



PUBLIC PEOPLE

Vi gör skillnad för offentlig sektor

Policy för likabehandling

April 2023





Likabehandling

Public People utgår från att varje människa är unik och att alla har lika värde. Vårt arbetsklimat ska kännetecknas av kamratskap, omtanke och respekt för varandra, där vi verkar för mångfald, inkludering och en jämställd arbetsmiljö samt motverkar diskriminering och kränkande särbehandling.

Likabehandling är ett självklart synsätt som genomsyrar hela organisationen. Det betyder att arbetsförhållanden, förutsättningar att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap, kompetensförsörjning samt lönefrågor hanteras genom att ge alla medarbetare lika rättigheter och möjligheter.





Bakgrund

Public People ska attrahera nytänkande, ansvarstagande och motiverade medarbetare som känner stolthet över att arbeta i företaget. Att arbeta för Public People ska vara en merit och en investering för framtiden. Företaget ska vara en arbetsplats fri från kränkningar, diskriminering och trakasserier, där alla känner sig välkomna.

Vi utgår från att varje människa är unik och att alla har lika värde. Vi värderar därför människor utifrån personliga meriter och behandlar alla med respekt och värdighet. På Public People ska alla utifrån prestation och beteende ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet. Likabehandling är ett självklart synsätt som ska genomsyra hela organisationen. Det betyder att arbetsförhållanden, förutsättningar att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap, kompetensförsörjning samt lönefrågor hanteras genom att ge alla medarbetare lika rättigheter och möjligheter.

Denna policy omfattar samtliga medarbetare, oavsett anställningsform och gäller även för underkonsulter och entreprenörer. Det förutsätter att varje enskild individ medverkar och tar sitt ansvar i detta sammanhang. Alla medarbetare har ett ansvar för att policyn följs och alla chefer ska se till att policyn efterlevs.

Syfte

Syftet med policyn är att beskriva Public Peoples mål, förutsättningar och ansvar i likabehandlingsarbetet samt arbetsgivarens ställningstagande om olika former av diskriminering.


Mål

Målsättningen är ett arbetsklimat som kännetecknas av kamratskap, omtanke och respekt för varandra, där vi verkar för mångfald, inkludering och en jämställd arbetsmiljö samt motverkar diskriminering och kränkande särbehandling. Arbetet med jämställdhet och mångfald är även en naturlig del i verksamheten och ingår som en självklar del i allt arbete och alla beslut. Likabehandling innebär inte att alla behandlas på samma sätt utan att alla ges samma rättigheter och möjligheter.

Regelverk och ansvar

Diskriminering och likabehandling är kopplat till FN:s grundläggande konvention om mänskliga rättigheter. Från den 1 januari 2009 har vi i Sverige en sammanhållen lagstiftning, Diskrimineringslagen (SFS 2008:567), för att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Se bilaga 1 för definitioner av de sju diskrimineringsgrunderna och förekomna begrepp inom diskrimineringsområdet.



Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att ingen diskrimineras på arbetsplatsen och enligt lagen är arbetsgivaren skyldig att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete med aktiva åtgärder för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Mångfald som framgångsfaktor

I takt med samhällets utveckling kommer personal med olika bakgrund, erfarenheter och kunskaper att vara en framgångsfaktor. Vi behöver också arbeta aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare för alla, inte bara de som tillhör normen på respektive arbetsplats.

Det är en viktig del i personalarbetet på Public People att motverka varje form av diskriminering. Arbetet mot diskriminering ska ske i det dagliga arbetet och vid nyrekrytering. Rekryteringsprocessen ska vara utformad så att alla bedöms efter sina kvalifikationer. Public People ska vara ett företag präglad av mångfald där medarbetarnas yttre och inre olikheter värderas som en tillgång för verksamheten.

