

Jämställdhets- och mångfaldspolicy samt plan för likabehandling

Inledning

K2 är Sveriges nationella centrum för forskning och utbildning om kollektivtrafik. En av K2:s målsättningar är att vara en dynamisk och kreativ miljö för forskning och utbildning om kollektivtrafik. För att attrahera och samla medarbetare från K2:s forskningsorganisationer, från andra nationella och internationella forskningsmiljöer och från berörda aktörer inom kollektivtrafikbranschen, måste allas kompetenser och förmågor tillmätas likvärdig betydelse. Syftet med denna policy är att tydliggöra hur K2 arbetar med att främja jämställdhet, mångfald och likabehandling.

Genom att utgå från ett normkritiskt perspektiv med jämställdhetsintegrering som metod, undersöks och medvetandegörs om hur normer påverkar och samverkar i verksamheten. Arbetet med att integrera jämställdhets- och lika villkorsfrågorna sker i K2s hela verksamhet, så väl i mötet mellan människor som i styr- och beslutsdokument. Möten organiseras och genomförs på ett sådant sätt att alla som medverkar, kommer till tals och blir lyssnade på.

Resurser för att bedriva ett normkritiskt jämställdhetsarbete som vilar på diskrimineringslagstiftningen ska avsättas och framgå av budget för verksamheten.

Policyn utgår från Diskrimineringslagstiftningen (2008:567). Lagen ska främja lika rättigheter och möjligheter för medarbetare samt motverka diskriminering och trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det handlar om att skapa en god arbetsmiljö för medarbetare där alla är sedda och behandlas lika eller likvärdigt, vilket ytterst berör kvalitén i mötet med samarbetspartners och medborgare. För att åstadkomma detta har K2 identifierat följande övergripande medel:

- Ledarskap och medarbetarskap

Varje medarbetare har ansvar för att behandla medarbetare med ömsesidig respekt och arbeta för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla genom att tillsammans aktivt arbeta för att skapa en intern kultur som är inkluderande och tillåtande. Ett särskilt ansvar vilar dock på K2s föreståndare och ledningsgruppen som ska vara pådrivande när det gäller dessa frågor.

- Bemötande

Medarbetare och ledningsgrupp tar ett gemensamt ansvar att använda ett bemötande som bidrar till trygghet och ömsesidig respekt. Det handlar om det direkta mötet

människor emellan men ingriper även bemötande med hjälp av andra medier så som till exempel dokument, hemsidor, mail, sociala medier och så vidare. K2:s strävan är att använda hen som pronomen i officiella dokument för att skapa ett inkluderande bemötande.

Beslutsfattande

Beslut som fattas ska vara jämställdhetsintegrerade, vilket innebär att förberedelser och underlag för att fatta beslut har tagit hänsyn till utfallet av beslutet i ett jämställdhetsperspektiv.

Möten

Möten och konferenser där medarbetare ges möjlighet till inflytande och delaktighet i arbetet förläggs i största möjliga mån mellan klockan 09:00-16:00 för att främja möjligheten för vårdnadshavare att hämta och lämna barn i barnomsorg.

Balans mellan arbete och privatliv

Arbetet planeras och genomförs så att alla medarbetare kan förena arbete, privatliv och föräldraskap.

Rekrytering

Tillsättning av lediga befattningar ska ske på ett sådant sätt att alla sökandes kompetens synliggörs och bedöms utifrån aktuell kravprofil. Kravprofiler skall skrivas så att de inte utestänger vissa grupper på osakliga grunder.

Verksamhetsutveckling

Ledningsgruppen ska verka för att integrera jämställdhet- och lika villkorsfrågor i utformning av mål, strategier, uppföljning och utvärdering av verksamheten.

