

Likabehandlingspolicy

Inledning

Fredens Hus präglas av uppfattningen att alla medarbetare är lika mycket värda oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. All vår verksamhet ska bygga på en öppenhet för etnisk och social mångfald och jämställdhet mellan könen.

Syfte

Vår likabehandlingspolicy syftar till att skapa en arbetsplats där alla individer har lika rättigheter och möjligheter.

Mål

Vi är övertygade om att mångfald och jämställdhet är avgörande för att vi ska kunna nå våra mål och vara en attraktiv arbetsgivare. Vi värdesätter våra medarbetares olikheter och tror att vårt resultat förbättras om vi har dynamiska arbetsgrupper där vi tar tillvara på alla medarbetares fulla potential, kreativitet och olikheter. Att skapa väl sammansatta arbetsgrupper ingår i arbetsgivaransvaret och är en viktig del i vår kompetensförsörjning och i vårt likabehandlingsarbete.

Vi har följande målsättningar med vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete:

- Alla våra medarbetare ska ges samma rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.
- Alla medarbetare ska behandlas likvärdigt och ges samma förutsättningar vad gäller rekrytering, lön- och anställningsvillkor, kompetensutveckling, arbetsmiljö, föräldraskap och bemötande på arbetsplatsen.
- Våra medarbetare ska bedömas och utvärderas utifrån objektiva grunder.
- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ingå som en naturlig och integrerad del i all vår verksamhet.
- Vi ska vara en arbetsplats som är fri från fördomar och diskriminering.

Övergripande riktlinjer

Vi bedriver ett målinriktat arbete för att främja våra medarbetares lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet och för att motverka diskriminering. I arbetet med aktiva åtgärder undersöker vi risker för diskriminering, analyserar orsaker och vidtar de åtgärder som skäligen behövs. Vi fokuserar i huvudsak på följande områden i vårt målinriktade arbete: arbetsförhållanden, rekrytering och befordran, föräldraskap samt löner och andra anställningsvillkor.

fredens hus

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden och arbetsmiljön ska anpassas så de lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

För att uppnå våra mål ska vi:

- vara flexibla vad gäller behov av särskilda kläder eller ledighet som härrör till etnisk tillhörighet och religion
- vidta de åtgärder som skäligen behövs för att medarbetare med funktionsvariation får samma förutsättningar som personer utan funktionsvariation

Rekrytering och befordran

Vi eftersträvar arbetsgrupper med en etnisk och kulturell mångfald samt en jämn könsfördelning.

För att uppnå våra mål ska vi:

- uppmuntra både kvinnor och män att söka lediga tjänster
- prioritera underrepresenterat kön vid lika meriter

Föräldraskap

Våra arbetsvillkor ska anpassas så att våra medarbetare kan förena sitt arbetsliv med sitt ansvar som föräldrar. Det gäller exempelvis arbetstider, personalkonferenser, möten, utbildningar och resor. Både kvinnor och män ska ges full möjlighet att vara föräldralediga eller ta ut ledighet för vård av barn.

För att vi ska uppnå våra mål ska vi:

- i möjligaste mån anpassa förläggning av möten, konferenser och liknande efter föräldrars behov
- informera föräldralediga om vad som händer på arbetsplatsen under deras frånvaro
- tillämpa flexibla arbetstider

Löner och andra anställningsvillkor

Vår utgångspunkt är att alla ska ha lika lön för lika arbete. Av denna anledning jämför vi systematiskt kvinnors och mäns löner. Dessa lönejämförelser ska beakta skillnader såväl inom som mellan grupper av anställda. De skillnader som inte kan förklaras med annat än kön ska åtgärdas.

För att uppnå våra mål ska vi:

- genomföra årliga lönekartläggningar
- bedöma och utvärdera våra medarbetare utifrån objektiva grunder

fredens hus

Ansvar

Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att lagar och regler följs och att det bedrivs ett målinriktat arbete för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Chefen ansvarar för att denna policy efterlevs och att varje medarbetare har god kännedom om vårt likabehandlingsarbete.

Alla medarbetare ska känna sig väl förtrogna med vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete och bidra till att denna policy efterlevs. Varje enskild medarbetare har en skyldighet att säkerställa att varken direkt eller indirekt diskriminering förekommer på arbetsplatsen.