

Likabehandlingsplan 2016-2017

Inledning

Täby kommun har som arbetsgivare ansvar för att motverka diskriminering enligt diskrimineringslagen och ska därför bedriva ett aktivt likabehandlingsarbete. Alla medarbetare inom kommunen ska ha samma möjligheter att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och känna sig trygga på sin arbetsplats.

Likabehandlingsarbetet ska genomsyra all verksamhet och bidra till att Täby utvecklas med trygghet och frihet för en hållbar framtid.

Täby kommun ska vara en inkluderande arbetsplats med ett gott arbets- och samarbetsklimat, präglad av ömsesidig respekt mellan medarbetare. Täby kommun ska säkerställa såväl goda arbetsförhållanden gällande motivation, ledarskap, målstyrning och arbetsmiljö som att det ges möjligheter att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller övriga yttre attribut.

Likabehandlingsfrågor samt frågor utifrån diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet som följs upp och utvärderas varje år. Mål och verksamhetsanknutna aktiviteter redovisas och följs upp i arbetsmiljökommittéer, i rapporteringsverktyget stratsys samt i medarbetarundersökningar kopplat till delårsbokslut och årsredovisning.

Arbetsmiljömål

En förutsättning för att uppnå en god arbetsmiljö är att ingen medarbetare i Täby kommun ska vara eller känna sig diskriminerad.

I Täby kommun finns två övergripande arbetsmiljömål fastställda;

- Vi skapar arbetsglädje
- Ingen skadlig arbetsrelaterad stress får förekomma

Ett aktivt likabehandlingsarbete är såväl lagstadgat som avgörande i arbetet med att nå kommunens övergripande arbetsmiljömål.

Målgrupp

Denna likabehandlingsplan omfattar samtliga medarbetare, inhyrd och lånad personal samt arbetsökande.

Ansvarsfördelning

Nämnder och kommunstyrelse; ansvarar för att verksamheten bedrivs i enlighet med denna plan som antagits av kommunfullmäktige.

Verksamhetschef; ansvarar för att likabehandlingsarbetet bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige har angivit.

Avdelningschef, enhetschef eller resultatenhetschef; ansvarar för ett aktivt likabehandlingsarbete på arbetsplatsen bland annat genom att frågorna diskuteras på personalmöten och i medarbetarsamtal. Ansvarar för att de aktiviteter som planerats för verksamheten genomförs.

Medarbetare; ansvarar för att behandla var och en med respekt samt främja en trygg och fördomsfri arbetsplats fri från diskriminering och kränkande särbehandling. Ansvarar för att arbeta enligt kommunens övergripande mål och förhållningssätt avseende likabehandling samt att medverka i verksamhetens aktiviteter.

Personalavdelningen; ansvarar för att stödja arbetet med likabehandling inom verksamheterna genom att tillhandahålla sakkompetens. Avdelningen ansvarar för att följa upp att beslutade aktiviteter och åtgärder genomförs i enlighet med fastslagen plan på övergripande nivå.

Hur det systematiska arbetet ska bedrivas

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett nedanstående grunder;

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning eller
- ålder

Ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att;

- undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder
- vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
- följa upp och utvärdera arbetet

(Prop. 2015/16:135)

Arbetet ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Diskrimineringslagens regler inom arbetslivets område kan delas in i två huvudavsnitt; regler om förbud mot diskriminering och repressalier (2 kap) och regler om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter (3 kap). Denna plan tydliggör vilka aktiva åtgärder Täby kommun vidtar inom likabehandlingsområdet för att säkerställa att lika rättigheter och möjligheter uppnås.

Mål och aktiva åtgärder för respektive arbetslivsområde

Täby kommuns mål och aktiva åtgärder för likabehandling redogörs nedan under områdena; arbetsförhållanden, kompetensutveckling och utbildning, förvärvsarbete och föräldraskap, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran samt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling.

