

Inkluderingspolicy

Inledning

Vi utgår från att varje människa är unik och vi verkar tillsammans för mångfald, inkludering, en jämlik och jämställd arbetsmiljö. Vi arbetar för att motverka diskriminering och accepterar inte någon form av kränkande särbehandling i verksamheten.

Denna policy går i linje med att vår värdering om att tydliggöra ansvar och förväntningar på våra medarbetare och ge förutsättningar för alla att bidra till verksamhetens vision och mål. Denna policy omfattar alla medarbetare, oavsett anställningsform, och gäller även för konsulter, praktikanter och examensarbetare. Det förutsätter att varje enskild individ medverkar och tar sitt ansvar i detta sammanhang. Chefer med personalansvar har ett ansvar att se till att policyn efterlevs.

Syfte

Alla individer ska värderas utifrån prestation och beteende och ska ha lika möjligheter till anställning, villkor, utbildning, befordran och utveckling i arbetet.

Mål

Ett av våra verksamhetsmål är att vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare känner engagemang. Arbetsmiljön ska präglas av tillit, acceptans för olikheter och ett inkluderande och respektfullt förhållningssätt gentemot varandra. Vidare vill vi vara en arbetsgivare som arbetar aktivt för att främja alla människors lika värde och rättigheter och motverka diskriminering och kränkande särbehandling.

Verka för mångfald, inkludering och en jämlik och jämställd arbetsmiljö

Vi arbetar aktivt och kontinuerligt för att främja lika rättigheter och möjligheter för olika kön i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av medarbetare och på ledande positioner. Vi genomför lönekartläggning samt redovisning av HR-bokslut årligen.

Vi arbetar aktivt och kontinuerligt för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Detsamma gäller för personer med olika erfarenhet, bakgrund samt personliga kompetenser.

Motverka diskriminering och kränkande särbehandling

Vi har riktlinjer och rutiner i verksamheten för att motverka diskriminering och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Ansvar och implementering

Vi ska arbeta med aktiva åtgärder i arbetslivet. Detta sker kontinuerligt i fyra steg:

- undersöka
- analysera
- genomföra
- följa upp.

Vidare sker arbetet inom dessa utpekade områden:

- arbetsförhållanden
- löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befodran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- föräldraskap och arbete.

Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med medarbetarna.

Vårt kontinuerliga arbete med aktiva åtgärder innefattar exempelvis:

- Externa hemsidan är anpassad utifrån ett tillgänglighetsperspektiv.
- Rekryteringsprocessen är strukturerad och kompetensbaserad vilket minskar risken för diskriminering.
- Introduktion för nyanställda med information och diskussion kring arbetsmiljö, jämställdhet och inkludering. Gällande policys delges nyanställda.
- Möjlighet att teckna distansavtal, vilket kan förenkla för föräldraskap och arbete.
- Årliga medarbetarsamtal där frågor om arbetsmiljön ingår.
- Medarbetarenkäter skickas ut löpande under året med frågor kring arbetsmiljö.
- Tidiga insatser vid sjukfrånvaro.
- Uppföljning av kort- och långtidsfrånvaron.
- Chefer ska verka för att ingen utsätts samt tydligt visa att diskriminering och kränkande särbehandling inte tolereras.
- En uttalad representant ur chefsgruppen är särskilt insatt i inkluderingsfrågor.
- Utbildningsinsatser för chefer och medarbetare inom exempelvis diskriminering, inkludering och mångfald.
- Viktig information presenteras både muntligen (exempelvis personalmöten) samt skriftligen (exempelvis intranätet).
- Ljudabsorberande skärmar, tyst zon och samtalsrum finns tillgängliga.
- Könsneutrala och tillgänglighetsanpassade toaletter.

- Erbjuder medarbetare och chefer webbutbildning i Jämställdhetsintegrering i offentlig sektor.

