

Likabehandlingsplan 2018-2021

Dokumenttyp:	Handlingsplan
Beslutad av:	Kommunfullmäktige (2018-09-19 § 80)
Gäller för:	Alla kommunens verksamheter
Giltig fr.o.m.:	2018-09-19
Dokumentansvarig:	HR-kontoret
Senast reviderad:	Klicka här för att ange datum.
Senast granskad:	2018-09-19



Inledning

Det åligger arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen 2008:567 att genom aktiva åtgärder bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.

Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, och möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap.

Arbetsgivaren ska också årligen kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Kartläggningen och analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män ska även ta reda på om det är lägre löner i kvinnodominerade yrken som har högre krav än icke kvinnodominerade yrken med lägre krav.

Syfte

Att jobba med likabehandling är viktigt för att kunna nå Vetlanda kommuns mål "nöjd medarbetarengagemang ska öka steg för steg för att nå den bästa fjärdedelen av jämförbara kommuners resultat". Personalpolicyn beskriver varför Vetlanda Kommun driver ett likabehandlingsarbete. I personalpolicyn kan vi läsa att "Vetlanda Kommun ser varje medarbetares lika värde, där alla vill, kan och får ta ansvar. Medarbetarna ska spegla dagens samhälle och därmed välkomnas mångfald i verksamheten. Ett framgångsrikt jämställdhets- och mångfaldsarbete förutsätter att vi synliggör, värdesätter, respekterar och tar tillvara medarbetarnas kompetens.

Vetlanda kommuns arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och trakasserier oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, religion, ålder och könsöverskridande identitet och uttryck.

Ansvar

Alla har ett ansvar att medverka till utveckling av organisationen och arbetsförhållandena så att Vetlanda kommun får jämställda arbetsplatser och verksamheter där vi värdesätter, respekterar och tar tillvara varandras kompetens. Arbetsplatser där alla är välkomna. Alla medarbetare har ett eget ansvar att inhämta kunskap om och verka för likabehandling på arbetsplatsen och i organisationen. Medarbetaren ska aktivt bidra till att nå de uppsatta målen i likabehandlingsarbetet.

Det yttersta ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs enligt lagar och riktlinjer åligger kommunfullmäktige.

Nämndernas uppgift är att se till att verksamheten bedrivs enligt de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige beslutat. Nämnderna ska ge förvaltningarna förutsättningarna att nå målen för likabehandlingsarbetet.

Cheferna i Vetlanda kommun har ett ansvar att integrera och verka för likabehandling i alla personal- och verksamhetsbeslut och att likabehandlingsplanen är känd för medarbetarna.

HR-avdelningen upprättar en plan för likabehandlingsarbetet som fastställer vilka mål vi har inom detta område. Hur arbetet för att nå målen beskrivs i HR-strategin. Planen uppdateras vart tredje år i samband med att HR-strategin uppdateras. Planen innefattar också hur arbetet för jämställda löner ska bedrivas.

Diskrimineringsformer

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Ett exempel kan vara om någon söker ett arbete och uppfyller kraven i annonsen men inte blir kallad till intervju medan någon annan som har samma eller liknande meriter blir kallad till intervju, om skillnaden i behandling har samband med en diskrimineringsgrund, till exempel personens kön.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel handla om krav på viss längd som kan missgynna kvinnor.

Det är dock inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

- Syftet med regeln eller rutinen är berättigat, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.
- De medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet

Innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder som anses skäliga för att skapa tillgänglighet inte har vidtagits. Åtgärderna är tillräckliga om de leder till att en person med en funktionsnedsättning kommer i jämförbar situation med en person utan denna funktionsnedsättning.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Instruktioner om att diskriminera

