

Styrdokument

Diarienummer:
KS/2025:249

Policy för mångfald, inkludering och likabehandling

Styrdokumentsuppgifter

Kategori av styrdokument	Normerande
Dokumenttyp	Policy
Gäller för	Kommungemensamt styrdokument
Antaget	Kommunfullmäktige den 10 november 2025 § 164
Ikraftträdande	<i>Den 26 november 2025</i>
Giltighetstid	Tills vidare
Dokumentansvarig	HR-Chef

Vårt uppdrag

Upplands Väsby kommuns främsta uppdrag är att ge Väsbyborna bästa möjliga service och tjänster. För att lyckas i sitt uppdrag behöver kommunen vara en långsiktigt hållbar arbetsgivare. Kommunens medarbetare ska ha goda förutsättningar att trivas och må bra på jobbet och arbetsplatserna ska präglas av likabehandling och en inkluderande arbetsmiljö. Att alla känner sig inkluderade i arbetsgemenskapen är en utgångspunkt för god arbetsmiljö.

Kommunen ska vara en arbetsplats fri från kränkningar, diskriminering och trakasserier, där alla känner sig välkomna.

Attraktiv arbetsplats

Upplands Väsby kommun ska leverera hög kvalitet och effektivitet i tjänsterna till Väsbyborna. För att göra det behöver kommunen attrahera nytänkande, ansvarstagande och motiverade medarbetare och chefer. Arbetet med mångfald, inkludering och likabehandling är en del av kommunens långsiktiga kompetensförsörjningsarbete och ska vara en integrerad del av verksamheten. Erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar är styrkor som kommunen aktivt ska ta tillvara. Kommunen ska vara en attraktiv arbetsplats som skapar förutsättningar för trivsel och god arbetsmiljö. Som medarbetare i Upplands Väsby kommun förväntas du ta ansvar och bidra till en arbetsmiljö som präglas av trivsel, acceptans och inkludering.

En arbetsmiljö fri från diskriminering, trakasserier och repressalier

Upplands Väsby kommun har nolltolerans gällande alla former av kränkningar, diskriminering och trakasserier. Genom kunskap och respekt för allas lika värde förebyggs kränkande särbehandling och diskriminering. Det är allas ansvar att kommunens arbetsplatser har en god arbetsmiljö och därför en självklarhet att medarbetare bemöter varandra med respekt. Ett gott medarbetar- och ledarskap skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö som är fri från alla former av diskriminering, trakasserier och repressalier. I tillhörande "Rutin för hantering av kränkande särbehandling" samt "Rutin för hantering av diskriminering" beskrivs vad som förväntas av kommunen som arbetsgivare och hur verksamheterna ska arbeta med detta i praktiken. Rutinerna ska vara kända för alla medarbetare. Arbetet med mångfald, inkludering och likabehandling följs upp i den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet.

Aktiva åtgärder kopplat till diskrimineringslagstiftningen

Upplands Väsby kommun arbetar förebyggande och främjande genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete och med aktiva åtgärder kopplat till diskrimineringslagstiftningen. Arbetet med aktiva åtgärder omfattar områdena:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Lagstiftning och relaterade dokument

Diskrimineringslagen

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljöverkets författningssamling, 2023:2, Planering och organisering av arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöverkets författningssamling, 2023:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete

Upplands Väsby kommuns arbetsmiljöpolicy

Rutin för kränkande särbehandling

Rutin för hantering av diskriminering