

## Diskriminerings- och likabehandlings policy

Inom ramen för Upplandsbygd Lokalt Ledd Utvecklings verksamheter ska alla mötas med respekt och ha samma möjligheter och rättigheter. Vi strävar efter att vara en inkluderande verksamhet där alla personers kompetens och potential tas tillvara. Vi ser olikheter som en styrka och en väg för att nå och utveckla organisationens mål och åtaganden. Diskrimineringslagen och denna policy omfattar förutom alla medarbetare på kansliet och i styrelsen, även vikarier, praktikanter, och projektägare. Därutöver omfattas även kommungruppsrepresentanter och ambassadörer av policyn, samt alla som deltar på ett evenemang kopplat till ULLUs verksamheter.

ULLU accepterar inte att någon form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier förekommer i vår verksamhet.

*Vi bemöter varandra med respekt och omtanke.*

*Vi tar ansvar för att skapa en trygg och inkluderande arbetsmiljö.*

*Vi säger ifrån om vi ser eller upplever trakasserier eller diskriminering, eller annat olämpligt beteende, så som utfrysning eller mobbing.*

*Vi lyssnar på varandras perspektiv, och ger alla utrymme att delta i diskussioner.*

Har du utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling kopplat till en verksamhet eller träff inom Upplandsbygd Lokalt Ledd Utveckling? Finns det något annat du vill göra oss medvetna om?

*Kontakta oss på följande sätt:*

1. Kontakta valfri person på kansliet som du känner dig bekväm med, eller kontakta styrelsens ordförande. Alla kontaktuppgifter finns på vår hemsida.
2. Personen på kansliet tar emot ditt ärende, och hanterar dina uppgifter diskret.  
Personen kontaktar dig så fort som möjligt.
3. Vi delar ingen information vidare, utan ditt samtycke.

### Så utreder vi ditt ärende:

1. Vi utreder diskret vad som har hänt: Vi pratar med dig, den som pekas ut som trakasserande och eventuella vittnen. Vi bildar oss en uppfattning om vad som hänt, och informerar dig om vad som händer härnäst.
  2. Vi vidtar nödvändiga åtgärder. Exempelvis: tillsägelse, varning, uppsägning.
  3. Vi följer upp så att åtgärden har haft effekt.
  4. Vi undersöker oss själva: Hur kan vi bli bättre? Hur kan vi undvika liknande situationer i framtiden?
- 

### Jämställdhet och inkludering i vår strategi:

“Ett inkluderande arbetssätt innebär att alla invånare, oavsett kön, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsidentitet eller uttryck, sexuell läggning eller ålder, ska ha samma möjligheter att få inflytande och få tillgång till tillväxtresurser, det vill säga kan medverka och bidra på sina egna villkor. Att möjliggöra för mångfald handlar om att alla, oavsett förutsättningar, ska känna sig välkomna och känna att de har möjlighet att delta i samma utsträckning som andra.”

### Vårt eget arbete med jämställdhet och inkludering:

- För att få ett projekt beviljat hos ULLU, så måste projektledaren vara säker på att hen kan garantera att ingen form av diskriminering kommer förekomma inom projektet. Se hållbarhetsspindeln: Området [inkludering och jämställdhet](#).