

Likabehandlingsplan 2018-2019

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. Likabehandlingsfrågor samt frågor utifrån diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen är integrerade 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.

Hur det systematiska arbetet ska bedrivas

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

- undersöka om det finns risker för diskriminering¹, 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

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). Täby kommun vidtar aktiva åtgärder inom likabehandlingsområdet för att säkerställa att lika rättigheter och möjligheter uppnås.

Målgrupp

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

¹ Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. De sju diskrimineringsgrunderna är; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

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.

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 anställningsvillkorlön, 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 de ges möjligheter att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar.

Mål och aktiva åtgärder; arbetsförhållanden

Mål: Ingen skillnad utifrån kön ska finnas gällande hur män och kvinnor 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	HR-avdelningen	Årligen, kvartal 3
Mätning utifrån kön av arbetsglädje och skadlig arbetsrelaterad stress	Samtliga medarbetare	HR- avdelningen	Kvartalsvis

Aktiviteterna i likabehandlingsarbetet följs upp i verksamhetsområdets arbetsmiljökommitté	Verksamhetsområdets arbetsmiljökommitté	HR-avdelningen/ verksamhetschef	Årligen, kvartal 4
Likabehandlingsperspektivet läggs till i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet	Verksamhetschefer/ Avdelningschefer/ Enhetschefer	HR-avdelningen	Årligen, kvartal 4

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.

Mål och aktiva åtgärder; kompetensutveckling och utbildning

Mål: Täby kommuns medarbetare ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling. Kompetensen hos Täby kommuns medarbetare ska höjas gällande kommunens likabehandlingsarbete, utifrån diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder.

Aktivitet	Målgrupp	Ansvarig	Tidplan
Årlig uppföljning för att undersöka om kompetensutveckling tillämpas på ett likvärdigt sätt	Chefer med personalansvar	HR-avdelningen	Årligen
Utbildning av chefer bl.a. på chefsintroduktionen	Nya chefer	HR-avdelningen	Årligen
Anordna workshops eller föreläsningar om likabehandling	Samtliga medarbetare	Verksamhetschef/ enhetschef	I samband med att resultaten ifrån medarbetarundersökningen presenteras

Förvärvsarbete och föräldraskap

Täby kommun ska vara en arbetsgivare som underlättar för föräldrar att 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	Medarbetare som är föräldralediga	Chef med personalansvar	Kontinuerligt
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
Bevaka att löneutvecklingen inte försämras på grund av föräldraledighet	Medarbetare som är föräldralediga	HR-avdelningen	Vid årlig löneöversyn

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 används	Samtliga medarbetare	Verksamhetschef	Vid den årliga löneöversynen
Föräldralediga ingår i löneöversynen	Föräldralediga	Chef med personalansvar	Vid den årliga löneöversynen
Genomföra lönekartläggning och vid behov upprätta handlingsplan för osakliga löneskillnader	Samtliga medarbetare	HR-avdelningen	Årligen, kvartal 3 och 4

Rekrytering och befordran

För Täby kommun är det av stor vikt att säkerställa verksamheternas nuvarande och framtida behov av kompetens. Lediga tjänster annonseras i huvudsak och formella kanaler som stadens 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 befordran

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

Aktivitet	Målgrupp	Ansvarig	Tidplan
Upphandling av nytt rekryteringssystem	Samtliga rekryterande chefer	HR-avdelningen	2018
Införa kompetensbaserad rekrytering	Samtliga rekryterande chefer	HR-avdelningen	2019

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: Cheferna 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/ HR-avdelningen	I samband med att resultaten ifrån medarbetarundersökningen presenteras
Utbildning för cheferna	Chef med personalansvar	HR-avdelningen	Årligen
Kvartalsmätning av arbetsmiljömål	Samtliga medarbetare	HR-avdelningen	Kvartalsvis
Mätning av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling i medarbetarundersökning	Samtliga medarbetare	HR-avdelningen	Årligen, kvartal 3

Bilagor

Bilaga 1 – ansvarsfördelning

Bilaga 2 - begreppsförklaring