

Forskelsbehandlingspolitik

En forudsætning for, at mangfoldighed kan trives, er, at der ikke foregår forskelsbehandling. ISS tolererer ingen form for diskrimination. Derfor har ISS helt klare retningslinjer for, hvordan ansatte skal handle i tilfælde af diskrimination. Dette gælder både internt i virksomheden og i relation til vores kunder.

Internt i ISS

Alle ansatte har krav på fair og lige behandling. Derfor skal ingen medarbejder opleve at blive diskrimineret af sine kolleger. Hvis en medarbejder oplever diskrimination, bør vedkommende henvende sig til sin leder eller tillidsrepræsentant, som herefter tager kontakt til den diskriminerende part, og:

- Tager en dialog om problemstillingen
- Informerer om ISS' værdier og politikker
- Informerer om eventuelle følger af diskriminerende adfærd
- Så vidt muligt får aftalt en konklusion på problemstillingen, der leverer op til ISS' værdier og politikker.

Hjælper dette ikke, har medarbejderen, lederen eller tillidsrepræsentanten pligt til at kontakte ombudsmanden i ISS.

Relationen til vores kunder

I en servicevirksomhed er det dybt forankret i virksomhedens kultur at imødekomme kundens behov. Men uanset kundens krav, må ingen medarbejdere diskrimineres. Hvis man som leder oplever, at kunden stiller krav som er diskriminerende skal man reagere.

Første skridt er, at den lokale ledelse (serviceleder/kundechef) tager en dialog med kunden. Fastholder kunden herefter sine krav, har man som leder pligt til at underrette sin afdelingschef eller sin regionschef, som herefter tager kontakt til kunden på et højere niveau, og:

- Tager en dialog om problemstillingen
- Informerer om ISS' værdier og politikker
- Informerer om eventuelle menneskelige og økonomiske risici i relation til problemstillingen
- Aftaler en løsning på problemstillingen, der leverer op til ISS' værdier og politikker.

Lykkes dette ikke, inddrages divisionsdirektøren og kontrakten tages op til revision.

Eksempler på diskrimination

Diskrimination er ulovlig forskelsbehandling og betyder, at man bliver behandlet dårligere end andre på grund af køn, alder, religion, etnisk oprindelse, politisk anskuelse eller seksuel orientering.

Følgende er godt at huske for at undgå diskrimination:

- Der er tale om diskrimination, hvis en ansøger til en ledig stilling får afslag med den begrundelse, at han eller hun har en bestemt etnisk oprindelse, en bestemt alder, et bestemt køn, en særlig seksuel orientering eller politisk overbevisning. Arbejdsgiveren behøver ikke af en grund at have fordomme om omtalte grupper. *Det kunne f.eks. være, at vedkommende får afslag, fordi han eller hun har en særlig hudfarve eller en særlig religion.*
- Der er tale om diskrimination, hvis en ansøger til en ledig stilling får afslag ud fra en formodning om, at de øvrige medarbejdere eller kunderne ikke vil acceptere vedkommende. *Det kunne f.eks. være, at vedkommende er homoseksuel eller har en særlig politisk overbevisning, og at man formoder kollegerne ikke vil acceptere dette.*
- Når man som leder skal vurdere, hvorvidt en person er blevet udsat for diskrimination, kan man sammenligne med, hvordan en person uden samme tilhørsforhold ville blive behandlet i en tilsvarende situation. *Det kunne f.eks. være en kvinde i den fødedygtige alder, som ikke får samme tilbud om efteruddannelse eller ansættelse, som andre, der ikke er i den fødedygtige alder eller er mænd.*

Overtrædelse af ISS' forskelsbehandlingspolitik

Overtrædelse af ISS' forskelsbehandlingspolitik kan få ansættelsesretlige konsekvenser, idet der ved enhver overtrædelse skal foretages en konkret vurdering af, hvorvidt der skal gives en påtale, en skriftlig advarsel eller effektueres en opsigelse eller bortvisning.