

Policy för likabehandling

Program

» Policy

Plan

Riktlinjer

Regler

Beslutad av kommunfullmäktige 2021-09-27,

§ 93 Dnr KS2021.0191

Dokumenttyp: Policy

Dokumentet gäller för: Samtliga nämnder

Diarienummer: KS2021.0191

Reviderad: -

Giltighetstid: Tills vidare

Tidpunkt för aktualitetsprövning: En gång per mandatperiod

Dokumentansvarig: HR-chef

Andra tillhörande dokument: -

Innehåll

1. Inledning	3
2. Vår vision för likabehandling	3
3. Vårt syfte	3
4. Gemensamt ansvar	3
5. Våra övergripande strategier	3
6. Våra prioriterade områden	4
6.1 Vi ska kunna erbjuda heltidsanställningar	4
6.2 Vi ger alla möjlighet att kombinera arbete med att vara förälder.	4
6.3 Vi ska minska sjukfrånvaron.....	4
6.4 Vi ska ge lika lön för lika och likvärdigt arbete.	4
6.5 Vi ska öka lönespridningen i yrkesgrupper med låg lönespridning.	5
6.6 Vi arbetar för jämställdhet och mångfald på högre ledande befattningar.	5
6.7 Vi vill inte att föreställningar om kön ska begränsa studie- och yrkesval.....	5
6.8 Vi ska erbjuda fler karriär- och utvecklingsvägar.	5
6.9 Vi tar avstånd från trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier	5
7. Vi planerar och följer upp vårt likabehandlingsarbete	6

1. Inledning

Policy för likabehandling är vårt styrdokument för ett målinriktat arbete med aktiva åtgärder för lika och likvärdiga villkor för alla medarbetare anställda i Skövde kommun.

I Skövde kommun tror vi på att en ökad mångfald av medarbetare ger en bättre service. Alla medarbetare ska behandlas likvärdigt och med respekt. Ingen ska diskrimineras vare sig anställd eller den som söker sig till oss. Att jobba aktivt med lika rättigheter och möjligheter oavsett tillhörighet och att motverka diskriminering på våra arbetsplatser, det är likabehandling för oss.

Likabehandling innefattar jämställdhet och mångfald samt diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen som är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Alla ska även behandlas likvärdigt oavsett social eller politisk tillhörighet.

2. Vår vision för likabehandling

Vi är en attraktiv arbetsgivare och en hälsofrämjande arbetsplats som arbetar för lika rättigheter och möjligheter för våra medarbetare. Vårt arbete med likabehandling bidrar till att vi får behålla våra medarbetare och att vi även är en attraktiv arbetsplats att söka sig till. Vi jobbar aktivt med att utveckla våra verksamheter med fler perspektiv och kreativa lösningar. Likabehandling ger ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare.

Vår vision är att alla våra medarbetare ska känna ansvar för ett jämställt och ett jämlikt arbetsklimat där likabehandling är en naturlig del av vårt värdegrundsarbete.

3. Vårt syfte

Vårt likabehandlingsarbete innebär att alla våra medarbetare har samma rättigheter och utvecklingsmöjligheter i arbetet oavsett tillhörighet. Likvärdiga villkor och möjligheter i arbetslivet ska erbjudas alla medarbetare. Ingen ska diskrimineras, det är vårt syfte.

4. Gemensamt ansvar

Skövde Kommun som arbetsgivare har det yttersta ansvaret för att behandla alla likvärdigt oavsett tillhörighet. Våra chefer ska motverka diskriminering och ge alla medarbetare likvärdiga villkor och möjligheter. Våra chefer har det yttersta ansvaret för arbetet med likabehandling. Alla våra medarbetare har ett gemensamt ansvar för en bra arbetsmiljö, där likabehandling och inkludering är en självklarhet.

5. Våra övergripande strategier

- Vi arbetar för att alla våra medarbetares kunskaper och erfarenheter tas tillvara

- Vi värdesätter och tar vara på våra medarbetares olikheter
- Vi arbetar för att de grupper som är underrepresenterade stärks
- Vi strävar efter att öka alla våra chefers och medarbetares kunskap kring värderingar, attityder och livsmönster.