Arbetsförhållanden

Täby kommun ska vara en inkluderande arbetsplats med ett gott arbets- och samarbetsklimat, präglad av ömsesidig respekt mellan medarbetare. Täby kommun ska säkerställa såväl goda arbetsförhållanden gällande motivation, ledarskap, målstyrning och arbetsmiljö som att det ges möjligheter att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller övriga yttre attribut.

Mål och aktiva åtgärder; arbetsförhållanden

Mål: Ingen skillnad, oavsett diskrimineringsgrund, ska finnas gällande hur medarbetare upplever sina arbetsförhållanden avseende motivation, ledarskap, målstyrning, arbetsglädje och stress.

Aktivitet	Målgrupp	Ansvarig	Tidplan
Mätning utifrån kön av motivation, ledarskap och målstyrning i årlig medarbetar-/HME-mätning (Hållbart MedarbetarEngagemang)	Samtliga medarbetare	Personalavdelningen	Årligen

Mätning utifrån kön av arbetsglädje och skadlig arbetsrelaterad stress	Samtliga medarbetare	Personalavdelningen	Kvartalsvis
--	----------------------	---------------------	-------------

Kompetensutveckling och utbildning

Medarbetare i kommunen och deras kompetens är viktigt för en framgångsrik verksamhet. Det är nödvändigt för Täbys tillväxt och måluppfyllelse att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare. Alla medarbetare ska ha samma rättigheter och möjligheter till kompetensutveckling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller yttre attribut över huvud taget utifrån de behov på kompetens som uppdraget kräver. Information och kompetensutveckling inom likabehandlingsområdet ska erbjudas chefer och medarbetare.

Mål och aktiva åtgärder; kompetensutveckling och utbildning

Mål: Kompetensen hos Täby kommuns medarbetare ska höjas inom Täby kommuns likabehandlingsarbete, utifrån diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder.

Aktivitet	Målgrupp	Ansvarig	Tidplan
Anordna frukostmöte, seminarier, workshops eller föreläsningar om likabehandling	Samtliga medarbetare	Verksamhetschef/ enhetschef	I samband med att resultaten ifrån medarbetarundersökningen presenteras
Utbildning av chefer bl.a. på chefsintroduktionen	Nya chefer	Personalavdelningen	Årligen
Information om likabehandlingsarbetet via intranätet	Samtliga medarbetare	Personalavdelningen	I samband med att resultaten ifrån medarbetarundersökningen presenteras

Förvärvsarbete och föräldraskap

Täby kommun är en attraktiv arbetsgivare som tar tillvara kunskapen och drivkraften hos medarbetare i kommunen. Alla medarbetare ska kunna förena arbete och föräldraskap.

Mål och aktiva åtgärder; förvärvsarbete och föräldraskap

Mål: Täby kommun möjliggör för medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Aktivitet	Målgrupp	Ansvarig	Tidplan
Föräldralediga ska ha tillgång till information genom intranät samt regelbunden kontakt med chef	Alla medarbetare som ska bli/är föräldrar	Chef med personalansvar	Kontinuerligt
Bevaka att löneutvecklingen inte försämras på grund av föräldraledighet	Medarbetare som är föräldralediga	Chef med personalansvar	Vid årlig löneöversyn
Medarbetarsamtal inför och efter föräldraledighet	Medarbetare inför/efter föräldraledighet	Chef med personalansvar	Vid årliga medarbetarsamtal/ löneöversynsprocess
Föräldralediga ska bjudas in till planeringsdagar, personalfester m.m	Medarbetare som är föräldralediga	Chef med personalansvar	Vid aktuellt tillfälle

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Lönebildningen och lönesättningen bidrar till att vi når målen för vår verksamhet. Lönesättningen är individuell och differentierad och sätts utifrån arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvar, medarbetarens prestation samt marknadsläge. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. I Täby gör vi ingen skillnad på medarbetare – lönesättningen tillämpas lika för alla och vi arbetar aktivt för att förebygga osakliga löneskillnader.