Arbetsförhållanden

Public Peoples mål är att alla arbeten ska vara jämlika och anpassade till medarbetarnas olikheter. Medarbetarnas olikheter bidrar till verksamhetsutvecklingen och ökad attraktionskraft. Ett inkluderande arbetssätt bejakar olikheter och är en förutsättning för att alla medarbetares kompetens tas till vara.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Public People är positiv till att både män och kvinnor nyttjar sina lagstadgade rättigheter till föräldraledighet. Där arbetet så tillåter ska företaget medverka till att den anställda föräldern får individuellt anpassade arbetstider och lägre tjänstgöringsgrad, om syftet är att ta ett utökad föräldraansvar. Många småbarnsföräldrar arbetar deltid eller nyttjar flextiden vid lämnande eller hämtning av barn. Det är viktigt att ta hänsyn till detta vid inbokning av mötestider, så länge arbetet medger detta.



Trakasserier

Public People accepterar inga former av trakasserier eller kränkande särbehandling. Det finns inte några skäl som berättigar ett sådant beteende och varje chef har ett ansvar för att åtgärda sådana problem. Alla medarbetare har också ett ansvar för den gemensamma arbetsmiljön och en god arbetsmiljö medger inte trakasserier och kränkande särbehandling.

Som arbetsgivare är Public People skyldig att omedelbart agera och utreda anmälningar. Det är viktigt att en anmälan eller vetskap om trakasserier eller kränkande särbehandling handläggs skyndsamt och förtroligt. Anmälan om trakasserier görs till närmsta chef, eller till en HR-chef, som har ansvar att handlägga och utreda dessa frågor.

Kompetensförsörjning och rekrytering

Public People ska vara ett företag präglad av mångfald där medarbetarnas yttre och inre olikheter värderas som en tillgång för verksamheten. Public People ska verka för att lediga befattningar söks av personer med rätt kompetens. Det är också önskvärt att bredda urvalet genom att använda flera olika informationskanaler för att sprida kännedom om det lediga arbetet. För att säkerställa att man får sökande med rätt kompetens och för att undvika dåliga rekryteringar är det viktigt att man genomför en korrekt behovsanalys och upprättar en ordentlig kravspecifikation för tjänsten. Specifikationen blir sedan underlag för annonsens utformning.

Genom att vara tydlig och ställa relevanta krav samt välja bra informationskanaler, ökar möjligheten att få rätt sökande till de tjänster som utannonseras. Genom ett bra rykte som arbetsgivare säkerställer företaget samtidigt att man får kvalificerade sökande. Det är också viktigt att se till att lediga jobb inom företaget görs kända internt för dem som vill utvecklas i sitt arbete.

Lönefrågor

Lönekartläggning

En lönekartläggning ska genomföras årligen för att upptäcka, åtgärda och förhindra eventuella osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten. Kartläggningen ska utmynna i en handlingsplan. Handlingsplanen ska innehålla en tidsplan. HR-chef ansvarar för och genomför detta arbete i samarbete med konsultchefer och verksamheten.

Löneutveckling för föräldralediga

Det är viktigt att både män och kvinnor tar ut föräldraledighet. För att inte rädslan att halka efter i löneutvecklingen ska vara ett hinder för att ta ut ledighet är varje chef ansvarig för att vara uppmärksam på de föräldralediga vid lönesättningen, något som även framgår av gällande lagstiftning.



Diskrimineringsgrunder enligt Diskrimineringslagen

- **Kön:** att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- **Etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- **Funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- **Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- **Ålder:** uppnådd levnadslängd.
- **Religion eller annan trosuppfattning** finns inte definierat i diskrimineringslagen. Ska vara kopplat till en gudstro och innefattar även uttryck för denna genom t.ex. klädsel.



DEFINITIONER AV BEGREPP

Jämställdhet: handlar om förhållandet kvinnor och män

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

Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivaren måste bevisa att den orättvisa behandlingen inte handlar om diskriminering.

Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Arbetsgivaren måste bevisa att tillämpningen av reglerna är lämpliga och nödvändiga för att uppnå ett berättigat syfte för att det inte ska vara indirekt diskriminering.

Kränkande särbehandling: handling som riktas mot någon på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller utanförskap på arbetsplatsen.

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Repressalier: Hämnd, straff, sanktioner som en arbetsgivare utsätter en arbetstagare för på grund av att arbetstagaren anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen, eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.



PUBLIC PEOPLE

Vi gör skillnad för offentlig sektor