

DEKLARATION

18

En deklARATION för organisationer och företag som aktivt vill arbeta med jämställdhet, inkludering och mångfald.

Om Deklaration 18

Deklaration 18 är ett material för organisationer och företag som aktivt vill arbeta med jämställdhet, inkludering och mångfald.

Varför

Deklaration 18 hjälper till att säkerställa jämställdhet, mångfald och inkludering i er verksamhet. Deklarationen utgör ett avstamp för planering, genomförande och uppföljning av aktiva och löpande åtgärder.

Användning

Deklarationen består av 18 punkter som ska beaktas löpande under hela verksamhetsåret. Den ska förankras på alla organisationsnivåer (inklusive ägare, styrelse, ledning och personal). Den kan användas inom alla organisationens verksamhetsområden och verksamhetsled.

Deklaration

Vi har förstått och erkänner att vår organisation och dess verksamhet är en del i ett samhälle där vissa grupper och individer ofta missgynnas och exkluderas utifrån olika diskrimineringsgrunder, såsom kön, bakgrund, ålder, funktionsvariation m.m. I vår verksamhet innebär detta att vi arbetar för en god och inkluderande arbetsmiljö där vår personal trivs och tillvaras. Vi inser att det är affärskritiskt och vi behöver arbeta tillsammans i verksamheten på nya sätt för att skapa ett inkluderande företagande. Utifrån detta åtar vi oss att beakta deklarationens 18 punkter i vår verksamhet.

Värdegrund

Vi ska vara ett föredöme för andra organisationer och företag, oss själva, våra partners och våra kunder när det gäller aktiva åtgärder för jämställdhet, inkludering och mångfald. Vi anser att makt, inflytande och resurser ska fördelas jämställt och jämlikt för att skapa innovationskraft, rättvisa villkor och hållbar utveckling. Vi arbetar för lika villkor för alla människor, oavsett kön, bakgrund ålder, funktionsvariation m.m. Vi ska vara en inkluderande arbetsplats och bedriva en verksamhet där alla har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att utvecklas på lika villkor. Detta omfattar alla våra anställda och vår interna verksamhet, likväl som våra relationer till kunder, leverantörer, partners och inkubatorbolag. Vi ska aktivt verka för mångfald och en jämn könsfördelning internt i organisationen.

Vi antar deklarationen och värdegrunden

Datum: _____

Organisation _____

Signatur: _____

1. Strategisk styrning

18 punkter

Vi har antagit mätbara mål med koppling till jämställdhet, mångfald och inkludering i styr- och policydokument och arbetar aktivt och kontinuerligt för en jämställd och inkluderande organisation och verksamhet.

- Ja
- Nej

2. Nolltolerans och rutiner vid incidenter

Vi arbetar aktivt och förebyggande med likabehandling och antidiskriminering. Vi har åtgärdsplaner och rutiner för hur sexuella trakasserier och diskriminering hanteras på arbetsplatsen

- Ja
- Nej

3. Nej till tystnadskultur

Vi motverkar en tystnadskultur genom att påtala när vi ser, hör eller upplever någonting som diskriminerar eller exkluderar. Vi vet var vi kan vända oss i de fall där vi upplever detta och inte har möjlighet att påtala det direkt.

- Ja
- Nej

4. Inkluderande organisation

Vi eftersträvar mångfald och en jämn fördelning av kvinnor och män i vår ledning, styrelse, personal.

- Ja
- Nej

5. Ledningens ansvar

Vår ledning och chefer tar arbetet med jämställdhet mångfald och inkludering på allvar och agerar förebilder för övriga i organisationen.

- Ja
- Nej

6. Stötta varandra

Vi är lyhörda och öppna för att alla inte har samma kunskap om jämställdhet, mångfald och inkludering. Därför hjälper vi varandra på arbetsplatsen att kontinuerligt uppmärksamma och förändra våra attityder och ageranden.

- Ja
- Nej

7. Intern kunskapsförsörjning

Som arbetsgivare bistår vi kontinuerligt personalen med kunskaper och verktyg för jämställdhet, mångfald och inkludering – inte endast vid enstaka tillfällen.

- Ja
- Nej

8. Lönekartläggning

Vi gör lönekartläggningar och följer kontinuerligt upp lönesättningen hos våra medarbetare.

- Ja
- Nej

9. Information och krav

Vi är tydliga i kommunikation när det kommer till vår värderingar. Vi informerar all personal, samarbetspartners, kunder och leverantörer om och vårt inkluderingsarbete. Vi ställer krav på att de känner till och följer våra policydokument och riktlinjer inom området.

- Ja
- Nej

10. Inkluderande och tillgänglig arbetsmiljö

I våra fysiska och digitala miljöer och rum arbetar vi aktivt för tillgänglighet och inkludering utifrån olika aspekter.

- Ja
- Nej

11. Inkluderande kommunikation

Vi säkerställer att vår kommunikation är och inkluderande och normkritiskt genom särskilda riktlinjer och löpande målgruppstatistik. Detta innebär att vi väljer ord, språk och bilder på ett inkluderande, representativt samt genusmedvetet sätt.

- Ja
- Nej

12. Ledning

Vår ledning består av personer med olika bakgrund, erfarenheter och kön. Vi arbetar aktivt med detta och det är viktigt för oss att vår ledning innefattas av olika personer som tillför mångfald i gruppen som helhet.

- Ja
- Nej

13. Styrelse

Vår styrelse består av personer med olika bakgrund, erfarenheter och kön. Vi eller vår valberedning arbetar aktivt med detta och det är viktigt för oss att vår styrelse innefattas av olika personer som tillför mångfald i gruppen som helhet.

- Ja
- Nej

14. Rekrytering

Vi har satta och tydliga processer vid rekryteringar. Vi följer upp ansökningar och tillsatta tjänster och utvärderar löpande arbetet.

- Ja
- Nej

15. Affärsutveckling

Vi utvecklar våra tjänster och produkter och genom medvetenhet och kunskap om genus, inkludering och de olika diskrimineringsgrunderna.

- Ja
- Nej

16. Uppförandekod

Vi har en implementerad uppförandekod i verksamheten. Denna beskriver vilken typ av organisationskultur och beteenden som eftersträvas samt vikten av att alla i verksamheten arbetar aktivt med detta.

- Ja
- Nej

17. Utvecklingssamtal

Vi genomför individuella utvecklingssamtal med medarbetare om deras utveckling och upplevelse med särskilt fokus på inkludering och likabehandling.

- Ja
- Nej

18. Feedback

Våra chefer välkomnar feedback och arbetar aktivt med det som metod i verksamheten för att förbättra vår verksamhet från olika plan utifrån den.

- Ja
- Nej

Datum för nästa uppföljning av Deklaration 18

Ange datum: _____

Fortsatt arbete

Vill ni fortsätta arbeta för ett jämställt och inkluderande innovationssystem och behöver fler verktyg? Eller har ni kanske fastnat och behöver rådgivning och stöd? På vår webb kan ni hitta fler verktyg och handlingsguider eller så kan ni ansöka till vårt program och få tillgång till coaching och ett helt nätverk av likasinnade.

Läs mer på: theyesway.se

Kontakta oss på: hey@theyesway.se

Följ oss på Facebook & Instagram: [@theyesway](https://www.facebook.com/theyesway)