

KOMMUNLEDNINGSKONTORET
Sofia Birk

Kommunstyrelsen 2016-10-17

Täby kommuns likabehandlingsplan 2016-2018

Bakgrund

Policy och riktlinjer för kommunens jämställdhetsarbete ingår idag i olika styrdokument. För att samla och tydliggöra jämställdhetsfrågorna gavs kommunledningskontoret, i verksamhetsplan och budget 2016, i uppdrag att ta fram en jämställdhetsplan för 2016-2018.

Den 1 januari 2017 träder ändringar i diskrimineringslagen i kraft. Ändringarna innebär bl.a. att arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivet ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder) och att lönekartläggning ska göras årligen istället för vart tredje år. Mot ovanstående bakgrund har en likabehandlingsplan med aktiva åtgärder inom samtliga diskrimineringsgrunder istället för en jämställdhetsplan med aktiva åtgärder enbart gällande diskrimineringsgrunden kön tagits fram.

Likabehandlingsplanen har presenterats och diskuterats med skyddsombud och fackliga företrädare och har förhandlats enligt MBL § 11 den 12 september 2016.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta att godkänna förslaget till likabehandlingsplan 2016-2018 i enlighet med tjänsteutlåtande daterat den 7 september 2016.

Ärendet

Täby kommun har som arbetsgivare ansvar för att motverka diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) 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.

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.

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

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


Carina Lundberg Uudelepp
Kommundirektör


Sofia Birk
Personalchef

Bilaga: Likabehandlingsplanen