



Afrikagruppernas personalpolicy

Policyn uttrycker Afrikagruppernas värdegrund gällande synen på personal. Den ska användas som verktyg och vägledning i arbetet för att förebygga diskriminering och främja inkludering och öppenhet på Afrikagrupperna. Policyn gäller medlemmar, styrelse, förtroendevalda och personal. Även medlemsorganisationer förväntas dela dessa värderingar.

Som organisation arbetar Afrikagrupperna för global solidaritet och en rättvis fördelning av resurser. Det är därför viktigt att Afrikagruppens personalhållning reflekterar dessa värderingar.

Vi är övertygade om att det mest effektiva arbetet görs i grupper som genomsyras av mångfald när det kommer till kön, könsidentitet, etnicitet, ålder och kunskaper. Afrikagrupperna ska därför betona detta i alla rekryteringar. Personalen ska ha en bred blandning av kompetenser och erfarenheter, samt kontinuerligt uppmanas att underhålla sina kunskaper.

All personal inom Afrikagrupperna ska, så långt det är möjligt, ha liknande arbetsvillkor. Varje anställd ska ha en tydlig bild av arbetsuppgifter, ansvarsområden och beslutshierarkier inom organisationen. Internkommunikationen ska vara öppen och effektiv med ett arbetsklimat som främjar deltagande, kreativitet och individuell utveckling. All kompetens och expertis hos personalen ska användas på bästa sätt för att öka organisationens effektivitet. För att säkerställa hälsa och välbefinnande hos sina anställda ska Afrikagrupperna anpassa arbetstiderna och gynna fysisk och psykisk hälsa genom att erbjuda friskvårdsbidrag och regelbundna hälsokontroller.

Det är Afrikagruppernas styrelses ansvar att ta fram och fastställa de policys som organisationen behöver. Samtliga policys ska årligen antas av styrelsen i början av en ny mandatperiod. Styrelsen ska då också ge generalsekreteraren i uppdrag att säkerställa verkställandet av dessa policys i det dagliga arbetet inom organisationen genom att ta fram riktlinjer och rutiner. För frågor kontakta post@afrikagrupperna.se.

Antagen av styrelsen 17 juni 2018



Afrikagrupperna's policy on staff

This policy expresses the values of Afrikagrupperna on our staff. It will be used as a tool in the work to prevent discrimination and promote inclusion and openness at Afrikagrupperna. The policy applies to members, the Board, elected representatives and staff. Also member organisations are expected to share these values.

As an organisation Afrikagrupperna promotes global solidarity and a fair distribution of resources. It is therefore of importance for Afrikagrupperna's working conditions and staff policy reflect these values.

We are certain that the most successful work is performed by groups that show a broad range of diversity in terms of gender, ethnicity, age and abilities. Afrikagrupperna will therefore emphasise this in all types of recruitments. Staff should have a broad mix of competences and experiences and be encouraged to continuously keep their knowledge up to date.

All staff in Afrikagrupperna shall also, as far as it is possible, have similar working condition. Each member of staff shall have a clear picture of how tasks, areas of responsibility and lines of accountability are allocated. Internal communication shall be open and efficient and the working climate shall create space for participation, creativity and individual growth. Individual competence, knowledge, experiences and preferences shall be used in the most efficient way. To ensure the health and wellbeing of its staff Afrikagrupperna shall adapt working hours and contribute to physical and psychological well-being by offering regular health check-ups and offer financial contribution to gym-cards or equivalent.

It is the responsibility of the Board to develop and determine the policies that the organisation needs. These policies shall be adopted annually by the Board at the beginning of a new term of office. The Board will then also instruct the Secretary General to ensure compliance in the daily work of the organisation through guidelines and routines. Contact post@afrikagrupperna.se for any questions.

Accepted by the board 17 June 2018