



Upplands Väsby
kommun

Kommunledningskontoret
Viktoria Färm
☎ 08 – 590 971 06
viktorias.farm@upplandsvasby.se

Styrdokument
2016-09-12

Dnr
KS/2016:214

Upplands Väsby kommuns policy för likabehandling

Nivå: Kommungemensamt styrdokument
Antagen: Kommunfullmäktige den 12 december 2016 § 224
Giltig t.o.m: 2020-12-31
Ansvarig ägare: Personaldirektören

Bakgrund och syfte

Upplands Väsby kommun ska attrahera nytänkande, ansvarstagande och motiverade medarbetare som känner stolthet över att arbeta här. Att arbeta i Upplands Väsby ska vara en merit och en investering för framtiden. Kommunen ska vara en arbetsplats fri från kränkningar, diskriminering och trakasserier, och där alla känner sig välkomna.

Upplands Väsby kommuns främsta uppdrag är att ge Väsbyborna bästa möjliga service och tjänster inom givna ekonomiska ramar. Verksamheten ska vara ändamålsenlig, kvalitativ och kostnadseffektiv. Den i särklass viktigaste resursen för att lyckas med uppdraget är motiverade medarbetare med rätt kompetens. Att vara en attraktiv arbetsgivare är en förutsättning för att behålla och rekrytera motiverade och kompetenta medarbetare, och Upplands Väsby kommun ska ge alla medarbetare arbetsförhållanden som präglas av lika rättigheter och möjligheter.

Likabehandling är ett självklart synsätt som ska genomsyra hela organisationen på alla nivåer. Det betyder att arbetsförhållanden, förutsättningar att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap, kompetensförsörjning samt lönefrågor hanteras genom att ge alla medarbetare lika rättigheter och möjligheter.

För att vara en attraktiv arbetsgivare krävs att medarbetarna trivs på sin arbetsplats. En förutsättning för att känna trivsel är att bli bejakad och accepterad för den man är. En utgångspunkt för god arbetsmiljö är att alla känner sig inkluderade i arbetsgemenskapen. Att arbeta med likabehandling är således inte bara att verka för mänskliga rättigheter utan även att arbeta med hälsa.

Regelverk

Diskriminering och likabehandling är kopplat till FN:s grundläggande konvention om mänskliga rättigheter. Från den 1 januari 2009 har vi i Sverige en sammanhållen lagstiftning, Diskrimineringslagen (SFS 2008:567), för att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Enligt lagen är arbetsgivaren skyldig att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete med aktiva åtgärder för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Om en arbetsgivare bryter mot lagens regler rörande diskriminering och trakasserier, kan arbetsgivaren bli skyldig att betala s.k. diskrimineringsersättning. Diskriminering i arbetslivet är en arbetstvist och kan slutligen avgöras i arbetsdomstolen.

Upplands Väsby kommuns likabehandlingspolicy

Målsättningen med likabehandlingsarbetet är att det ska leda till positiva attityder till mångfald och jämställdhet. Detta ska i sin tur leda till arbetsplatser där alla är välkomna, oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, trosuppfattning eller funktionsnedsättning. Likabehandling innebär inte att alla behandlas på samma sätt utan att alla ges samma rättigheter och möjligheter.

Mångfald som framgångsfaktor

I takt med samhällets utveckling kommer personal med olika erfarenheter och kunskaper att vara en framgångsfaktor. Att inte se potentialen i den som bryter mot normen är alltså att begränsa våra möjligheter till måluppfyllelse. Vi behöver också arbeta aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare för alla, inte bara de som tillhör normen på respektive arbetsplats.

Det är en viktig del i personalarbetet i Upplands Väsby kommun att motverka varje form av diskriminering. Arbetet mot diskriminering ska ske i den dagliga arbetsledningen och vid nyrekrytering ska bland annat särskild uppmärksamhet ägnas åt att försöka attrahera arbetskraft med olika etnisk bakgrund.

Det är viktigt att lediga jobb annonseras ut så att alla får kännedom om, och kan söka, jobb i kommunen. Rekryteringsprocessen ska vara utformad så att alla bedöms efter sina kvalifikationer. Upplands Väsby kommun ska vara en organisation präglad av mångfald där medarbetarna värderar yttre och inre olikheter som en tillgång för organisationen. Kommunens arbetsplatser präglas av att kritiskt granska uttalade och outtalade normer samt reflektera över och ifrågasätta attityder i ord och handling.

