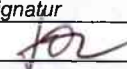


<i>Dokumenttitel</i> Policy för likabehandling
<i>Kort dokumentinformation (beskrivning av vad dokumentet behandlar)</i> Dokumentet behandlar likabehandling vid FOI
<i>Målgrupp</i> Alla medarbetare vid FOI

<i>Dokumenttyp</i>	<i>Dokumentkategori</i>	<i>Dokumentansvarig (roll)</i>	<i>Beslutsinstans</i>
Policy	Anställning och arbetsmiljö	C Personal	Styrelsen
<i>Handläggare</i>	<i>Beslutsdatum</i>	<i>Beslutad av</i>	<i>Signatur</i>
Eva Wallin	2014-10-21	Styrelsen	
<i>Datum planerad översyn</i>	<i>Gäller fr.o.m. – t.o.m.</i>	<i>Version</i>	<i>Reg.nr (FOI STYRDOK-år-löpnr)</i>
Juni 2017	2014-11-01 - tills vidare	1	FOI STYRDOK-2014-217
<i>Koppling till överordnat dokument</i>			
<i>Revisionsbeskrivning, ersätter styrande dokument</i>			
Ersätter Policy för Likabehandling FOI-2011-680			

Policy för likabehandling

Inom FOI ska likabehandling vara en integrerad och självklar del av verksamheten och arbetsklimatet ska kännetecknas av att alla visar respekt för varandra.

FOI ser mångfald som en tillgång som bidrar till att öka effektiviteten och höja kvaliteten i arbetet. Genom att tillvarata de resurser som medarbetare med olika bakgrund och erfarenhet tillför utvecklas verksamheten samtidigt som idéutveckling och nytänkande stimuleras. Arbetet med likabehandling är en viktig framgångsfaktor för att ha hög kvalitet i verksamheten och för att nå FOI:s mål och vision.

Inom FOI gäller följande:

- Alla individer ska behandlas lika och ha samma rättigheter och möjligheter till arbete och utveckling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religionstillhörighet eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. I detta ingår också att både män och kvinnor ska kunna förena yrkesarbete med föräldraskap på lika villkor.
- Inga former av kränkningar, trakasserier eller diskriminering accepteras. FOI har en nolltolerans inom detta område.
- Alla anställda ska ha en god medvetenhet om likabehandlingsfrågor och agera enligt policyns intentioner.

Vid överväganden som gäller organisation, arbetsmiljö, lönesättning, rekrytering, utbildning och annan personalutveckling ska likabehandlings- och jämställdhetsaspekterna alltid beaktas.

Genomförande av policyn för likabehandling fastställs via styrande dokument beslutande av GD.