Mål och aktiva åtgärder; bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Mål: I Täby kommun ska inte osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten förekomma.

Aktivitet	Målgrupp	Ansvarig	Tidplan
Tydliga lönekriterier utarbetas och ses över	Samtliga medarbetare	Verksamhetschef	Vid den årliga löneöversynen
Föräldralediga ska ingå i löneöversynen	Föräldralediga	Chef med personalansvar	Vid den årliga löneöversynen.
Genomföra lönekartläggning och vid behov upprätta handlingsplan för osakliga löneskillnader	Samtliga medarbetare	Personalavdelningen	Årligen

Rekrytering och befodran

För Täby kommun är det av stor vikt att säkerställa verksamheternas nuvarande och framtida behov av kompetens. Huvudprincipen är att lediga tjänster annonseras ut och formella kanaler som kommunens hemsida, sociala medier, tidningar och arbetsförmedlingen används i syfte att ha en bred rekryteringsbas. Rekryteringsprocessen är transparent och fri från diskriminering. Alla sökande ska bli behandlade utifrån sina egna individuella förutsättningar. Täby kommun strävar efter ökad mångfald och jämnare fördelning mellan män och kvinnor i alla åldrar.

Mål och aktiviteter; rekrytering och befodran

Mål: Rekryteringsprocessen ska vara fri från diskriminering samt främja en jämn könsfördelning inom alla personalkategorier.

Aktivitet	Målgrupp	Ansvarig	Tidplan
Genomgå framtagna digital rekryteringsutbildning	Chef med personalansvar	Personalavdelningen/ verksamhetschef	Kontinuerligt

Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling

Täby kommun ska vara en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling. Medarbetare i kommunen ska ha kunskap om vad diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling och både chefer och medarbetare ska vara medvetna om sina skyldigheter och rättigheter.

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. (13§)

Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare. (14§)

Mål och aktiviteter; diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling samt organisatorisk och social arbetsmiljö

Mål: Chefer ska ha den kompetens som behövs för att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling.

Aktivitet	Målgrupp	Ansvarig	Tidplan
Genomgång i ledningsgrupp	Chef med personalansvar	Chef med personalansvar/ personalavdelningen	I samband med att resultaten ifrån medarbetarundersökningar presenteras
Information till samtliga medarbetare	Alla medarbetare	Chef med personalansvar/ personalavdelningen	I samband med att resultaten ifrån medarbetarundersökningar presenteras
Uppdatering av riktlinjen för kränkande särbehandling utifrån ny föreskrift	Alla medarbetare	Personalavdelningen	Kvartal tre
Kvartalsmätning av arbetsmiljömål	Alla medarbetare	Personalavdelningen	Kvartalsvis
Mätning av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling i medarbetarundersökningar	Alla medarbetare	Personalavdelningen	Årligen

Begrepp inom likabehandling

Diskriminering; någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier; ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier; ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Kön; begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck; med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet; med etnisk tillhörighet avses nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Religion eller annan trosuppfattning; med begreppet ”annan trosuppfattning” avses en sådan övertygelse som har nära samband med eller i allmänhet förknippas med begreppet religion. Några exempel på vad som omfattas är ateism, agnosticism¹ och buddism. Etiska och filosofiska värderingar som inte har samband med religion faller utanför begreppet.

Sexuell läggning; med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Funktionsnedsättning; Socialstyrelsen definierar funktionsnedsättning som nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. En funktionsnedsättning uppstår till följd av en medfödd eller förvärvad skada. Sådana skador, tillstånd eller sjukdomar kan vara av bestående eller övergående natur.

Ålder; med ålder avses uppnådd levnadslängd.

Jämställdhet; med jämställdhet avses att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet; att ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende, vårda barn och hem samt delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

¹ Agnosticismen används som beteckning för uppfattningen att det inte går att veta om det finns någon gud eller att få någon kunskap om densamma.