

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Riktlinjer för en jämlik arbetsplats

Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler



Diarienummer: KS/2014:612 KS/2016:857

Dokumentet är beslutat av: Kommunstyrelsen

Dokumentet beslutades den: 2 maj 2017

Dokumentet gäller för: samtliga nämnder, kommunala bolag och stiftelse

Dokumentet gäller till den: 2 maj 2022

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Innehåll

1. Riktlinjer för en jämlik arbetsplats	2
Ett jämlikt Botkyrka med minskade klyftor	2
Policy för en jämlik kommunal organisation i Botkyrka	2
Riktlinjerna – en vägledning som ska göra det lättare att göra rätt!	2
Jämlikhet i Botkyrka	2
2. Jämlikhet på våra arbetsplatser leder till att vi uppnår våra mål och en hög kvalitet i vår verksamhet.....	2
3. Styrande internationella konventioner, lagar och avtal t.ex. diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftning.....	3
4. Vem vänder sig riktlinjerna till?	3
5. Våra fyra utvecklingsområden och arbetet med aktiva åtgärder för en jämlik arbetsplats	4
6. Våra utvecklingsområden med fördjupningstext samt förslag på aktiva åtgärder	5
7. Struktur och organisatorisk ansvarsfördelning för genomförande och uppföljning av dessa riktlinjer	9
Ordlista – begrepp i strategin för ett jämlikt Botkyrka	10

1. Riktlinjer för en jämlik arbetsplats

Ett jämlikt Botkyrka med minskade klyftor

Vi utgår från Strategin för ett jämlikt Botkyrka (dnr: KS/2014:612) som anger de långsiktiga ambitionerna – ett mer jämlikt Botkyrka med minskade klyftor.

Policy för en jämlik kommunal organisation i Botkyrka

Botkyrka kommuns policy är att organisationen ska vara jämlik och jämställd i sin verksamhetsutövning och personalpolitik.

Riktlinjerna – en vägledning som ska göra det lättare att göra rätt!

Som stöd i utförandet av strategin finns två riktlinjer. Detta dokument avser *Riktlinjer för en jämlik arbetsplats*. Det finns också ett dokument *Riktlinjer för en jämlik verksamhet*. Riktlinjerna sammanfattar och prioriterar vad som är viktigt under perioden 2017–2021 för att genomföra strategin och förverkliga policyn.

Jämlikhet i Botkyrka

Jämlikhet utgår från alla människors lika värde och våra rättigheter och skyldigheter. Jämlikhet i Botkyrka innebär att olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män bemöts och får del av verksamheten på lika villkor, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder samt social, och ekonomisk bakgrund eller situation.

2. Jämlikhet på våra arbetsplatser leder till att vi uppnår våra mål och en hög kvalitet i vår verksamhet

Dessa riktlinjer ska bidra till ökad måluppfyllelse och professionalitet i kommunens verksamhet. Arbetsplatser fria från diskriminering och trakasserier ger lika rättigheter och möjligheter för våra medarbetare utifrån varje individs förutsättningar. När allas kompetens tas till vara skapas dynamiska arbetsgrupper där det finns stort utrymme för trivsel, utveckling och kreativitet. En jämlik arbetsplats är en förutsättning för en god arbetsmiljö, vilket i förlängningen ger en effektiv organisation som har medborgarens fokus och som därmed kan tillhandahålla tjänster med hög kvalitet.

Dessa riktlinjer ska;

- vara ett stöd i planering, utveckling, genomförande och uppföljning i jämlikhetsarbetet på våra arbetsplatser, bland annat inom ramen för mål- och budgetarbetet och den årliga verksamhetsplaneringen.
- ge vägledning till hur vi på våra arbetsplatser ska arbeta med strategin för ett jämlikt Botkyrka.

3. Styrande internationella konventioner, lagar och avtal; t.ex. diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftning

Vi utgår från och följer alltid internationella konventioner, lagar och avtal som är relevanta för arbetsplatserna som t.ex. grundlagarna, diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och kollektivavtal. Vi är dessutom en politiskt styrd organisation vilket innebär att vi samtidigt förhåller oss till politiska ambitioner t.ex. kommunfullmäktiges fastställda utmaningar för ett hållbart Botkyrka.

