

Mångfaldspolicy

Framtagen av:
Lova Wallerö
Teskedsordens kanslichef
2020-01-13

Fastställd av:
Lovisa Fhager Havdelin
Teskedsordens generalsekreterare
2020-01-14

På Teskedsorden vet vi att olika erfarenheter och perspektiv bidrar till en välkomnande arbetsmiljö och en bredare kompetens riktad till de målgrupper vi strävar efter att nå med vår verksamhet. Det är vår övertygelse att en jämlik arbetsplats som förespråkar mångfald är mer kreativ, effektiv och utvecklande. Med mångfald menar vi ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, funktionsvariation, religion, trosuppfattning, sexuell läggning samt olika sätt att tänka och agera.

På Teskedsorden tar vi lika möjligheter för alla på allvar och vi arbetar kontinuerligt för att skapa ett inkluderande arbetsklimat där alla ska ha möjlighet utvecklas och bidra med sin fulla potential. Ambitionen är att alla medarbetare inom Teskedsorden ska ha rätt verktyg och stöd för att agera jämställt och inkluderande i arbetsvardagen.

Vi vet att ett inkluderande klimat är en förutsättning för att nå vår vision om ett samhälle fritt från begränsande normer. Därför arbetar Teskedsorden aktivt för att:

- Ansvariga för projekt, handledning, personal och rekrytering ska vara medvetna om strukturer i samhället som tenderar att begränsa medarbetares möjligheter och aktivt arbeta för en inkluderande kultur. För att säkerställa detta prioriteras utbildningar med fokus på detta löpande.
- Uppnå en jämställd könsfördelning inom våra verksamheter. Vi verkar för att lediga tjänster i alla skilda typer av arbeten och positioner i så stor utsträckning som möjligt når ut till och tilltalar kandidater oavsett deras könstillhörighet eller bakgrund.
- Tillsättande av tjänster ska i första hand ske utifrån kompetens och med en medvetenhet om strukturer i samhället som tenderar att diskriminera individer. Vi vill minska risken för omedvetna bias och följer rekommendationer (bland annat Interfems rekrytringsmetod) för hur våra rekryteringar bör genomföras.

Teskedsorden { en röst för mångfald

- Alla medarbetare ska ha lika lön och villkor för lika prestation i de fall arbetet som utförs är lika eller likvärdigt och har jämförbar svårighetsgrad. Med det menar vi att säkerställa att ingen medarbetare lönediskrimineras. Löner sätts under lönesamsyn i ledningsgruppen i november årligen.
- Alla medarbetare ska kunna förena arbete och föräldraskap. Med det menar vi att underlätta för föräldrar genom att till exempel möjliggöra nyttjande av flexibla arbetstider. Vare sig medarbetare eller arbetssökande får missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet.
- Alla medarbetare, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder ska beredas lika möjligheter och förutsättningar. För att säkerställa detta arbetar Teskedsorden aktivt för att såväl fysisk som organisatorisk och social arbetsmiljö lämpar sig för alla medarbetare. I de fall lika möjligheter trots aktiva insatser ej kan uppnås, ska transparens råda.
- Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska aktivt motarbetas. Alla fall av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen och under arbetet som kommer till arbetsgivarens kännedom utreds. Teskedsorden har en krishanteringsplan och processer för hantering av kränkande särbehandling såsom diskriminering, rasism och sexuella trakasserier.
- Ledningsgruppen ansvarar för att denna policy efterlevs genom att sprida information, genomföra förändringar, planera utbildningar och göra regelbundna uppföljningar. Denna mångfaldspolicy är styrande för Teskedsorden och ska finnas tillgänglig för alla medarbetare, såväl anställda och praktikanter som konsulter och volontärer.

Den som känner sig diskriminerad ska i första hand vända sig till sin arbetsgivare eller fackliga organisation.