår målsättning är att varje medarbetare ska uppleva att hen får stöd och hjälp att så snabbt som möjligt kunna återgå i arbete

SYFTE

Att uppnå ett bra resultat med rehabiliteringen genom att verksamhetsansvarig på ett tidigt stadium ingriper genom att följa upp oroväckande sjukfrånvaro och andra varnande signaler.

GENOMFÖRANDE

Varje rehabiliteringsprocess är unik och måste hanteras med ett flexibelt förhållningssätt. Det är dock viktigt att alla medarbetare som berörs av en rehabiliteringsprocess ges en bra plattform. Denna plattform består av ett aktivt ledarskap och en grundläggande struktur för rehabiliteringsprocessen

För att rehabiliteringsprocessen skall ges bästa förutsättningar krävs att samtliga inblandade parter samverkar, att den enskilde individen aktivt deltar i planeringen och att rehabiliteringsarbetet präglas av en helhetssyn på individen.

De regler som styr rehabiliterings- och anpassningsarbetet finns i Arbetsmiljölagen, Lag om allmän försäkring, Arbetsmiljöverkets föreskrifter 1994:1 och 2001:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.

Rutin för rehabilitering ska finnas