



Jämställdhets- och mångfaldspolicy för Fair Action

Antagen av styrelsen 2019-11-19.

Inledning och syfte

Fair Action är en ideell, partipolitiskt och religiöst obunden förening. Vi arbetar för en hållbar värld där mänskliga rättigheter respekteras och alla har möjlighet att leva ett värdigt liv. För Fair Action är jämställdhet och mångfald relevant ur flera aspekter: som ideell förening och arbetsgivare, i våra projekt och granskningar samt i vår externa kommunikation

Genom Fair Actions jämställdhets- och mångfaldspolicy strävar vi efter att bidra till en värld där alla har samma rättigheter och möjligheter i linje med de mänskliga rättigheterna, FN:s kvinnokonvention och de globala målen för hållbar utveckling¹ samt de sju diskrimineringsgrunderna som omfattas av svensk lagstiftnings diskrimineringsförbud.

Den svenska diskrimineringslagen 2008:567 syftar till att *”motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”*²

Ur ett globalt perspektiv är jämställdhet både en rättighet och även en strategi för att minska fattigdomen och bidra till bättre arbetsvillkor. Även ILO:s kärnkonventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet omfattar lika lön för lika arbete, oavsett kön och att avskaffa diskriminering vid anställning och yrkesutövning.³

Med mångfald avses i denna policy en blandning av människor med olika kunskaper, färdigheter, erfarenheter, bakgrunder och personligheter. Arbetet med mångfald handlar om att ta tillvara den kreativitet och det mervärde som skapas när olika människor möts.

¹ Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, bl a artikel 2, <https://fn.se/vi-gor/vi-utbildar-och-informerar/fn-info/vad-gor-fn/fns-arbete-med-manskliga-rattigheter/den-allmanna-forklaringen-om-de-manskliga-rattigheterna/>, FN:s kvinnokonvention, Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW), <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>, Agenda 2030, mål nr. 5 om jämställdhet och mål nr. 10 om minskad ojämlikhet: <https://www.globalamalen.se>

² Diskrimineringslagen: <http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

³ ILO:s kärnkonventioner nr. 100 och nr. 111: <https://www.uniontounion.org/manskliga-rattigheter-i-arbetslivet-0>



Ansvarsfördelning och uppföljning

Arbetet med jämställdhet och mångfald är en pågående läroprocess där vi fortsätter att utveckla strategier utifrån vad vi i verksamheten behöver prioritera och förbättra. Efterlevnad av denna policy rapporteras i Fair Actions verksamhetsberättelse och hållbarhetsrapportering. Efterlevnad av policyn är allas ansvar. Kanslichefen har dock det övergripande ansvaret att implementera och följa upp strategin. Mål och strategier kopplat till denna policy bestäms årligen i samband med verksamhetsplaneringen. Kanslichefen ansvarar för att all personal introduceras till policyn och ordförande ansvarar för att den tillges styrelseledamöter och valberedning.

Synliggörande av strukturer och maktordningar

Arbetet med jämställdhet och mångfald är en pågående process där vi fortsätter att utveckla strategier utifrån vad vi i verksamheten behöver prioritera och förbättra. Jämställdhetsaspekten behöver vara ständigt närvarande i verksamheten och det finns alltid en risk för bakslag då normen inte är jämställdhet. Gruppen kvinnor eller gruppen män är inte enhetliga. Därför är det viktigt att se hur olika maktordningar samspelar. Det gör vi genom ett intersektionellt perspektiv, det vill säga genom att se hur olika diskrimineringsgrunder interagerar. Så synliggör vi strukturer och maktordningar som behöver förändras för att jämställdhet ska kunna nås. Detta gäller Fair Action som förening, som arbetsgivare, i våra projekt och granskningar samt i vår externa kommunikation.

Fair Action som ideell förening och dess styrelse

Fair Action ska aktivt arbeta för att:

- präglas av en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta oavsett ålder, kön, etnicitet, religion, politisk åskådning, funktionsvariation eller sexuell läggning.
- sträva efter att ha en jämn fördelning av kön i styrelse och valberedning samt även inkludera en mångfald gällande bakgrund och ålder.
- integrera⁴ jämställdhet och mångfald i övriga policys och styrdokument för att skapa samstämmighet. Här ingår framför allt Fair Actions arbetsmiljöpolicy, kommunikationsstrategi och projektplaner.
- samarbeta med andra aktörer som tar ställning för ökad jämställdhet och mångfald, exempelvis andra ideella organisationer, fackföreningar och konsulter. Syftet är att utbyta kunskap och erfarenheter samt att stötta varandra i det övergripande målet om jämställdhet och ökad mångfald.

⁴ Med integrering avses framför allt s.k. "mainstreaming" och vi utgår från Europarådets definition av jämställdhetsintegrering: "(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser så att jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg."



Fair Action som arbetsgivare⁵

Fair Action ska aktivt arbeta för att:

- arbetsmiljön ska vara fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier och sexistiska uttryck (verbala eller i handling).
- löneskillnader på grund av kön inte ska förekomma inom Fair Action.
- sträva efter att ha en jämn fördelning av kön bland anställda samt även inkludera en mångfald gällande bakgrund och ålder, och beakta detta när nyrekrytering sker.
- höja den interna kompetensen i jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Chefer ska erbjudas kompetensutbildning i jämställdhet och mångfald.

Fair Actions projekt och granskningar

Jämställdhet och mångfald är alltid relevant för att Fair Action ska kunna bidra till att nå våra övergripande mål om levnadslön och rättvisa arbetsvillkor. Detta gäller även när dessa frågor inte är huvudtemat för den specifika rapporten/projektet.

Fair Action ska aktivt arbeta för att:

- inkludera en genus- och mångfaldsanalys i våra strategiska dokument och långsiktiga planer, exempelvis vid val av branscher/områden att granska.
- inkludera ett genus- och mångfaldsperspektiv i alla våra projekt och granskningar.

Fair Actions externa kommunikation⁶

Fair Action ska aktivt arbeta för att:

- vara medvetna om genus och mångfald och kritiskt granska samt utmana vilka normer kring genus och mångfald vårt material förmedlar.
- föregå med gott exempel och hoppas kunna inspirera andra till att arbeta mer med jämställdhet och mångfald.
- vår jämställdhets- och mångfaldspolicy är tillgänglig på vår webbplats och kommuniceras till våra bidragsgivare och medlemmar.

⁵ Se Fair Actions arbetsmiljöpolicy för en mer utvecklad beskrivning.

⁶ Se Fair Actions kommunikationsstrategi för en mer utvecklad beskrivning.