Enligt *diskrimineringslagen* ska vi som arbetsgivare bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att vidta aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. *Arbetsmiljölagstiftningen* och dess föreskrifter styr oss bl.a. i frågor om kränkande särbehandling och tillgänglighet. Enligt dessa lagar ska vi som arbetsgivare bedriva ett systematiskt arbete, vilket innebär att vi ska undersöka, analysera, tidsplanera, åtgärda, följa upp och dokumentera arbetet på alla nivåer inom organisationen.

4. Vem vänder sig riktlinjerna till?

Riktlinjen vänder sig till och tydliggör ansvar enligt nedan:

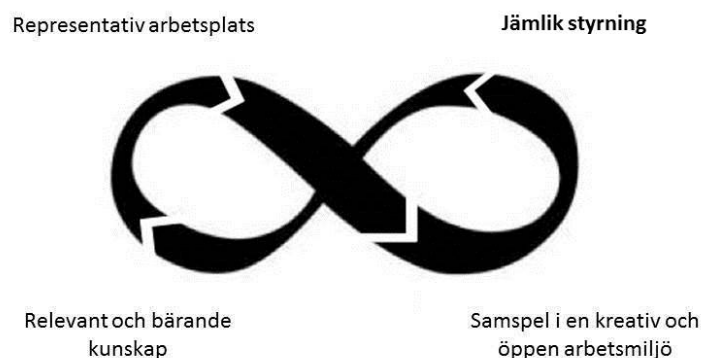
- Medarbetare i Botkyrka kommun har ett ansvar att aktivt medverka i jämlikhetsarbetet.
- Chefer har genom sitt uttalade personal- och arbetsmiljöansvar till uppgift att säkerställa att dessa riktlinjer följs, bl.a. genom att vidta aktiva åtgärder inom ramen för sin verksamhetsplanering och det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Processansvariga, processledare och processutförare som aktörer i styr-, lednings- och stödprocesserna, vilka på olika sätt och i olika omfattning genomsyras av jämlikhetsarbetet på arbetsplatsen.
- Fackliga ombud inom ramen för samverkansavtalet.

5. Våra fyra utvecklingsområden och arbetet med aktiva åtgärder för en jämlik arbetsplats

Dessa riktlinjer utgår från fyra identifierade utvecklingsområden:

- Representativ arbetsplats
- Samspel i en kreativ och öppen arbetsmiljö
- Relevant och bärande kunskap
- Jämlik styrning

Dessa fyra utvecklingsområden bildar tillsammans fundamentet för arbetet med en jämlik arbetsplats. Vårt jämlikhetsarbete illustreras i figuren nedan genom ett s.k. oändlighetstecken där våra fyra utvecklingsområden är i ständig pågående rörelse och där alla delar samspejar och är lika viktiga för den fortsatta utvecklingen av våra jämlika arbetsplatser.



För att utveckla respektive område ska organisationen på olika nivåer och i olika strukturer ta fram och genomföra aktiva åtgärder. Arbetet ska följas upp löpande och systematiskt. Nedan anges respektive utvecklingsområde med tillhörande fördjupningstext samt förslag på aktiva åtgärder som kan vidtas av oss som organisation och i våra i olika roller. Aktiva åtgärder beslutas i särskild ordning och på olika nivåer i organisationen och inte inom ramen för dessa riktlinjer.

6. Våra utvecklingsområden med fördjupningstext samt förslag på aktiva åtgärder

Representativ arbetsplats

Vi är en representativ arbetsplats där medarbetarna speglar de som bor i Botkyrka. Våra medarbetares olika perspektiv, kunskaper, erfarenheter, språk samt kreativitet används och värdesätts på arbetsplatsen varje dag.

Våra medarbetare speglar kommunens medborgare vilket gör att vi alla känner oss som en del av Botkyrkas gemensamma berättelse och framtid. Våra medborgare kan spegla sig själva i oss och vår verksamhet och därmed känna förtroende. Vi ger förutsättningar för våra medarbetare att använda alla sina kompetenser och erfarenheter vilket ger dem kraft i uppdraget att värna och verka för våra medborgare. Vår förståelse för representation vägleder oss bland annat i hur vi sätter ihop arbetslag, hur vi kan medverka fysiskt på arbetet, vilka bilder vi väljer att använda och vilken konst vi har på väggarna.

