



Kumla kommun

Likabehandlingspolicy

 Vision

  Program

   Policy

    Regler

     Handlingsplan

      Riktlinjer

 Kommunfullmäktige

 Kommunstyrelsen

 Nämnd

Innehållsförteckning

- 1. Inledning**
- 2. Syfte och mål**
- 3. Vad är diskriminering?**
- 4. Fem områden för förebyggande arbete i arbetslivet**
- 5. Likabehandlingsarbete i Kumla kommun**

Beslutande:	Kommunstyrelsen
Datum och paragraf:	2021-01-20, 3 §
Dokumentansvarig:	Personalchef
Revideras:	Vid behov
Gäller till:	Tills vidare

1. Inledning

I Kumla kommun är vi goda förebilder genom att visar en ömsesidig respekt för varandras olikheter och allas lika värde. Alla ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. En god arbetsplats är attraktiv för alla. Det innebär att likabehandling tillämpas och att alla känner sig respekterade. Nolltolerans gäller beträffande diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling. Kommunens förhållningssätt till jämställdhet och mångfald innebär att vi på våra arbetsplatser har respekt för varandras olikheter och förutsättningar.

2. Syfte och mål

Syftet med denna policy är att klargöra hur Kumla kommun ska verka för att skapa en jämlik och diskrimineringsfri arbetsplats. Syftet är även att sprida kunskap om ämnet för att möjliggöra att medvetenhet kring diskriminering integreras i alla delar av det dagliga arbetet. Målet är att alla medarbetare i Kumla kommun ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

3. Vad är diskriminering?

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Diskriminering innebär att en person blir missgynnad eller kränkt på ett sätt som har samband med någon av följande sju diskrimineringsgrunder:

Kön - Att någon är kvinna eller man.

Könsidentitet eller könsuttryck - Att någon inte identifierar sig som man eller kvinna eller ger uttryck för att tillhöra annat kön.

Sexuell läggning - Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder - Uppnådd ledvadslängd.

Funktionsnedsättning - Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

Etnisk tillhörighet - Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Religion eller annan trosuppfattning - Någons religiösa åskådning eller annan övertygelse som har samband med en religiös åskådning.

I Diskrimineringslagen anges förbud mot diskriminering enligt följande sex former:

Direkt diskriminering

Någon behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Missgynnandet har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse som framstår som neutralt men kan missgynna någon med koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Bristande tillgänglighet

En person med funktionsnedsättning missgynnas genom att åtgärder inte vidtagits utifrån krav på tillgänglighet.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera enligt de tidigare nämnda diskrimineringsformerna.

Enligt Diskrimineringslagen gäller förbudet att diskriminera vissa delar av samhället. Arbetslivet är ett av samhällsområdena som innefattas. Det innebär att det är förbjudet för arbetsgivare att diskriminera arbetstagare, arbetssökande, de som söker eller fullgör praktik och inhyrd personal. Lagen ställer även krav på ett förebyggande arbete mot diskriminering på arbetsplatsen.

4. Fem områden för förebyggande arbete i arbetslivet

Arbetet mot diskriminering på arbetsplatsen ska ske inom fem olika arbetslivsområden: arbetsförhållanden, lön, rekrytering, kompetensutveckling och föräldraskap. Nedan presenteras hur vi i Kumla kommun ska verka för att skapa en jämlik och diskrimineringsfri arbetsplats inom varje område. Punkterna beskriver vår målbild och ska fungera vägledande för riktningen i arbetet.

4.1 Arbetsförhållanden

I Kumla kommun ska arbetsförhållandena passa alla medarbetare oavsett diskrimineringsgrund. I Kumla kommun accepteras inte trakasserier och sexuella trakasserier. Vi ska arbeta främjande med såväl fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden.

Fysiska arbetsförhållanden

Den fysiska arbetsmiljön ska vara funktionell, tillgänglig och ergonomisk för medarbetares olika behov. Detta innefattar bland annat hjälpmedel, verktyg, maskiner, teknik, kommunikation, lokaler, möbler och kläder.

Sociala arbetsförhållanden

God kultur och inkluderande klimat ska främjas. Alla delar av arbetslivet ska vara fritt från negativa jargonger och stereotypa fördomar som kan kopplas till diskrimineringsgrunderna.

Organisatoriska arbetsförhållanden

Arbetet ska fördelas och organiseras utan risk för diskriminering. Det innefattar fördelning av heltids- och deltidsarbeten samt visstids- och tillsvidareanställningar. Det innefattar även hur arbetsuppgifter fördelas i en grupp.

Arbetsförhållandena i Kumla kommun ska utformas för att passa alla genom att:

- Bristande tillgänglighet ska inte vara ett hinder för att alla medarbetare har samma möjligheter att arbeta i Kumla kommun. Medvetenhet kring risk för diskriminering ska finnas med i all utformning av de fysiska arbetsförhållandena.
- Alla medarbetare ska behandlas med acceptans och respekt för varandras olikheter. Kumla kommuns chefer ska ha stor inblick i medarbetarnas dagliga arbete för att vara medveten om rådande klimat, jargong och normer bland medarbetaren.
- Obefogade bedömningar och stereotypa föreställningar ska inte påverka hur arbetet organiseras och fördelas. Det ska inte finnas någon skillnad kopplat till diskrimineringsgrunderna i anställningsvillkor och arbetsfördelning.
- Arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier ska ske förebyggande. Om trakasserier eller sexuella trakasserier trots detta förekommer ska händelsen utredas och nödvändiga åtgärder ska vidtas skyndsamt.