Arbetsförhållanden

Upplands Väsby kommuns mål är att alla arbetsplatser ska vara jämlika och anpassade till medarbetarnas olikheter. Medarbetarnas olikheter bidrar till verksamhetsutvecklingen och ökad attraktionskraft. Ett inkluderande arbetssätt bejakar olikheter och är en förutsättning för att alla medarbetares kompetens tas till vara.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Upplands Väsby kommun är positiv till att både män och kvinnor utnyttjar sina lagstadgade rättigheter till föräldraledighet. Där arbetet så tillåter ska kommunen medverka till att den anställde föräldern får individuellt anpassade arbetstider och lägre tjänstgöringsgrad, om syftet är att ta utökat föräldraansvar. Många småbarnsföräldrar arbetar deltid eller nyttjar flextiden vid lämnande eller hämtning av barn. Det är viktigt att ta hänsyn till detta vid inbokning av mötestider så länge arbetet medger detta.

Trakasserier

Upplands Väsby kommun accepterar inga former av trakasserier eller kränkande särbehandling. Det finns inte några skäl som berättigar ett sådant beteende och varje chef har ett ansvar för att åtgärda sådana problem. Alla medarbetare har också ett ansvar för den gemensamma arbetsmiljön och en god arbetsmiljö medger inte trakasserier och kränkande särbehandling.

Som arbetsgivare är kommunen skyldig att omedelbart agera och utreda anmälningar. Det är viktigt att en anmälan eller vetskaper om trakasserier eller kränkande särbehandling handläggs skyndsamt och förtroligt. Anmälan om trakasserier görs till närmsta chef, chefens chef, det fackliga ombudet eller till en HR-specialist. Aktuell verksamhetschef har ansvar att handlägga och utreda dessa frågor. Den fackliga representanten kan ge råd och stöd till den enskilde. Disciplinära åtgärder kan komma att vidtas mot arbetstagare som gör sig skyldiga till trakasserier. För vidare information se handlingsplan kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, KS/2010:351.

Personalförsörjning

Rekrytering

Alla verksamheter ska verka för att lediga befattningar söks av personer med rätt kompetens. Det är också önskvärt att bredda urvalet genom att använda flera olika informationskanaler för att sprida kännedom om det lediga arbetet. För att säkerhetsställa att man får sökande med rätt kompetens och för att undvika dåliga rekryteringar är det viktigt att man genomför en korrekt behovsanalys och upprättar en ordentlig kravspecifikation för tjänsten. Specifikationen blir sedan underlag för annonsens utformning.

Genom att vara tydlig och ställa relevanta krav samt välja bra informationskanaler, ökar möjligheten att få rätt sökande till de tjänster som utannonseras. Genom ett bra rykte som arbetsgivare säkerställer kommunen samtidigt att man får kvalificerade sökande. Det är också viktigt att se till att lediga jobb inom kommunen görs kända internt för dem som vill utvecklas i sitt arbete.

Utbildning och kompetensutveckling

Åldersstrukturen i Upplands Väsby kommun kommer i nära framtid att medföra ökade rekryteringsbehov. Kvalitets-, produktivitets- och effektivitetsökningar är till mycket stor del beroende av medarbetarnas motivation och kompetens. Det ställer stora krav på kommunens medarbetare. Här kommer en ökad mångfald och en strategisk personalpolitik att vara nyckelfaktorer för att attrahera morgondagens arbetskraft.

Lönefrågor

Kvinnors och mäns löner

För att vara en attraktiv arbetsgivare ska Upplands Väsby kommun sträva efter en jämn könsfördelning på alla befattningar samt arbeta medvetet för att uppvärdera traditionella kvinnoyrken, bland annat genom att medverka till lika lön för likvärdigt arbete. I kommunen ska ingen kvinna eller man uppfatta sig bli lönediskriminerad på grund av sitt kön. Lönen ska sättas utifrån kompetens och prestation i enlighet med kommunens lönepolitik. Det är angeläget ur ett jämställdhetsperspektiv med tydliga lönesättningsprinciper för att undvika löneskillnader på grund av kön.

Löneutveckling för föräldralediga

Det är viktigt att både män och kvinnor tar ut föräldraledighet. För att inte rädslan att halka efter i löneutvecklingen ska vara ett hinder för att ta ut ledighet är varje chef ansvarig för att uppmärksamma de föräldralediga vid lönesättningen, något som även framgår av gällande lagstiftning.

Lönekartläggning

En lönekartläggning ska genomföras årligen för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Kartläggningen ska utmynna i en handlingsplan. Handlingsplanen ska innehålla en tidsplan. Kommunledningskontoret ansvarar för och genomför detta arbete i samarbete med de olika verksamheterna.