Exempel på aktiva åtgärder för organisationen:

- Kartlägg hur representationen ser ut i på kommunövergripande nivå och nedbrutet på arbetsgrupper, sätt mål och följ upp att vi som organisation speglar de som bor i Botkyrka kommun.
- Skapa förutsättningar för att medarbetare ska kunna kombinera föräldraskap med förvärvsarbete.
- Säkerställ att rekryteringsarbetet och befordran inte innebär att sökande och medarbetare utestängs.
- Genomlys arbetsplatserna utifrån tillgänglighet för olika funktionsvariationer och vidta relevanta åtgärder utifrån en helhetsbedömning.
- Säkerställ att kommunikationen, både vad gäller text och bild, representerar den mångfald som finns i Botkyrka kommun.

Samspel i en kreativ och öppen arbetsmiljö

Vi samspekar i en kreativ och öppen arbetsmiljö och vi som medarbetare hjälps åt att förebygga och hantera trakasserier och diskriminerande behandling.

Vår arbetsmiljö präglas av modiga, kompetenta och kraftfulla medarbetare. Vi hjälps åt för att lyckas med en jämlik arbetsmiljö som präglas av respekt för olikheter där allas perspektiv och erfarenheter tas tillvara. Kränkningar och trakasserier accepteras inte och åtgärdas utan dröjsmål. Genom delaktighet och inflytande uppmuntrar vi ett modigt och tydligt samspel som ger oss möjlighet att bidra i vårt utvecklingsarbete. Vi utgår från allas lika värde när vi organiserar, planerar och samtalar om vår fysiska och psykosociala arbetsmiljö så att vi får möjlighet att vara både olika och lika.

Exempel på aktiva åtgärder för organisationen:

- Säkerställ att medarbetare inte diskrimineras p.g.a. trosuppfattning. Se över rutiner och förhållningssätt som fungerar utifrån verksamheten. T.ex. rum för bön, förtäring vid gemensamma tillställningar, ledighet vid högtider, klädkod.
- Säkerställ att ingen diskriminering förekommer vid arbetsfördelning och organisering av arbetet.
- Ge medarbetare samma förutsättningar vad gäller utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Samtala med varandra om jämlikhetsfrågor och diskriminering, i arbetsgruppen och vid individuella samtal.

Relevant och bärande kunskap

Vi har en jämlik organisation där våra medarbetare har relevant och bärande kunskap om likabehandlingsområdet, diskrimineringslagstiftningen, våra rutiner och ambitioner och lämpliga åtgärder för att upprätthålla en jämlik arbetsplats.

Våra medarbetare har relevant kunskap inom jämlikhetsområdet. Vi förstår hur vi på bästa sätt tar vara på och nyttjar våra olikheter. När en medarbetare eller en chef uppmärksammar diskriminering, kränkningar eller trakasserier eller har förslag på förbättringar finns kunskap om vart man vänder sig i dessa frågor och vilket stöd som finns. Den som tar emot ett ärende har kunskap att hantera det enligt uppsatta rutiner och tar det på största allvar. Våra chefer vet hur de utifrån lagstiftning och våra styrdokument ska agera för att säkerställa jämlikhet i både det främjande, förebyggande och reagerande arbetet.

Exempel på aktiva åtgärder för organisationen:

- Ge medarbetare relevant och bärande kunskap inom jämlikhetsområdet t.ex. diskriminering, mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, kränkande särbehandling och lönesättning.
- Ge stöd till chefer och de medarbetare som är direkt involverade i rekryteringar och upphandlingar så att de kan formulera krav som inte är diskriminerande; t.ex. kunskap i kompetensbaserad rekrytering.
- Anordna seminarier och föreläsningar som bidrar till ökad kunskap och engagemang för jämlikhetsarbetet.
- Identifiera och låt de medarbetare som har kunskap och engagemang inom jämlikhetsområdet bidra i utvecklingsarbetet.

Jämlik styrning

Vi har en systematisk styrning för jämlikhetsarbetet där vi kartlägger, analyserar, förbättrar, fattar nödvändiga beslut, genomför, följer upp och mäter effekter mot uppsatta mål.