4.2 Löner och andra anställningsvillkor

Lönesättningen i Kumla kommun ska ske på ett sätt som inte diskriminerar någon. Årligen genomförs en lönekartläggning för att analysera om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har ett samband med kön. Förmåner och andra anställningsvillkor ska på ett likvärdigt sätt vara alla anställda till buds.

Lönesättningen ska ske diskrimineringsfritt genom att:

- Lönesättande chefer ska veta vad som får påverka lönen genom att tillgodose sig kunskap om diskriminering och medvetenhet om Kumla kommuns lönekriterier.
- Lönesättningen ska baserat på medarbetarens faktiska prestationer i arbetet och inte påverkas av förväntad arbetsprestation och omotiverade bedömningar.
- Alla medarbetare ska ha god kännedom om lönekriterierna för att veta vad som förväntas i arbetet och ha möjlighet att påverka sin lön.

4.3 Rekrytering

Alla oavsett diskrimineringsgrund ska ha samma möjlighet att söka lediga tjänster. Alla delar i rekryteringsprocessen ska ske medvetet och strukturerat.

Rekryteringsprocessen ska ske diskrimineringsfritt genom att:

- Rekryterande chefer ska ha den kunskap som är nödvändig för att genomföra rekryteringsprocessen diskrimineringsfritt. Detta genom att tillgodose sig kunskap om diskriminering och medvetenhet om Kumla kommuns rutiner.
- Inga obefogade eller omotiverade krav ska ställas i kravprofilen. Det är kandidatens samlade kvalifikationer och hur väl de stämmer överens med kraven i arbetet som avgör vem som anställs.
- Platsannonser ska utformas på ett sätt som riktas till alla individer. Texten i annonsen ska vara könsneutral, lättförståelig, tillgänglighetsanpassad och utan obefogade krav.
- Arbetsintervjuer ska genomföras strukturerat, systematiskt och lika för alla kandidater för att möjliggöra en objektiv jämförelse. Intervjufrågorna ska baseras på kravspecifikationen.

4.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Alla arbetstagare oavsett diskrimineringsgrund ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling. I Kumla kommun strävar vi efter en jämn fördelning av kvinnor och män vid kompetensutvecklande insatser. I Kumla kommun tar vi vara på all kompetens genom att ge alla möjlighet att utvecklas hos oss.

Kumla kommun ska kompetensutveckla diskrimineringsfritt genom att:

- Kumla kommuns chefer ska ha kunskap som är nödvändig för att kunna erbjuda sina medarbetare kompetensutveckling på ett diskrimineringsfritt sätt. Detta genom att tillgodose sig kunskap om diskriminering och medvetenhet om Kumla kommuns rutiner.
- Arbetet med kompetensplaneringen ska ske med medvetenhet kring risker för diskriminering och systematiskt enligt Kumla kommuns rutiner. Det ska inte finnas någon skillnad kopplat till diskrimineringsgrunderna i vilka som får möjlighet till kompetensutveckling.
- Varje medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan som revideras regelbundet i samband med utvecklingssamtal, samt vid behov. Medarbetarnas kompetenser och intressen ska fångas upp för att på bästa sätt tillvarata all kompetens i Kumla kommun. Alla medarbetare ska likvärdigt uppmuntras till kompetensutveckling.

4.5 Föräldraskap och arbete

Arbetsförhållandena i Kumla kommun ska vara utformade för att underlätta för medarbetarna att ta ansvar för barn och hem.

Alla medarbetare i Kumla kommun ska ha möjlighet att förena arbete och föräldraskap genom att:

- Män och kvinnor ska på ett likvärdigt sätt uppmuntras att ta ut föräldraledighet.
- Om verksamhet tillåter ska flexibla arbetstider och arbete i hemmet tillåtas. Övertid och obekväma arbetstider ska undvikas.
- Möten, konferenser och andra arbetsplatsträffar ska förläggas på tider och platser som underlättar för föräldrar att delta.

- Medarbetare ska under föräldraledigheten ha möjlighet att hålla kontakt med arbetsplatsen och hålla sig informerad om vad som händer på arbetsplatsen.

5. Likabehandlingsarbete i Kumla kommun

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivare arbeta förebyggande med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Arbetet ska genomföras fortlöpande och dokumenteras löpande under året. Arbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

I Kumla kommun genomför vi årligen likabehandlingsarbete för att möta dessa lagkrav. Detta sker i ett årshjul enligt följande fyra steg: undersöka, analysera orsaker, genomföra åtgärder och följa upp. Vi tror att åtgärderna blir som mest effektiva om medarbetarna själva aktivt får bidra till att påverka sin arbetssituation. Därför förläggs arbetet långt ut i organisationen genom att en stor del av arbetet utförs på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper.