

Giltig från och med: 2025-01-29

Beslutad av: Generalsekreterare, 2025-01-29

Ansvarig: HR-chef

Policy för jämlikhet och inkludering

Arbetet för likabehandling ska vara en naturlig del av Barncancerfondens verksamhet. Denna policy syftar till att säkerställa en arbetsmiljö som är inkluderande, jämlik, präglas av mångfald och som är fri från diskriminering och trakasserier. Målet är att alla medarbetare, oavsett kön, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning, ska ha lika möjligheter och behandlas med respekt och värdighet.

Omfattning

Policy och plan för likabehandling omfattar samtliga medarbetare på Barncancerfonden, oberoende av anställningsform. Den gäller även konsulter, arbetssökande, praktikanter och examensarbetare. Arbetet för likabehandling utgår från Diskrimineringslagen (2008:567). Lagen förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Jämlikhet

Alla individer som omfattas av denna policy ska ha lika möjligheter och behandlas lika oavsett kön, könsidentitet, ålder, etnicitet, religion, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Barncancerfonden ska vara en organisation helt befriad från all form av diskriminering. Som arbetsgivare ska vi verka medvetet och målinriktat för att alla ska ha samma arbetsvillkor, lika rättigheter och utvecklingsmöjligheter.

Jämställdhet

Inom Barncancerfonden ska kvinnor och män ha samma förutsättningar för arbetsuppgifter. Jämställdhet ska också råda i samband med rekrytering, lönesättning och utveckling. All bedömning ska enbart ske utifrån sakliga skäl som har med kompetens, lämplighet och prestation att göra.

Mångfald

Barncancerfondens definition av mångfald är olikheter i bakgrund, kompetens och erfarenhet. Vi vill ha en arbetsmiljö som bygger på mångfald där människor blir behandlade med respekt och värdighet. Vi ser mångfald som en tillgång och ett medel för att åstadkomma en bättre verksamhet.

Barncancerfonden strävar efter att utgå ifrån en heterogen sammansättning av medarbetare som gynnar och möjliggör att genomföra vårt arbete samt bidrar till att verksamhetens mål uppnås.

Diskriminering

Barncancerfonden arbetar med att förebygga diskriminering och att verka för lika rättigheter och möjligheter. Alla former av diskriminering är förbjudet. Det betyder att ingen diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, politisk uppfattning eller nationalitet får förekomma.

Kränkande särbehandling (se separat Policy Kränkande särbehandling)

Ansvar

Alla på Barncancerfonden bär ett ansvar att bidra till en företagskultur som är jämlik, inkluderande och fördomsfri. Det förutsätter att varje enskild individ medverkar och tar sitt ansvar. Vi strävar efter att arbeta kontinuerligt med öppenhet, självreflektion och att ha ett prestationsorienterat synsätt för att uppnå engagemang och delaktighet i organisationen. Samtliga medarbetare har en skyldighet att agera i enlighet med denna policy.

Det är allas ansvar att:

- Respektera och acceptera varandra och varandras olikheter.
- Gör allt för att ingen ska hamna utanför.
- Säg ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot andra.
- Ge stöd till den utsatta.

Det är den utsattes ansvar att:

- Markera att du inte accepterar agerandet – säg ifrån muntligt och/eller skriftligt.

- Gå vidare och vänd dig till din chef, annan överordnad, skyddsombud eller HR om kränkningarna inte slutar.

Det är den anklagades ansvar att:

- Genast upphöra med beteendet om du får reda på att det uppfattas som kränkande
- Tag kontakt med närmaste chef för att diskutera frågan.

Det är chefens ansvar att:

- Ta tecken på trakasserier eller kränkande särbehandling på största allvar.
- Förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling i så tidigt skede som möjligt genom exempelvis utvecklingssamtal och personalenkäter.
- Både lyssna på och samtala med de inblandade.
- Behandla ärendet med sekretess.
- Vara opartisk och objektiv i frågan.
- Ge stöd till utsatta.
- Agera och hantera frågan skyndsamt.

Hantering av avvikelser

I första hand hanteras frågor internt vid möjliga avvikelser från policyn vad gäller diskriminering eller kränkande särbehandling, men vid otillfredsställande/ otillräckligt resultat kan extern hjälp användas. Extern hjälp kan även vara aktuell att involvera om de interna möjligheterna bedöms som olämpliga.

Barncancerfonden har också en visselblåsarfunktion som hanteras av en extern leverantör, för att garantera anonymitet, där alla rapporterade ärenden hanteras av extern och oberoende juridisk kompetens.

Genomförande

Barncancerfondens genomförande av policyn för likabehandling omfattar både arbete för att *främja* jämlikhet, inkludering och mångfald, samt att *förebygga* diskriminering och kränkande särbehandling men också hur organisationen *följer upp och rapporterar* framsteg såväl som utmaningar i detta arbete.

Främjande och förebyggande

- Barncancerfondens rekryteringsprocess är strukturerad och kompetensbaserad vilket minskar risken för diskriminering vid rekrytering.
- Introduktionsutbildning för nyanställda gällande policy för jämlikhet och inkludering.
- Utbildning i arbetsmiljö med åtgärder vid diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, för chefer.

Uppföljning och rapportering

- Antal och allvarsgrad i möjliga incidenter och fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling följs löpande, sammanställs (anonymiserat) och rapporteras regelbundet (minst tertiälvis) till ledningsgrupp och styrelse.
- Regelbundna medarbetarundersökningar med åtgärdsplaner, inklusive uppföljning av medarbetarnas upplevelser av likabehandling, jämlikhet och inkludering.
- Årliga mål- och utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef, för alla medarbetare.
- Löpande uppföljning och regelbunden rapportering av kort- och långtidsfrånvaro.
- Tidiga insatser vid sjukfrånvaro.
- Årlig analys av könsfördelning, löner, befordringar och anställningsmönster.