

Jämställdhet och likabehandling i Skurups kommun

1. Inledning

Jämställdhet och likabehandling utgör en väsentlig del av den samlade värdegrund som alla anställda i kommunens organisation har att förhålla sig till. Förhållningssättet skall förstås som en del av anställningsavtalet, och anger riktlinjerna för de anställdas förhållningssätt till varandra och till kommuninvånarna i övrigt.

Laggrund är Diskrimineringslag (2008:567) ändrad 2017:1128

Målsättning med jämställdhets- och likabehandlingsarbetet är att möjliggöra:

- aktivt arbete mot diskriminering och negativa attityder
- kvalitetshöjning av verksamheterna
- utvecklad förmåga att rekrytera, utveckla och behålla kompetens
- bredare urval vid rekryteringar
- ökad kunskap och kompetens i organisationen

2. Jämställdhet och likabehandling i Skurups kommun

Grunden för jämställdhet och mångfald handlar om mänskliga rättigheter och alla människors lika värde. Skurups kommun arbetar för att skapa en god arbetsmiljö och goda arbetsförhållanden, som främjar delaktighet på arbetsplatsen. I Skurups kommun skall all verksamhet planeras och organiseras så att diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier förebyggs.

I Skurups kommuns organisation, inklusive helägda aktieföretag skall alla anställda, arbetssökande och praktikanter ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder. Anställda och arbetssökande ska bemötas med respekt och acceptans av politiker, chefer och medarbetare.

2.1 Förbud mot repressalier

I Skurups kommun råder det förbud mot repressalier.

Diskrimineringslagen skriver att ”En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagarare för repressalier på grund av att arbetstagararen

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
2. medverkat i en utredning enligt lagen
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.”

3. Skurups kommun som arbetsgivare

- Som en del av att vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare ska Skurups kommun arbeta för att: genom ett förebyggande och främjande arbete motverka diskriminering
- Aktivt arbeta mot diskriminering och särbehandling av arbetssökande, anställda, praktikanter och inhyrd arbetskraft.
- åtgärder vidtas mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- förbättra arbetsmiljön utifrån lika rättigheter och möjligheter
- Anpassa egna arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning
- Arbeta för en könsneutral lönesättning och löneutveckling
- ingen utsätts för repressalier
- Förse arbetstagarorganisationer med den information som behövs för att de ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder

4. Föräldraskap

Skurups kommun vill underlätta för vårdnadshavare möjligheten att förena förvärvsarbete och familj.

Utöver den vanliga föräldraledighet som är reglerad i lag och avtal, finns det möjlighet för Skurups kommuns anställda att erhålla:

- Partiell tjänstledighet nedsättning till 75 % eller särskilda fall nedsättning till 50 % tom barnet fyllt 12 år.
- Hel tjänstledighet utan lön för vård av barn till dess att barnet fyllt 2 år.

5. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Skurups kommuns systematiska arbetsmiljöarbete ligger till grund för allt arbete kring att förbättra den fysiska och sociala arbetsmiljön för de som arbetar inom verksamhetsområdena. Vid organisatoriska förändringar ska jämställdhets- och likabehandlings frågor beaktas.

Arbetsplatsens utformning ska ses över så det inte finns något som hindrar anställning, såsom sanitära utrymmen, arbetsredskap och skyddskläder.

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap är inte tillåtna i Skurups kommun.

Arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder som ständigt förbättrar social och organisatorisk arbetsmiljö.



Fastställt av
Kommunstyrelsen
Ansvarig
Personalspecialist

Riktlinje

Gäller fr.o.m.
Senast reviderad
2020-10-22

Diarienummer
KS 2013.121

3 (3)

6. Utbildning och övrig kompetensutveckling

I samband med medarbetarsamtalet ska chef och medarbetare prata om behovet av utbildning eller annan kompetensutveckling.

Det är chefens ansvar att beakta behovet av utveckling hos alla medarbetare och inte låta sig påverkas av faktorer som berör någon av diskrimineringsgrunderna.

7. Rekrytering och befordran

En jämställd rekrytering i Skurups kommun utgår från att behandla alla sökande likvärdigt. Urvalet och tillsättning ska ske utifrån kompetens och lämplighet.

Skurups kommun eftersträvar en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i alla yrkesgrupper. Jämn könsfördelning anses föreligga inom arbetsplatsen när inget av könen är representerat med mindre än 40 % av arbetstagarna inom en kategori.

Ovanstående arbetssätt ska även gälla vid interna tillsättningar och intern rörlighet.

8. Lön och anställningsvillkor

Skurups kommun eftersträvar objektivitet vid lönesättning. Lönesättning och andra anställningsvillkor ska tillämpas så att inga skillnader beror på diskriminerande anledningar.

Kommunen ska fortlöpande analysera löneskillnader mellan kvinnor och män samt bevaka löneutvecklingen inom olika yrken. Målet är att löner ska vara sakligt och individuellt grundade.