Genom att ha en välfungerande organisation och struktur för styrning av jämlikhetsarbetet skapas handlings- och utvecklingskraft och vi kan visa på tydliga och mätbara effekter. Vårt systematiska jämlikhetsarbete stödjer vårt processorienterade arbetssätt och vårt ständiga förbättringsarbete där kunskaper och lärdomar tas till vara. Det är uttalat och tydligt för alla var hen ska vända sig och agera när ett ärende uppkommer, vare sig det är en ny idé om en mer jämlik arbetsplats eller en upplevelse av diskriminering eller kränkning. Vi har en organisation och ett hanteringssystem som säkerställer att ärenden dokumenteras, åtgärdas och följs upp.

Exempel på aktiva åtgärder för organisationen:

- Organisera jämlikhetsarbetet och ta fram rutiner för målsättning, planering, utveckling och uppföljning av jämlikhetsarbetet i enlighet med dessa riktlinjer.
- Lönesätt alltid på saklig grund och genomför årlig lönekartläggning.
- Säkerställ att kränkande särbehandling och trakasserier anmäls och hanteras.
- Se till att arbetet med aktiva åtgärder blir en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med arbetsmiljölagen.

7. Struktur och organisatorisk ansvarsfördelning för genomförande och uppföljning av dessa riktlinjer

Alla gör en del och vi jobbar tillsammans

Kommunledningsförvaltningen

Kommunledningsförvaltningen har huvudansvaret för att kommunövergripande leda, samordna och stödja arbetet enligt nedan:

- Utveckla arbetsformer för stöd och samordning tillsammans med förvaltningarna.
- Erbjuder målgruppsanpassad utbildning för förtroendevalda, chefer och medarbetare inom riktlinjernas områden.

Samtliga förvaltningar

Samtliga förvaltningar ska underlätta arbetet med strategin för ett jämlik Botkyrka och för riktlinjerna för en jämlik arbetsplats genom att se till att det inom verksamheten finns följande:

- En fungerande organisation för stöd och samordning av arbetet utifrån dessa riktlinjer.
- Stöd för chefer och medarbetare i arbetet utifrån riktlinjerna.

Uppföljning av riktlinjerna

Kommunledningsförvaltningen följer kontinuerligt upp nuläget och gör i slutet av riktlinjernas giltighetstid en utvärdering. I utvärderingen bör bland annat följande områden följas upp:

- *struktur*: de strukturella förutsättningarna i organisationen
- *process*: det arbete som bedrivs för att främja jämlikhet
- *resultat*: kommunens och nämnderas resultat- och måluppfyllelse utifrån jämlikhet och mänskliga rättigheter

Ordlista – begrepp i Strategi för ett jämlikt Botkyrka

Folkhälsa – god och jämlik hälsa

Folkhälsa beskriver befolkningens hälsa. *Jämlikhet i hälsa* innebär att hälsan ska vara god som möjligt, men också så jämnt fördelad som möjligt bland Botkyrkaborna. De stora hälsoskillnader som idag finns mellan grupper med olika sociala och ekonomiska villkor, bidrar till ojämlika möjligheter i livet på områden som att klara skolan, arbeta och vara delaktigt i samhället. Det påverkar i sin tur hälsan. *Folkhälsoarbete* syftar till att stärka de faktorer i samhället som främjar hälsa och förebygger psykisk, fysisk och social ohälsa. Det gör vi dels genom att skapa mer jämlika livsvillkor som en bra start i livet, utbildning, arbete och försörjningsmöjligheter. Verksamheter och insatser för alla, anpassar vi proportionerligt utifrån olika gruppers behov och förutsättningar. Det handlar också om att tillsammans med Botkyrkaborna skapa hälsofrämjande miljöer. Centralt är egenmakt, delaktighet och känsla av sammanhang. På så sätt skapar vi samhälleliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa bland Botkyrkaborna – en förutsättning för en hållbar samhällsutveckling.

Interkultur

Interkultur handlar om att se kommunens etniska och kulturella mångfald som ett normaltillstånd och en resurs. Ett interkulturellt förhållningssätt möjliggör för oss att bidra till en mer inkluderande svenskhet där invånare med utländsk bakgrund inte är andra generationens invandrare utan första generationens svenskar. Ett interkulturellt förhållningssätt främjar jämlika möten, samarbeten och dialog mellan olika individer och grupper. Vi fokuserar på det gemensamma samtidigt som vi värderar en stor grad av individuell olikhet. Grundläggande är att vi har kunskap om, synliggör och åtgärdar olika former av strukturell diskriminering och vardagsrasism. För att lyckas krävs kunskap om platsen Botkyrka, dess invånare och samarbete med olika aktörer. Alla ska också ha förmågan att kritiskt reflektera över egna kulturella uttryck. På så sätt skapar vi starkare social sammanhållning och bryter segregationens negativa effekter.

