

Sollefteå kommuns arbete med jämställdhet och mångfald

Aktiva åtgärder för likabehandling



Innehållsförteckning

1. Inledning.....	2
2. Värdegrund.....	2
3. Positiva effekter.....	2
4. Diskrimineringslagen	2
5. Kommunens systematiska arbete med jämställdhet och mångfald ur ett arbetsgivarperspektiv	3
5.1 Vems är ansvaret?	3
5.2 Undersöka och analysera	3
5.2.1 Metod för att undersöka och analysera	4
5.3 Åtgärda	4
5.3.1 Förslag på aktiva åtgärder	5
5.4 Följa upp och utvärdera arbetet	7
6 Giltighet.....	8

1. Inledning

Sollefteå Kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sollefteå kommun främjar mångfald i arbetslivet. Mångfaldsfrågor är viktiga och måste vara en del av det dagliga arbetet. Människor ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förhoppningar och inte styras och begränsas av stereotypa föreställningar om te.x kön. Arbetet måste hållas levande, det är det vardagliga samtalen om ämnet i dialog med varandra som gör att mångfaldsfrågor blir en integrerande del i våra verksamheter.

Alla medarbetare i Sollefteå kommun ska kunna arbeta i en trygg arbetsmiljö där inte mobbning och kränkande särbehandling (se riktlinjer för kränkande särbehandling) förekommer. Riktlinjerna ska vara kända bland alla medarbetare oavsett anställningsform och befattning.

2. Värdegrund

Sollefteå kommun har en gemensam värdegrund som utgör plattformen för alla medarbetares agerande.

Vår värdegrund baseras på en humanistisk människosyn om alla människors lika värde, förmåga att utvecklas och göra ett bra arbete. Värdegrunden vägleder oss i hur vi ska förhålla oss mot varandra.

3. Positiva effekter

Ett systematiskt och aktivt arbete för mångfald ger inte bara människor rätt till en god arbetsmiljö fri från diskriminering, utan bidrar till positiva effekter för hela organisationen. Ett systematiskt och aktivt arbete för mångfald leder till:

- En attraktiv arbetsgivare
- Bättre arbetsmiljö
- Bättre kundanpassning och starkare varumärke
- Ökad konkurrenskraft och lönsamhet
- Ökad trivsel på arbetsplatsen
- Fler perspektiv och mer kreativa lösningar

4. Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning

- Sexuell läggning
- Ålder

Arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder som omfattar samtliga sju diskrimineringsgrunder. Arbetsgivaren har ett tydligt ansvar att bedriva ett systematiskt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna. Arbetet ska dokumenteras.

Krav på att identifiera aktiva åtgärder finns inom sex områden:

- Arbetsförhållanden
- Lön och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- Förvärvsarbete och föräldraskap
- Trakasserier

Av lagstiftningen framgår även att arbetsgivaren ska genomföra årliga lönekartläggningar samt samverka med arbetstagarorganisationer om aktiva åtgärder för att främja mångfald.

5. Kommunens systematiska arbete med jämställdhet och mångfald ur ett arbetsgivarperspektiv

5.1 Vems är ansvaret?

Samtliga medarbetare inom Sollefteå kommun har ansvar för att mångfaldsperspektivet integreras i det dagliga arbetet. Alla ska aktivt bidra med idéer och arbetssätt som förbättrar situationen på sin arbetsplats samt ansvara för sina kollegors välmående.

5.2 Undersöka och analysera

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att undersöka om det finns risk för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för medarbetarens lika behandling och möjligheter i verksamheten.

Undersökningen ska identifiera strukturella risker för diskriminering eller repressalier, eller om det finns andra hinder. Begreppet hinder avser reella hinder såväl som hinder i form av attityder och strukturer. Syftet är således inte att undersöka enskilda medarbetares behov.

Resultatet av undersökningen ska inkludera beskrivning av orsaker till risker för diskriminering och hinder för att skapa möjligheten till likabehandling. Analysarbetet ska innebära en reflektion över varför det ser ut som det gör.

