

Jämlikhetspolicy

Antagen av Nätverkstans styrelse 2023-04-21

01 INLEDNING

02 BEGREPP

- Diskrimineringsgrunder
- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Bristande tillgänglighet
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktioner att diskriminera

03 LAGSTIFTNING

03 AKTÖRER & ANSVAR

04 AKTIVA ÅTGÄRDER

- Arbetsförhållanden
- Anställningsvillkor och lön
- Rekrytering & befordran
- Kompetensutveckling
- Föräldraskap & arbetsliv

05 FÖRANKRING

06 UPPFÖLJNING

INLEDNING

Syftet med denna policy är att säkerställa ett aktivt arbete för jämlikhet och motverka diskriminering. Alla aktörer inom Nätverkstans olika verksamheter ska behandlas jämlikt och ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Nätverkstan tar avstånd från alla former av förtryck så som rasism, sexism, trans- och homofobi, funkofobi och ålderism.

Nätverkstans övergripande målsättningar förutsätter att vi tar hand om det engagemang som finns inom organisationen och att organisationen kännetecknas av delaktighet och öppenhet. Ett likabehandlingsperspektiv ska genomsyra verksamhet, arbetssätt och struktur. Nätverkstan utgår från ett intersektionellt perspektiv, vilket i korthet innebär en medvetenhet om hur olika strukturella förutsättningar påverkar individer samtidigt, på ett sätt som inte enkelt återspeglas i analyser utifrån endimensionella kategorier (som som ålder, kön eller etnisk tillhörighet). Vi försöker genom löpande dialog och kompetensutveckling hålla frågor om likabehandling, utifrån lagstiftningens diskrimineringsgrunder, och jämlikhet i bredare bemärkelse på agendan.

BEGREPP

Jämlikhet innebär att alla ska ha samma förutsättningar, möjligheter och rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Enligt Diskrimineringsombudsmannen innebär:

- *Kön*: att någon är kvinna eller man
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet*: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Religion*: religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med religiös åskådning, till exempel buddhism, ateism och agnosticism.
- *Funktionsnedsättning*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: uppnådd levnadslängd.

Olika diskrimineringsgrunder kan samverka.

Diskriminering är förbjudet enligt lag och diskrimineringslagen är en tvingande lagstiftning. Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Det kan i vissa fall vara tillåtet för arbetsgivare att positivt särbehandla personer.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till de ekonomiska och praktiska förutsättningarna; varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt andra omständigheter av betydelse.

Trakasserier innebär ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier innebär ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera innebär order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. (2014:958).

LAGSTIFTNING

Lagar som styr Nätverkstans arbete är:

- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)
- Lag om ändring i diskrimineringslagen (SFS 2016:828)
- Lag om kvalificerad yrkesutbildning (2001:239)
- Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

AKTÖRER & ANSVAR

Denna policy gäller styrelse, anställda, praktikanter, arvoderad personal samt studerande inom vår utbildningsverksamhet och medlemmar i Medieverkstan.

Nätverkstan ska arbeta aktivt för personer inom vår verksamhet inte utsätts för eller utsätter andra för diskriminering eller annan kränkande behandling. En viktig del är det förebyggande och främjande arbete som måste till genom aktiva åtgärder.

Vd är ytterst ansvarig för jämlikhetsarbetet på Nätverkstan. Styrelsen tar beslut om ny eller reviderad policy och skall beakta antagen policy vid beredning och beslut. Avdelningschef ansvarar för jämlikhetsarbetet på sin avdelning och rapporterar problem och svårigheter till vd. Alla i verksamheten ansvarar för att ta upp och rapportera situationer som upplevs som diskriminerande, ojämlika, otillgängliga eller kränkande. Skyddet mot diskriminering gäller händelser på Nätverkstan men också sådant som händer utanför om dessa har ett samband med verksamheten.

Som arbetsgivare ska Nätverkstan inte diskriminera någon som är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Som utbildningsanordnare ska Nätverkstan inte diskriminera någon studerande som deltar i eller söker till verksamheten.

Om du upplever bristande jämlikhet, kränkningar eller diskriminering är det viktigt att du säger till för att Nätverkstan ska kunna åtgärda problemet. Anställda kontaktar sin närmaste chef på Nätverkstan, studerande kontaktar sin koordinator eller utbildningsledare och medlemmar kontaktar verksamhetsansvarig. Du kan även kontakta Nätverkstans vd.

AKTIVA ÅTGÄRDER

För att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på Nätverkstan arbetar vi kontinuerligt med aktiva åtgärder. Det gör vi genom att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera utifrån de områden som lyfts i denna policy.

