

Tjänsteutlåtande

Kommunstyrelsens kontor

Datum 2015-11-02

Dnr KS 2015/0341

Till Kommunfullmäktige

Revidering av Jämställdhets- och mångfaldspolicy till Policy för medarbetares lika rättigheter och möjligheter

Sammanfattning

Kommunen ser över samtliga styrdokument för att göra dem tydligare och aktuella.

En policy för medarbetares lika rättigheter och möjligheter, tidigare kallad jämställdhets- och mångfaldspolicy, är avsedd att tydliggöra vad som åligger arbetsgivare och arbetstagare i Österåkers kommun när det gäller diskrimineringslagen.

Beslutsförslag

Kommunstyrelsen föreslår Kommunfullmäktige besluta

Anta den reviderade policyn för medarbetares lika rättigheter och möjligheter, vilken därmed ersätter Jämställdhets- och mångfaldspolicy.

Bakgrund

Nuvarande jämställdhetspolicy innehåller en blandning av policy och riktlinje. Den föreslagna policyn för medarbetares lika rättigheter och möjligheter är kortfattad och beskriver vad som gäller. Riktlinjer hanteras och revideras i tjänstemannaorganisationen.

Förvaltningens slutsatser

Kommunstyrelsens kontor anser att föreslagna policy för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter är tydligare och underlättar organisationens jämställdhetsarbete samt tydligare kopplar policyn mot planen för medarbetares lika rättigheter och möjligheter (KS 2015/0024).

Tidigare beredning och beslutsunderlag

-


Bilagor

Bilaga 1: Policy för medarbetares lika rättigheter och möjligheter (ny)

Bilaga 2: Jämställdhets- och mångfaldspolicy (föreslås ersättas).



Jan-Olof Friman
Kommundirektör



Fredrika Andersson
Personalchef

Policy för medarbetares lika rättigheter och möjligheter

Österåkers kommun ska driva ett aktivt och främjande jämställdhets- och mångfaldsarbete i syfte att ge samtliga medarbetare lika möjlighet till utveckling samt en respektfull behandling oavsett kön, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnicitet, funktionshinder, ålder samt könsöverskridande identitet eller uttryck.

Syftet är att ta tillvara människors olikheter och använda den styrka och de möjligheter till förnyelse som finns hos människor.

Arbetsgivaren och arbetstagarna ska samverka enligt intentionerna i diskrimineringslagen för att jämställdhet och mångfald ska uppnås.

Österåkers kommun ska främja allas lika rättigheter och möjligheter genom att

- Tillse, med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt som kan krävas för, att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla medarbetare
- Underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvskap och föräldraskap
- Vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier på grund av kön, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier
- Genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män
- Arbeta med jämställdhets- och mångfaldsperspektivet vid rekrytering samt särskilt anstränga oss för att få sökanden av det underrepresenterade könet
- Det inte ska förekomma några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inom likvärdiga arbeten.

Begreppsförklaring

Mångfald

handlar om att alla människor har lika värde oavsett kön, etniskt eller kulturellt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

Jämställdhet

ryms inom begreppet mångfald, men förtydligar vikten av samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter för både kvinnor och män.



Jämställdhets- och mångfaldspolicy för Österåkers kommun

1. Syfte

Kommunens jämställdhets- och mångfaldspolicy, partgemensamt utarbetad, är en del av kommunens jämställdhets- och mångfaldsarbete med syfte att

- främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, löne- och anställningsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet,
- oavsett etnisk tillhörighet främja lika rättigheter och möjligheter i fråga om arbete, löne- och anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet,
- motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt
- motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

2. Omfattning

Denna policy omfattar samtliga medarbetare i kommunen.

3. Arbetsgivarens policy inom jämställdhets- och mångfaldsområdet

Jämställdhet

- Österåkers kommun vill vara en arbetsgivare som arbetar aktivt med jämställdhetsfrågorna för att ge samtliga medarbetare lika möjligheter till utveckling samt en respektfull behandling oavsett kön.
- Arbetsgivare och medarbetare skall gemensamt arbeta för att uppmärksamma och motverka all form av såväl direkt som indirekt diskriminering på grund av kön.
- Österåkers kommun är positiv till att ha småbarnsföräldrar bland medarbetarna.
- Ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier på grund av kön är förbjudna på samtliga arbetsplatser.

Mångfald

- Österåkers kommun vill vara en arbetsgivare som arbetar aktivt med mångfaldsfrågorna för att ta tillvara människors olikheter och använda den styrka och de möjligheter till förnyelse som finns i olikheter mellan människor med skiftande bakgrund och livssituation.
- Samtliga medarbetare i kommunen skall behandlas med respekt oavsett etnisk tillhörighet, sexuell läggning samt funktionshinder.
- Arbetsgivare och medarbetare i kommunen skall gemensamt arbeta för att uppmärksamma och motverka all form av såväl direkt som indirekt diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, sexuell läggning samt funktionshinder.
- Österåkers kommun är positiv till, och vill verka för, att personer med olika etnisk tillhörighet ska arbeta inom kommunen.
- Kommunen tar avstånd från alla former av etniska trakasserier eller repressalier på grund av anmälan om etnisk diskriminering. Dessa är förbjudna på samtliga arbetsplatser och ska motarbetas på alla plan.
- Kvantitativa mätningar av etnicitet skall ej förekomma enligt vägledning från Rådet för Mångfald i Arbetslivet.

4. Ansvar

Kommunstyrelsen ansvarar för att kommunens årliga jämställdhets- och mångfaldsplan antas. Respektive förvaltningschef ansvarar för att arbetet med jämställdhets och mångfaldsfrågor bedrivs i enlighet med denna policy. Enhetschef/rektorer ansvarar för att kommunens medarbetare medvetandegörs om denna policy.

Med etnisk tillhörighet avses i lagstiftningen även trosbekännelse