Hedersrelaterat våld och förtryck

Hedersrelaterat våld och förtryck liksom mäns våld mot kvinnor generellt, grundas i föreställningar om kön, makt och sexualitet. Den som lever i en miljö som påverkas av hedersnormer begränsas av sociala påtryckningar och normer när det exempelvis gäller att fritt välja kläder, vänner, utbildning, jobb och partner. I sin mest extrema form resulterar det i hot om våld, faktiskt våld, och ibland dödligt våld. Det specifika med det hedersrelaterade förtrycket är att det utövas kollektivt och ofta sanktioneras av släkt och omgivning. Hedersnormer bygger på familjens eller kollektivets rykte som är starkt bundet till kvinnors sexualitet och föreställningar om oskuld och avhållsamhet. Det hedersrelaterade våldet och förtrycket förekommer med varierande styrka i hela världen. Flickor och kvinnor är särskilt drabbade men ofta också pojkar och män. Homosexuella, bisexuella och transpersoner är andra utsatta grupper.

Jämlikhet

Jämlikhet är när alla människor har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet – oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder samt social och ekonomisk bakgrund eller situation. Det är därför ett bredare begrepp än jämställdhet som handlar om jämlikhet mellan könen. I jämlikhetsbegreppet finns alltid ett jämförande perspektiv på individer och grupper med olika bakgrund och situation. Jämförelserna utgår från de villkor, värderingar och normer som råder i samhället. I Botkyrka kommun handlar jämlikhet om att vi möter alla Botkyrkabor på lika villkor och att vi fördelar våra resurser utifrån individens och gruppens olika behov och förutsättningar. En jämlik verksamhet innebär att olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män får del av verksamheten på lika villkor och lika hög kvalitet.

Jämställdhet

Jämställdhet är när kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. I en kommun innebär det att svara mot båda könen villkor och behov, samtidigt som vi motverkar traditionella könsmonster, där vi ofta omedvetet gör skillnad och en värdering utifrån kön. Oftast tenderar då pojkars och mäns behov och intressen att väga tyngre än flickors och kvinnors. En viktig ledstjärna är de nationella målen: en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Vi utgår från de två juridiska könen, flicka–kvinna eller pojke–man, för att synliggöra ojämställdhet men är medvetna om att alla inte definierar sig med sitt juridiska kön. Detta ska avspeglas i hur vi problematiserar jämställdhetsarbetet.

Mänskliga rättigheter

Mänskliga rättigheter gäller alla. Det handlar om att alla människor har samma värde och rättigheter. De är ett sätt att formulera vad som inte får göras mot någon människa och vad som bör göras för varje människa. Alla människor har rätt till alla mänskliga rättigheter utan någon form av diskriminering. Det handlar bland annat om rätten till utbildning, bostad, arbete och hälsa samt att ha inflytande på samhällsutvecklingen. Förenta nationerna (FN) har slagit fast att ”alla människor, oavsett land, kultur och sammanhang, är födda fria och lika i värde och rättigheter”. Sverige har åtagit sig att följa deklARATIONEN om de mänskliga rättigheterna.

Tillgänglighet

Att arbeta för tillgänglighet i Botkyrka, innebär att se till att en funktionsnedsättning inte blir ett funktionshinder. Funktionsnedsättning och funktionshinder är två olika saker. En funktionsnedsättning är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Den är kopplat till en person och behöver inte innebära ett hinder för delaktighet. Om däremot miljö och omgivning är otillgänglig uppstår funktionshinder. Det är alltså miljön som hindrar personer med nedsatt funktionsförmåga att på jämlika villkor delta i samhället. Så länge alla människor inte kan delta och göra saker tillsammans är inte samhället tillgängligt. Bristande tillgänglighet leder till utanförskap och ökad ohälsa. Tillsammans ska vi riva de hinder som finns och utforma samhället så att alla kan delta. Det är nödvändigt för några samtidigt som det gör vardagslivet bekvämare för alla. När generella lösningar inte räcker, säkerställer vi tillgängligheten genom individuellt stöd och lösningar. I fokus är ökat självbestämmande och ökad självständighet.