5.2.1 Metod för att undersöka och analysera

Följande metoder används i Sollefteå kommun för att undersöka och analysera vilka aktiva åtgärder som behöver genomföras i verksamheterna.

Förslag på metoder för att undersöka och analysera	Ansvarig	Forum	När
Den partgemensamma centrala samverksangruppen är ett forum för insamling/kartläggning av mångfaldsfrågor av kommungemensam karaktär.	HR-chef och Arbetstagarorganisationer	Övergripande	Löpande
Personalmöten är ett forum för att medarbetare ska bli delaktiga i arbetet kring likabehandling. Där dialogfrågor alternativt dilemman utifrån jämställdhet och mångfald ska diskuteras i grupp.	Närmaste Chef	Arbetsplatsen	Löpande
Den kommungemensamma medarbetarenkäten där medarbetaren besvarar frågor gentemot sin chef och sin arbetsplats. Undersökningens resultat tas fram för såväl kommun-, huvudenhet- och arbetsplatsnivå.	HR samt Närmaste Chef	CSG Arbetsplatsen	Vartannat år
Skydds rond görs av närmaste chef tillsammans med skyddsombud/huvudskyddsombud samt övriga representanter.	Närmaste Chef	Arbetsplatsen	Årligen
Medarbetarsamtal.	Närmaste Chef	Arbetsplatsen	Årligen
Analys av personalnyckeltal- ohälsotal, personalomsättning, könsfördelning, åldersfördelning.	HR och huvudenheterna	Huvudenheterna	Löpande
Lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.	HR	Övergripande	Årligen
Ta med samtliga diskrimineringsgrunderna i risk- och konsekvensanalyser.	Chef	Arbetsplatsen	Löpande

5.3 Åtgärda

De risker för diskriminering och hinder för att skapa möjligheten till likabehandling som identifieras genom olika undersökningar, ska åtgärdas.

De åtgärder som behöver vidtas ska planeras och genomföras så snart som möjligt.

5.3.1 Förslag på aktiva åtgärder

Område	Förslag på aktiva åtgärder	Ansvarig	Forum	När
Arbetsförhållanden	Alla medarbetare ska känna till kommunens arbete för jämställdhet och mångfald.	Närmaste Chef	Arbetsplatsen	Löpande
Arbetsförhållanden	Plan för heltidstjänster upprättas.	HR tillsammans med verksamheterna och arbetstagarorganisationer	Övergripande	Senast 171231
Arbetsförhållanden	Se till att alla deltidsanställda får information om hur de ska gå till väga för att anmäla önskemål om företräde till högre sysselsättningsgrad. Vid omfördelning av arbetstidsresurser, t.ex. i samband med vakanser, alltid pröva möjligheten att i första hand öka sysselsättningsgraden för deltidsanställda genom att samverka med andra verksamheter.	Närmaste Chef Närmaste Chef	Arbetsplatsen Arbetsplatsen /verksamheten	Årligen och vid behov
Arbetsförhållanden	Se över kommunens rutiner, riktlinjer, regler och policydokument. Se över arbetsplatsens rutiner och styrdokument.	HR Närmaste Chef	Övergripande Arbetsplatsen	Årligen Årligen
Arbetsförhållande	Varje arbetsplats ska i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet utvärdera och dokumentera behov av åtgärder för att arbetsplatsen ska kunna anpassas för alla oavsett kön.	Närmaste Chef	Arbetsplatsen	Löpande
Arbetsförhållanden	Chefsdialoger i aktuella lagar och frågeställningar.	HR	Övergripande	Årligen

