Mångfalds- och inkluderingspolicy

Bris – Barnens rätt i samhället, org. nr: 802013–3420, arbetar för att stärka och tillvarata barns och ungdomars mänskliga rättigheter i enlighet med FN:s konvention om barnets rättigheter.

Innehållsförteckning

Inledning och syfte 2
Omfattning och tillämpning 2
Bris utgångspunkter 2
Definitioner 3
Bris grundprinciper 3
Ansvar 4
Förebyggande arbete 4
Rapportering och hantering av avvikelser 5

Inledning och syfte

Bris värdegrund utgår från att varje barn är bärare av egna mänskliga rättigheter. Varje barn ska erkännas och respekteras som rättighetsbärare. Barnets mänskliga rättigheter är ovillkorade. Det är alltid vuxna som är ansvariga för att rättigheterna tillgodoses. Bris utgår från att varje barn har en individuell personlighet, egna behov, intressen och en personlig integritet. Vi bemöter varje barn som kompetent och kapabelt. Barnet har alltid rätt att få sin åsikt respekterad och beaktad. Inget barn får diskrimineras. Bris värdegrund vilar på FN:s konvention om barnets rättigheter. Det är ett gemensamt perspektiv som ligger till grund för hela verksamheten.
Bris värderingar ska genomsyra allt arbete både internt och externt. Varje medarbetare ska ha de rätta förutsättningarna för att respekteras och må bra på arbetsplatsen. Denna policy fastställer hur Bris arbetar för att vara en inkluderande och rättighetsbaserad arbetsplats. Policyn gäller för dem som arbetar eller är verksam inom Bris som exempelvis samtliga anställda, volontärer, praktikanter, förtroendevalda och uppdragstagare.

Omfattning och tillämpning

Policyn gäller för samtliga anställda, volontärer, praktikanter, förtroendevalda och uppdragstagare. Policyn är ett styrdokument och ska tillämpas i det dagliga arbetet, i beslutsprocesser samt i utvecklingen av rutiner och arbetssätt. Den kompletterar gällande lagstiftning, såsom diskrimineringslagen, samt andra interna riktlinjer och policys.

Samtliga som omfattas av policyn har ett ansvar att känna till dess innehåll och att bidra till en inkluderande och respektfull arbetsmiljö. Policyn ska beaktas både i organisatoriska beslut och i det dagliga arbetet, särskilt i:

- rekrytering, urval och anställning, genom kompetensbaserade och anonymiserade rekryteringsprocesser
- introduktion och kompetensutveckling, genom likvärdiga möjligheter till lärande och utveckling
- lönesättning och förmåner, genom sakliga och transparenta bedömningsgrunder
- arbetsledning och arbetsmiljöarbete, genom ett inkluderande ledarskap och aktivt förebyggande arbete mot diskriminering
- upphörande av anställning eller uppdrag, genom sakliga och likvärdiga processer

Bris utgångspunkter

Bris arbete med mångfald och inkludering utgår från ett rättighetsbaserat perspektiv där barnkonventionens principer om icke-diskriminering och alla barns lika värde är centrala. Detta präglar även Bris interna arbetsmiljö.

Bris utgår från att:

- varje individ har rätt att bli bemött med respekt och värdighet
- olikheter är en tillgång som stärker verksamheten
- strukturer, normer och arbetssätt kontinuerligt behöver granskas för att säkerställa inkludering och likvärdiga möjligheter

Definitioner

Diskriminering
Diskriminering innebär att en person missgynnas eller behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation på grund av någon av diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen.

Direkt och indirekt diskriminering
Direkt diskriminering sker när en person behandlas sämre än någon annan i en liknande situation. Indirekt diskriminering uppstår när en till synes neutral regel eller rutin missgynnar vissa personer och/eller grupper.

Mångfald
Mångfald avser variationen av erfarenheter, perspektiv, identiteter och bakgrunder bland människor. Det kan handla om exempelvis kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Inkludering
Inkludering handlar om att skapa en arbetsmiljö där alla känner sig välkomna, respekterade och delaktiga, samt ges likvärdiga möjligheter att bidra, utvecklas och påverka.

