

Riktlinjer för inkludering

(f.d. jämställdhetsplan)

Inledning

Danderyd kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med ett öppet och inkluderande arbetsklimat som värnar om alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter.

Varje chef har ett ansvar att bedriva ett systematiskt arbete, med aktiva åtgärder, för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Varje medarbetare har också ett ansvar att bidra till en hälsosam arbetsplats med ett jämställt och inkluderande synsätt.

Detta innebär att vi ska arbeta aktivt för att förebygga och motverka all form av diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter, - oavsett de olika diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Danderyd kommun ska även tillgodose förutsättningar för ökad tillgänglighet på arbetsplatsen och alla medarbetare ska erbjudas en trygg arbetsmiljö där vi möts av respekt och ingen ska utsättas för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling av något slag.

Denna riktlinje för inkludering, med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering, har samverkats med fackliga organisationer i centrala arbetsmiljökommittén.

Externt styrande dokument

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Diskrimineringslag (2008:567)

Föräldraledighetslag (1995:584)

De arbetsplatser som har skolverksamhet utformar aktiva åtgärder för att motverka diskriminering enligt diskrimineringslagen och plan mot kränkande behandling enligt skollagen.

Mål och syfte

Målet med riktlinjer för inkludering är att medarbetare oavsett bakgrund och förutsättningar, bemöts och behandlas med lika rättigheter och möjligheter.

Det ska råda ett inkluderande synsätt där alla medarbetare ges möjlighet att bidra med kunskaper och erfarenheter på ett sådant sätt att de kommer till nytta för verksamheten och vi därigenom skapar en god arbetsmiljö och att Danderyd kommun upplevs som en attraktiv arbetsgivare.

Syftet med riktlinjerna är att integrera jämställdhets- mångfalds- och tillgänglighetsperspektiven i alla verksamheter inom Danderyd kommun. De aktiva åtgärderna har till syfte att förebygga och motverka diskriminering, samt att mana till ökade ansträngningar för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Ansvar

Varje chef har ett ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter samt vara en god förebild. Chefen har också det direkta ansvaret att aktivt arbeta mot all form av diskriminering och kränkande särbehandling samt att utreda eventuella sådana händelser.

Diskrimineringslagen definierar sex olika typer av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera samt bristande tillgänglighet. Dessutom finns skydd mot repressalier.

Varje medarbetare har också ett ansvar att bidra till inkludering på arbetsplatsen och att motverka all form av diskriminering och kränkande särbehandling.

Chefen ansvarar för att varje medarbetare är väl förtrogen med riktlinjer för inkludering samt kommunens rutin för att hantera och utreda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Aktiva åtgärder

Diskrimineringslagen består, enkelt uttryckt, av två delar:

- förbud mot att diskriminera
- krav på att arbetsgivaren förebygger diskriminering genom aktiva åtgärder.

Lagkravet på aktiva åtgärder gäller samtliga diskrimineringsgrunder och omfattar följande områden:

- arbetsförhållanden
- utbildning och kompetensutveckling
- lön och anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- förvärvsarbete och föräldraskap

Se checklista för aktiva åtgärder inom diskrimineringsgrunderna, bilaga 1.

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden ska fungera för alla medarbetare, oberoende av kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktiva åtgärder

Danderyd kommun har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Denna nolltolerans ska vara känd bland kommunens samtliga medarbetare.

Om en medarbetare upplever sig vara utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling ska detta snarast föras vidare till närmaste chef. Närmaste chef ska därefter utreda anmälan skyndsamt och konfidentiellt. Anmälan kan även göras till närmaste högre chef eller till HR-avdelningen, alternativt till facklig organisation.

Vid arbetsplatsträffar eller andra mötesformer ska närmaste chef, minst en gång per år, gå igenom denna riktlinje för inkludering med aktiva åtgärder samt informera om rutinen för att hantera och utreda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Nyanställda ska informeras om riktlinjen för inkludering samt veta hur man anmäler diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Medarbetare med fysisk funktionsnedsättning ska ges förutsättningar att arbeta i kommunen, genom att vid planering och utformning av lokaler utgå från att människor är olika.

Medarbetare med funktionsnedsättning ska ges goda förutsättningar att kommunicera och ta del av information genom att tekniska lösningar kontinuerligt blir mer tillgängliga och mer användbara, så alla kan ta del av information.