Arbetsförhållanden	Punkten jämställdhet och mångfald ska finnas med på arbetsplatsträffar samt i samverkansgrupper.	Närmaste chef/HR-chef	Övergripande	Löpande
Lön och anställningsvillkor	Vidta åtgärder för jämställda löner utifrån lönekartläggning. Utbilda lönesättande chefer i lönebildning. Informera anställda om kommunens lönebildningsprocess.	HR	Övergripande	Årligen Nya chefer vid chefsintro
Rekrytering och befordran	Ange i platsannonser att kommunen vill tillvarata de kvaliteter som en jämn könsfördelning samt mångfald tillför verksamheten. Beakta följande samband med rekrytering och urval: -Kravprofil och annonser ska vara utformade för främja lika möjligheter -bemöta alla sökanden på ett likvärdigt sätt -ha ett likabehandlingsperspektiv vid nyanställning	Närmaste Chef/HR	Arbetsplatsen	Vid rekrytering
Utbildning och kompetensutveckling	Motivera och stimulera till deltagande i kompetensutvecklingsaktiviteter.	Närmaste Chef	Arbetsplatsen	Löpande
Utbildning och kompetensutveckling	Formulera en individuell utvecklingsplan där behov av kompetensutveckling ses över, i samband med medarbetarsamtalet.	Närmaste Chef	Arbetsplatsen	Årligen
Förvärsarbete och föräldraskap	Alla ska uppmuntras och stöttas till att ta ut föräldraledighet. Chefer ska informera sin medarbetare att Sollefteå kommun har en positiv inställning till föräldraledighet och att det ses som en värdefull erfarenhet.	Närmaste Chef	Arbetsplatsen	Löpande

Förvärvs- arbete och föräldraskap	Medarbetar- och lönesamtal ska erbjudas föräldralediga.	Närmaste chef	Arbetsplatsen	Årligen
Förvärvs- arbete och föräldraskap	Inför föräldraledighet ska närmaste chef alltid ha ett ”föräldraledighetssamtal” där man planerar aktiviteter under ledigheten som t.ex. deltagande i kurser och arbetsplatsträffar.	Närmaste chef	Arbetsplatsen	Inför föräldraledighet
Förvärvs- arbete och föräldraskap	Föräldraledighet kan förläggas till fler än tre perioder/kalenderår som föräldraledighetslagen medger under förutsättning att det inte medför nackdelar för verksamheten.	Närmaste Chef	Arbetsplatsen	Vid föräldraledigheten
Trakasserier	Attityder, språkbruk, jargong som uppfattas som diskriminerande ska aktivt motverkas.	Alla medarbetare	Arbetsplatsen	Alltid
Trakasserier	Chefer/vikarieförmedlare ska gå igenom rutiner för hantering av trakasserier med medarbetare. Omedelbart vidta åtgärder om trakasserier förekommer på arbetsplatsen.	Närmaste chef/vikarieförmedlare Närmaste chef/medarbetare	Arbetsplatser	Ny anställning/ Årligen Löpande

5.5 Följa upp och utvärdera arbetet

I det sista steget ska arbetet med aktiva åtgärder följas upp och utvärderas. Utvärdering och uppföljning görs av verksamheterna och redovisas årligen till centrala samverkansgruppen som har möjlighet att göra en övergripande analys av resultatet.

Metoder för att följa upp och utvärdera	Ansvarig	Forum	När
I kommunens samverkansgrupper ska frågeställningar kring jämställdhet- och mångfald av kommungemensam karaktär följas upp och utvärderas.	Arbetsgivaren och fackliga organisationer	Övergripande	Löpande
På arbetsplatsträffar ska frågor kring jämställdhet och mångfald följas upp och utvärderas. Detta är ett forum för alla medarbetare att bli delaktiga i arbetet kring jämställdhet och mångfald.	Närmaste chef	Arbetsplatsen	Löpande

I medarbetarsamtalet utvärderas och följs det gångna året upp. I denna dialog ska jämställdhet- och mångfaldsperspektiv finnas med.	Närmaste chef	Arbetsplatsen	Årligen
---	---------------	---------------	---------

6 Giltighet

Dokumentet ska följas upp årligen och revideras vid behov.