6. Våra prioriterade områden

I våra prioriterade områden inom likabehandling utgår vi ifrån diskrimineringslagens aktiva åtgärder. Dessa är arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling och möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

6.1 Vi ska kunna erbjuda heltidsanställningar.

Att erbjuda heltidsanställning är något vi ska sträva efter inom alla våra yrken. Heltidsanställningar gör det möjligt för oss som arbetsgivare att ta vara på den kompetens som finns hos våra medarbetare. Att erbjuda heltidsanställningar innebär också att vi får en kontinuitet i våra verksamheter och det i sin tur ger en högre kvalitet åt våra kunder. Att få möjlighet att arbeta heltid bidrar också till ett hållbart arbetsliv och minskad arbetsbelastning för våra medarbetare, då vi tar vara på deras kunskap och erfarenhet.

6.2 Vi ger alla möjlighet att kombinera arbete med att vara förälder.

Alla våra medarbetare ska oavsett befattning och ansvar kunna kombinera arbete med att vara förälder. Ett jämställt uttag av föräldraledigheten är viktigt för ett jämställt arbetsliv. Vår arbetsmiljö ska vara välkomnande så att våra medarbetare kan skapa en bra balans mellan arbetsliv och privatliv.

6.3 Vi ska minska sjukfrånvaron.

Sjukfrånvaron är störst bland kvinnor i kontaktyrken som vård, skola och omsorg. Vi ska därför jobba för att minska sjukfrånvaro vilket resulterar i att vi får en lägre arbetsbelastning, minskad stress och en bättre och ökad kontinuitet i våra verksamheter.

6.4 Vi ska ge lika lön för lika och likvärdigt arbete.

Vi ska varje år göra en lönekartläggning och en löneanalys för att förhindra osakliga löneskillnader. Vi ska använda samma lönesättningsprinciper för alla våra medarbetare och lönesättningen ska vara fri från diskriminering.

6.5 Vi ska öka lönespridningen i yrkesgrupper med låg lönespridning.

Hos oss ska lönespridningen i större yrkesgrupper med låg lönespridning öka. För våra medarbetare kan detta vara ett sätt att kunna påverka sin lön, utvecklas i sitt arbete och öka sin livsinkomst. Vi ska arbeta med en individuell och differentierad lönesättning för att öka lönespridningen.

6.6 Vi arbetar för jämställdhet och mångfald på högre ledande befattningar.

I Skövde kommun ska alla våra medarbetare oavsett tillhörighet ha samma möjligheter att nå chefstjänster. Det leder till en attraktiv arbetsplats med bättre förutsättningar att rekrytera och behålla rätt kompetens där medarbetare stannar och vill utvecklas. Genom att ha förebilder, tydliga karriärvägar och att uppmuntra till ett jämställt uttag av föräldraledighet kan vi skapa goda förutsättningar för detta.

6.7 Vi vill inte att föreställningar om kön ska begränsa studie- och yrkesval.

Vi vill ta bort de förutfattade meningarna som kan finnas om yrken i välfärden. Vi vill visa på variationen av yrken och uppmuntra till studie- och yrkesval som drivs av intresse och medvetna val. Då kan vi få en bredare mångfald och ett större utbud av kompetens.

6.8 Vi ska erbjuda fler karriär- och utvecklingsvägar.

Hos oss ska det vara möjligt att göra karriär och att utvecklas i sitt arbete. Att göra karriär och att utvecklas kan innebära att skaffa sig ökad kunskap eller erfarenhet inom ett område, att våga ta mer ansvar eller att öva och bli bättre på att praktiskt utföra en uppgift. Genom att skapa fler och tydliga utvecklingsvägar inom alla yrken synliggör vi för medarbetare att det finns möjlighet till karriär och utveckling. Det gör att vi kan attrahera och behålla rätt kompetens samt använda kompetensen på rätt sätt.

6.9 Vi tar avstånd från trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier

Skövde kommun som arbetsgivare tar avstånd från alla typer av diskriminering, trakasserier, repressalier¹ och kränkande särbehandling eller annan handling som kränker någons värdighet. Vi accepterar inte att detta förekommer på arbetsplatsen.

¹ Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering. (Källa: <https://www.do.se/om-diskriminering/forbud-mot-repressalier/>).

7. Vi planerar och följer upp vårt likabehandlingsarbete

För att arbeta med de områden som finns i policyn för likabehandling sätt mål och aktiviteter i de kommundemensamma aktiva åtgärderna. De aktiva åtgärderna ses över årligen. Uppföljning och utvärdering av arbetet med likabehandling sker genom ”checklistan för årlig uppföljning av arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandling” samt genom uppföljning i tertialrapporterna och personalredovisningen.