Vi ska i möjligaste mån ha samma förhållningssätt till alla medarbetare, när det gäller beviljande av ledighet i samband med religiösa och kulturella högtider.

Vid vakanser ska ansvarig chef undersöka om det finns möjlighet att erbjuda önskad högre sysselsättningsgrad till medarbetare.

Utbildning och kompetensutveckling

Utbildning och kompetensutveckling ska användas som verktyg för att främja lika rättigheter och möjligheter.

Aktiva åtgärder

Vi ska främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män vad gäller utbildning, kompetens- och karriärutveckling.

Medarbetarsamtal, i vilka bl. a. behov av utbildning och kompetensutveckling kartläggs, genomförs minst en gång per år för samtliga medarbetare.

Löner och anställningsvillkor

Inga skillnader i lön eller andra anställningsförmåner som beror på kön eller annan ovidkommande orsak ska förekomma inom lika eller likvärdiga arbeten.

Aktiva åtgärder

Samtliga medarbetare ska erhålla minst ett medarbetarsamtal och ett lönesamtal varje år.

Lönesättning ska ske efter tydliga och välkända lönekriterier.

Alla lönesättande chefer får utbildning i lönebildning och medarbetarsamtal.

Föräldralediga ingår i löneöversynen och ska bedömas som om de vore i tjänst.

Den kommunövergripande lönekartläggning som sker enligt gällande lagstiftning analyseras med ett jämställdhetsperspektiv.

Rekrytering

Vi ska arbeta aktivt med ett inkluderande synsätt, för att skapa mångfald och motverka all form av diskriminering. Detta ska beaktas genom hela rekryteringsprocessen och kommunen ska sträva efter en personalsammansättning som speglar samhällets mångfald.

Aktiva åtgärder

Alla rekryterande chefer får utbildning i kompetensbaserad rekrytering, en strukturerad rekryteringsteknik som gör att risken för att omedvetet diskriminera minskar.

Platsannonser och kravspecifikationer ska utformas så att en så bred målgrupp som möjlig tilltalas.

Alla intervjuer i ett och samma anställningsärende ska följa samma struktur och genomföras på ett likvärdigt sätt.

Alla kandidater ska behandlas likvärdigt och hela rekryteringsprocessen ska följa en kompetensbaserad rekryteringsmetod.

Föräldraskap

Vi ska underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Föräldraledighetslagen ska garantera föräldrar rätten att vara föräldralediga utan risk för att missgynnas på sin arbetsplats.

Aktiva åtgärder

Alla medarbetare i Danderyd kommun ska kunna förena sitt arbete med föräldraskap.

Föräldralediga eller deltidsarbetande föräldrar ska inte missgynnas i karriär- kompetens- eller löneutveckling.

Föräldralediga ska ges (om så önskas) information om vad som händer på arbetsplatsen under föräldraledigheten.

Alla chefer ansvarar för att en positiv syn på föräldraledighet kommuniceras ut till samtliga medarbetare. Detta synsätt ska även genomsyra vid ledighet för vård av barn.

Interna möten, som exempelvis arbetsplatsträffar, bör förläggas på tid och plats som möjliggör för föräldrar att delta.

Undersöka, analysera, åtgärda och följa upp

Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas i fyra steg, där arbetsgivaren ska:

- undersöka om det finns risk för diskriminering, inklusive trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling
- analysera orsakerna
- åtgärda
- följa upp och utvärdera arbetet.

Undersökningen sker genom det årliga medarbetarsamtalet, kommunens medarbetarundersökning och på arbetsplatsträffar då genomgång av denna riktlinje för inkludering samt rutinen för att hantera och utreda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling sker. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå för att identifiera de risker/ hinder som finns på arbetsplatsen, den ska inte avse förhållanden på individnivå.

De risker/hinder som finns på arbetsplatsen ska föras in i handlingsplanen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, enligt Danderyd kommuns rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM.



Aktiva åtgärder

	Arbets- förhållanden	Löner och anställningsvillkor	Rekrytering och befordran	Utbildning och kompetensutveckling	Möjlighet att förena förvärsarbete och föräldraskap
Kön					
Könsöverskridande identitet eller uttryck					
Etnisk tillhörighet					
Religion eller annan trosuppfattning					
Funktionsnedsättning					
Sexuell läggning					
Ålder					