1. Arbetsförhållanden

Nätverkstan undersöker årligen de fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållandena för att aktivt motverka brister i sådant som tillgänglighet, samtalsklimat och lika förutsättningar. Detta görs genom arbetsmiljö- eller medarbetarenkäter eller vid olika typer av medarbetarsamtal. Områden som vi undersöker är exempelvis: Är lokaler, möbler och teknisk utrustning tillgänglig för alla? Kommer normer eller stereotypa föreställningar till uttryck på ett sätt som riskerar att leda till diskriminering? Har alla lika möjligheter att genomföra sina arbetsuppgifter? Hur ser fördelningen av heltids- och deltidsarbeten och av visstids- och tillsvidareanställningar ut? Anpassar vi mötestider utifrån olika behov?

Nätverkstans ledning ska analysera orsakerna till de risker eller hinder som upptäcks i verksamheten och ta fram en plan för åtgärder. Här ska anges en tidsplan samt vem som är ansvarig.

På Nätverkstan behöver vi löpande vara uppmärksamma på hur vi agerar och bemöter varandra, eventuella konflikter, förutsättningar för samarbete etc. Trakasserier kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning. Sexuella trakasserier kan förutom kommentarer och ord också innefatta att någon till exempel tafsar, kastar närgångna blickar samt ger ovälkomena komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Nätverkstan skall motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling oavsett diskrimineringsgrund.

Om Nätverkstans ledning får kännedom om att någon blivit utsatt måste den agera, oavsett om det kommer en anmälan eller inte. För att säkerställa att åtgärder ska kunna vidtas behöver den som blir utsatt eller märker att någon annan blir det säga ifrån.

Varje avdelning samt ledning vidtar åtgärder vid kränkande särbehandling genom att utreda vad som hänt, vid behov ta fram en handlingsplan för ärendet, genomföra åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier och följa upp att dessa haft effekt. Arbetet dokumenteras och utvärderas. Den som anmält eller berättat om trakasserier ska inte riskera några negativa konsekvenser; det finns ett tydligt förbud mot represallier i lagstiftningen.

2. Anställningsvillkor och lön

Nätverkstan har en lönepolicy som är framtagen med Diskrimineringsombudsmannens verktyg för lönesättning Analys Lönelots som grund. Nätverkstans ledning ansvarar för att lönesystem och anställningsvillkor är jämlika utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder för att motverka oskäligen skillnader. En översyn görs varje år i samband med lönekartläggningen.

3. Rekrytering & befordran

Nätverkstan ska ha en medveten rekrytering av anställda där en bredd av kompetenser, erfarenheter och bakgrunder eftersträvas. Vår rekryteringsprocess är kompetensbaserad där vi ser till den samlade kompetensen i relation till de krav som ställs för tjänsten. Vid likvärdig kompetens väger vi även in ett mål om breddad representation. Vi förbereder intervjuer noggrant och ställer samma frågor till samtliga sökande för att kunna göra en saklig jämförelse mellan kompetenser och undvika ogrundade bedömningar. Alla kvalificerade ska ha möjlighet att söka tjänster och bli befordrade.

4. Kompetensutveckling

Nätverkstan ska verka för att alla anställda får likvärdiga möjligheter och förutsättningar till kompetensutveckling. Behovet av kompetensutveckling kartläggs årligen av avdelningschefer i samråd med alla anställda. Varje anställd har ett individuellt utvecklingssamtal där frågor om utbildning och kompetensutveckling följs upp.

5. Föräldraskap & arbetsliv

Det ska vara möjligt att kombinera föräldraskap och arbetsliv på Nätverkstan. Önskemål och behov från anställda med barn skall ligga till grund för val av mötes- och arbetstider. Föräldraskapet ska ses som något som utvecklar snarare än begränsar. En särskild småbarnsföräldrapolicy finns utarbetad på Nätverkstan.

FÖRANKRING

Samtliga berörda aktörer ska ha tillgång till jämlikhetspolicyn genom att den är publicerad på vår hemsida. Nätverkstans ledning ska säkerställa att alla inom verksamheten har kunskap om jämlikhetsarbetet. Nätverkstan skapar förutsättningar för samtal och reflektion där anställda och studerande kan diskutera frågor om makt och likabehandling i relation till samhället i stort och det konkreta arbetet inom verksamheten.

UPPFÖLJNING

Jämlikhetspolicyn konkretiseras genom en jämlikhetsplan. Vid behov avsätts tid för kompetensutveckling för att kunna ta jämlikhetsarbetet vidare i det dagliga arbetet. Uppföljning och utvärdering av jämlikhetsarbetet görs av avdelningschefer tillsammans med anställda i samband med framtagandet av den årliga verksamhetsberättelsen. Uppföljning och utvärdering görs på våra utbildningar med hjälp av en jämlikhetsgrupp. Vd följer upp jämlikhetsarbetet i sin verksamhetsrapportering till styrelse och anställda. Förslag till utveckling och åtgärder av Nätverkstans jämlikhetsarbete lämnas inför kommande års verksamhetsplanering. Vd ansvarar för att policyn uppdateras vid behov.