Handlingsplan för att främja jämställdhet och likabehandling

I handlingsplanen nedan konkretiseras och preciseras mål och åtgärder för att skapa förutsättningar för ett aktivt arbete. Handlingsplanen tas fram utifrån den uppföljning av jämställdhets- och lika villkorsarbetet som görs i samband med årsredovisningen. Vid varje mål och åtgärd anges tidplan, målgrupp, berörda diskrimineringsgrunder och ansvar för att åtgärden genomförs och följs upp. Ansvariga ska möjliggöra genomförandet av åtgärderna och lägga stor vikt vid effekt, det vill säga om åtgärden har bidragit till det uppsatta målet. Arbetet bör omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Mål och åtgärder kan specifikt kopplas till jämställdhet och lika villkorsfrågor men kan med fördel integreras i verksamhetsmål. Även insatser för att främja jämställdhet och lika villkor ska beskrivas i handlingsplanen. Handlingsplanerna ska följas upp och utvärderas utifrån uppnådd effekt och återrapporteras årligen i den samlade årsredovisningen. Inför verksamhetsplaneringen 2019 tillses att jämställdhet och likabehandling arbetas in i verksamhetsplanen och andra styrdokument för K2.

Främjande arbete

Målområde: Ledarskap och medarbetarskap

Mål: Ledare och medarbetare ska ha den kunskap som krävs för att kunna ta ansvar och vara med och skapa arbetsplatser som är inkluderande och tillåtande.

Insats: Utbildning i de frågor som berör jämställdhet och lika villkor enligt diskrimineringslagen. Ska vara genomfört 2018-06-30. Medel avsätts i budget.

Ansvarig: ledningsgruppen. Utvärdering sker efter genomförd utbildning.

Målområde: Bemötande

Mål: Att medarbetare ska ha kunskap om hur värderingar och normer påverkar hur vi bemöter varandra. Att medarbetare och ledare ska ha kunskap om hur de kan arbeta/skapa ett bemötande som bygger på trygghet och ömsesidig respekt för varandra.

Insats: Genomföra utbildning/workshops som berör mångfald på lika villkor. Ska genomföras under 2018 Medel avsätts i budget.

Ansvarig: ledningsgruppen. Utvärdering sker efter genomförd workshop.

Förebyggande arbete

- Kartläggning och analys av innehållet på K2s externa webbplats
- Genomgång av resursfördelning och ansvarsområden samt rekryteringar
- Tillgängliggöra policy för jämställdhet och mångfald för likabehandling i dokumentportalen

- Information om policy för jämställdhet och mångfald för likabehandling i lathund för projektledare

Mål: Besökare av den externa webben ska möta en medveten och modern organisation som tar jämställdhet och likabehandlingsfrågor på allvar. Medarbetare och ledare ska när de behöver på ett enkelt sätt hitta information om aktuell policy och handlingsplan för jämställdhet och mångfald på lika villkor. Jämställdhet och mångfald används som ett strategiskt verktyg i forskning om kollektivtrafik

Åtgärder: Se över innehåll och struktur på hemsidan under 2018.

Ansvarig: K2:s kommunikationsansvarige

Åtgärdande arbete när något har hänt

Se särskild handlingsplan

Förankra

När policy och Jämställdhets- och lika villkorsplanen är fastställd och beslutad, ska den göras tillgänglig på K2s dokumentportal. Planen presenteras i organisationen när den beslutats av styrelsen. Meddelande via e-post går ut till samtliga medarbetare för att förankra K2s policy och handlingsplan för jämställdhet och lika villkor för medarbetare 2018.

Utvärdering och uppföljning

Uppföljningen görs för att utvärdera om målen för insatsen nås. Eventuella kvarvarande behov förs in i kommande handlingsplan. I samband med årsredovisningen görs en samlad beskrivning av genomförda insatser under året och vilka resultat/effekter de gett. Jämställdhet får en budgetpost i K2:s budget. Jämställdhet och mångfald är en strategisk fråga för K2s verksamhetsutveckling och bedrivs inom verksamhetsplaneringen.