

Policy för likabehandling

Arbetet för likabehandling ska vara en naturlig del av Barncancerfondens verksamhet. Tillsammans ska vi verka för en arbetsplats som är inkluderande, jämlik, präglas av mångfald och som är fri från kränkningar och diskriminering.

Polycyn 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.

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

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.

Jämställdhet

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

Diskriminering

Vi arbetar med att förebygga diskriminering och att verka för lika rättigheter och möjligheter för alla våra medarbetare. 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

Definition av kränkande särbehandling är "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap."

Giltig från: 2022-03-03 (ändras vid behov)
Godkänns av: Generalsekreterare
Ansvarig: HR-chef, Monika Sundesson

Att arbeta på Barncancerfonden ska upplevas som positivt, utvecklande och trivsamt och det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö. Vi fördömer alla former av kränkande särbehandlingar och trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på vår arbetsplats. Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem i allmänhet bör dock ses som normala företeelser.

Exempel på kränkande särbehandling:

- Att medvetet förolämpa eller frysa ut en kollega.
- Att försvåra någons arbete, till exempel genom att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information.
- Att kritisera eller förlöjliga någon inför andra.
- Att kontrollera arbetskamraten utan dess vetskap och med skadande syfte.
- Förföljelse i olika former.
- Förtal av dig som person eller din familj

Skyldighet och ansvar:

"Du är någon annans arbetsmiljö" är en gammal, men väl fungerande klyscha. Alla på jobbet har ansvar för arbetsmiljön – inte bara chefen.

Allas ansvar:

- 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.

Den utsattas ansvar:

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.

Den anklagades ansvar:

Får du reda på att ditt beteende anses som kränkande – upphör genast med beteendet. Tag kontakt med närmaste chef för att diskutera frågan.

Chefens ansvar:

- Att ta tecken på trakasserier eller kränkande särbehandling på största allvar.
- Att förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling i så tidigt skede som möjligt genom exempelvis utvecklingssamtal och personalenkäter.
- Att både lyssna och samtala med de inblandade.
- Att behandla ärendet med sekretess.
- Att vara opartisk och objektiv i frågan.
- Att ge stöd till utsatta.
- Att agera och hantera frågan skyndsamt.

I första hand hanteras frågor internt men vid otillfredsställande/otillräckligt resultat kan extern hjälp användas. Extern hjälp kan även vara aktuell att involvera om de interna möjligheterna bedöms som olämpliga.



Giltig från: 2022-03-03 (ändras vid behov)
Godkänns av: Generalsekreterare
Ansvarig: HR-chef, Monika Sundesson

Barncancerfondens arbete för att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling

- Rekryteringsprocessen är strukturerad och kompetensbaserad vilket minskar risken för diskriminering
- Regelbundna medarbetarundersökningar med åtgärdsplaner
- Uppföljningar av kort- och långtidsfrånvaro
- Tidiga insatser vid sjukfrånvaro
- Utbildning i arbetsmiljö med åtgärder vid diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier för chefer
- Årliga mål- och utvecklingssamtal
- Introduktion för nyanställda gällande policys och styrdokument
- Anställda på Barncancerfonden och chefer ska verka för att ingen utsätts samt tydligt visa att diskriminering och kränkande särbehandling inte tolereras