

POLICY FÖR LIKABEHANDLING OCH ANTIDISKRIMINERING

Inledning

CONCORD Sveriges vision är en hållbar, demokratisk och jämlik värld fri från fattigdom och förtryck, där allas mänskliga rättigheter tillgodoses och respekteras. Som en inkluderande plattform och arbetsgivare är målet att säkerställa likabehandling och att motverka all form av diskriminering.

Arbetet baseras på de sju lagstadgade diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Policyn syftar till att samla individer och organisationer med olika erfarenheter, kompetenser, bakgrunder, perspektiv och personligheter. Mångfald ses som en styrka, och organisationen strävar efter att skapa en miljö där alla känner sig välkomna, uppmuntras att bidra och kan utvecklas.

Tillämpning

CONCORD Sverige ska tillämpa ett antirasistiskt, feministiskt och antikolonialt förhållningssätt. Att vara antirasist och feminist innebär att erkänna och förstå att rasism och könsmaktsordningen existerar i såväl handling som struktur. Det kräver ett aktivt ifrågasättande och motverkande av dessa maktstrukturer, även inom vår egen organisation och plattform. Vidare innebär det antikoloniala förhållningssättet att vi ifrågasätter och utmanar koloniala maktstrukturer.

Ett intersektionellt normkritiskt perspektiv eftersträvas för att identifiera och motverka de komplexa maktordningar som samverkar och påverkar människors möjligheter. Det innebär att vi synliggör och motverkar diskriminering baserad på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk status, samhällsställning, bostadsort och digital tillgång. Genom att analysera hur olika former av diskriminering samverkar kan vi främja jämlikhet och rättvisa.

Vilka omfattas av policyn

Denna policy gäller alla anställda, oavsett anställningsform, samt förtroendevalda, praktikanter, volontärer och andra personer med uppdrag i CONCORD Sveriges namn. Policyn gäller även för medlemmar i arbetsgrupper när de utför arbete inom dessa grupper. Personer som representerar CONCORD Sverige vid möten och andra tillfällen ska vara medvetna om policyn och de ansvar som följer av den.

Medvetenhet och ansvar

Verksamhetschefen ansvarar för att alla medarbetare, oavsett position, känner till policyn och vet hur den ska tillämpas, inklusive i digitala arbetsmiljöer. Ordförande har det övergripande ansvaret för att alla förtroendevalda känner till policyn och dess innehåll och förstår hur den tillämpas. Alla medarbetare är ansvariga för att ta del av, förstå och agera i enlighet med CONCORD Sveriges kärnvärden. Reflexivitet ska vara en central del av arbetet, där alla kontinuerligt reflekterar över sina egna roller, fördomar och maktpositioner i relation till arbetet med likabehandling och antidiskriminering.

Rapporteringsskyldighet

Alla som omfattas av policyn har skyldighet att förebygga och uppmärksamma fall av diskriminering inom organisationen. Om diskriminering uppmärksammas, ska detta rapporteras till närmaste chef. Vid risk för repressalier kan rapporteringen ske anonymt via visseblåsarverktyget. Skyddet för visseblåsare ska vara starkt, och alla rapporter ska hanteras konfidentiellt med syfte att skydda anmälarens identitet.

Praktiskt arbete med likabehandling och antidiskriminering

CONCORD Sverige ska säkerställa likabehandling genom att analysera verksamheten ur ett intersektionellt perspektiv, vilket omfattar normer, maktförhållanden och digital inkludering. Den digitala arbetsmiljön ska vara tillgänglig och inkluderande, och arbetet ska anpassas för att undvika digitalt utanförskap.

Verksamhetschefen ska enligt diskrimineringslagen 2008:567 årligen:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Genomföra och dokumentera förebyggande och främjande åtgärder
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3 ovan

Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder ska formuleras i en årlig handlingsplan och omfatta:

1. Arbetsförhållanden inom kansli, styrelse och arbetsgrupper.
2. Löner och andra anställningsvillkor.
3. Rekrytering och befordran, med särskild prioritering för att inkludera underrepresenterade och marginaliserade grupper.
4. Regelbunden utbildning och kompetensutveckling om antidiskriminering, mångfald och reflexivitet för alla medarbetare.
5. Föräldraskap och arbete, där lika rättigheter säkerställs för alla.
6. Intern och extern kommunikation, som ska spegla organisationens värderingar om jämlikhet och inkludering.
7. Digital inkludering, med åtgärder för att motverka digitalt utanförskap och säkerställa tillgång till teknik.

Extern kommunikation och påverkan

CONCORD Sveriges externa kommunikation ska spegla organisationens värderingar om likabehandling och antidiskriminering. Språk, bilder och budskap i rapporter, uttalanden och annan extern kommunikation ska vara inkluderande och fritt från fördomar och stereotyper.

Uppdatering av policy

Policyn ses över vartannat år och uppdateras utifrån nya lagar, förändringar i samhället samt interna utvärderingar. Reflexiva verktyg ska användas för att möjliggöra självvärdering av arbetet med likabehandling och antidiskriminering.

Antagen av CONCORD Sveriges styrelse 2024-10-24