Intersektionalitet
Intersektionalitet beskriver hur olika maktordningar och former av diskriminering kan samverka och påverka människors villkor på olika sätt.

Minoritetsstress
Minoritetsstress är den stress som kan uppstå till följd av återkommande erfarenheter av diskriminering, fördomar eller exkludering, vilket kan påverka hälsa, välmående och arbetsförmåga.

Trakasserier

Trakasserier är ett oönskat agerande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen. Det är den drabbade som definierar om beteendet är kränkande.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är ageranden som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att någon ställs utanför arbetsgemenskapen.

Bris grundprinciper

Bris arbete ska präglas av respekt, jämlikhet och delaktighet. Alla medarbetare har lika värde och ska ges likvärdiga möjligheter att bidra och utvecklas.

Bris har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Organisationen arbetar aktivt för att förebygga och motverka risker för ojämlikhet genom att utveckla strukturer, arbetssätt och kultur.

Arbetet med mångfald och inkludering ska bedrivas med förståelse för att människor kan påverkas av flera faktorer samtidigt och att olika behov och erfarenheter behöver beaktas.

Ansvar

Ledningsgruppen har det övergripande ansvaret för det strategiska arbetet. Samtliga chefer ansvarar för genomförande och uppföljning inom sina verksamhetsområden. Generalsekreteraren och organisationens ledning ansvarar för att policyn är känd, förstås, efterlevs och integreras i verksamhetens styrning, arbetssätt och uppföljning.

Alla som har ett uppdrag hos Bris ansvarar för att känna till och följa denna policy. Var och en ansvarar också för att bidra till en trygg, respektfull och inkluderande miljö.

Chefer har ett särskilt ansvar för att:

- aktivt skapa och upprätthålla en trygg, respektfull och inkluderande arbetsmiljö
- förebygga, uppmärksamma och hantera diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- säkerställa att medarbetare känner till policyn och organisationens rutiner
- följa upp arbetsmiljö och organisationskultur inom sitt ansvarsområde

Medarbetare och övriga som representerar Bris ansvarar för att:

- bidra till ett respektfullt och inkluderande klimat
- agera i enlighet med policyn i sitt dagliga arbete, sin kommunikation och sitt bemötande
- uppmärksamma och agera vid situationer som strider mot policyn eller riskerar att leda till diskriminering, exkludering eller ojämlik behandling

HR ansvarar för att ge stöd och vägledning i frågor som rör mångfald och inkludering, samordna det förebyggande arbetet samt bistå chefer vid hantering och uppföljning av ärenden.

Förebyggande arbete

Bris bedriver ett aktivt, kontinuerligt och förebyggande arbete för att främja mångfald och inkludering i hela organisationen. Arbetet syftar till att identifiera och minska risker för diskriminering, exkludering och

ojämlik behandling samt att skapa förutsättningar för en trygg, öppen och inkluderande organisationskultur.

Det förebyggande arbetet omfattar bland annat att:

- integrera mångfalds- och inkluderingsperspektiv i rekrytering, introduktion, kompetensutveckling och ledarskap
- arbeta normmedvetet vid utveckling av arbetssätt, processer och kommunikation
- säkerställa ett inkluderande och respektfullt bemötande i både interna och externa sammanhang
- erbjuda kunskapshöjande insatser och dialoger utifrån identifierade behov
- följa upp arbetsmiljö och organisationskultur genom det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljökommittén och medarbetarundersökningar

Rapportering och hantering av avvikelser

Om någon upplever, bevittnar eller får kännedom om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, exkludering eller andra brister som strider mot denna policy ska detta rapporteras. Det är den upplevda händelsen som ska rapporteras. Den som rapporterar behöver inte bedöma eller bevisa att en överträdelse har skett.

Ingen person som rapporterar ett missförhållande eller medverkar i en utredning får utsättas för repressalier.

Information om rapporteringsvägar finns i Policy för arbetsmiljö och hälsa.