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

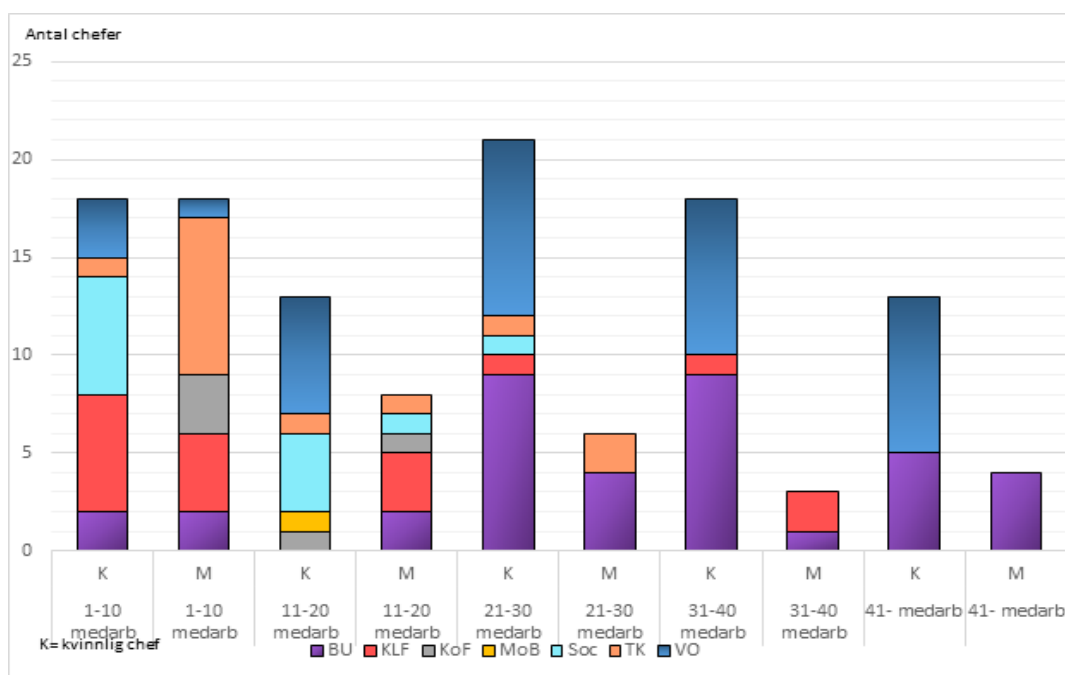
Lägesbeskrivning, år 2017/2018

Arbetsförhållanden

Enligt medarbetarundersökningen som genomfördes hösten år 2017 så ser vi att kvinnor har ett lägre medelvärde än männen i de flesta frågor gällande området hälsa. Skillnaderna visar sig både gällande fysisk arbetsmiljö samt organisatorisk och socialarbetsmiljö. Skillnaden mellan kvinnor och mäns upplevda hälsa utifrån medarbetarundersökningen har ökat sedan år 2015.

Vetlanda kommuns totala sjukfrånvaro är 6,6 procent av tillgänglig ordinarie arbetstid. Kvinnors sjukfrånvaro år 2017 var på 7,2 procent och männens 3,9 procent. Vi ser också att sjukfrånvaron är högre bland deltidsarbetande 9,5 procent jämfört med heltidsarbetande som har en sjukfrånvaro på 5,5 procent.

Diagrammet nedan visar medarbetarantalet per chef. Skillnaderna här är stora mellan förvaltningarna, flest medarbetare har cheferna inom Vård- och omsorgsförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen. 63 procent av de kvinnliga cheferna har 21 medarbetare eller fler. Den största delen av de manliga cheferna, 67 procent, har 1-20 medarbetare.



Källa: Personec utdata

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

I personalboks slutet för år 2017 kan vi se att det är 39 procent som jobbar deltid av det totala antalet anställda, 3 procent av dessa är män. I och med arbetet heltid som norm har man tagit fram att medelsysselsättningsgraden i Vetlanda Kommun är 90 procent exklusive tjänstlediga på deltid.

Rekrytering och befordran

För att kvalitetssäkra våra rekryteringar arbetar Vetlanda Kommun med kompetensbaserad rekrytering. Kompetensbaserad rekrytering är också en del av likabehandlingsarbetet och förebygger att någon missgynnas utifrån diskrimineringsgrunderna under en rekryteringsprocess. Kunskap om kompetensbaserad rekrytering säkerställs genom att det är en del av Vetlanda Kommuns chefs- och ledarskapsprogram.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Utifrån medarbetarundersökningen år 2017 kan vi se att kvinnor svarar i högre grad positivt än männen gällande om de får den kompetensutveckling de behöver, 66 procent för kvinnorna och 61 procent för männen. De som har en individuell handlingsplan upplever i större grad att de får den kompetensutveckling som behövs. Medarbetarundersökningen visar också att kvinnorna i högre grad svarar positivt gällande om de vid det senaste medarbetarsamtalet planerade deras individuella handlingsplan 65 procent för kvinnorna jämfört med 51 procent för männen.

Föräldraskap och arbete

För flertalet arbetsgrupper finns det framtagna arbetstidsavtal eller flexitidsavtal som gör det möjligt för medarbetarna att påverka sina arbetstider för att på ett bra sätt kunna förena föräldraskap med arbete.

Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Enligt medarbetarundersökningen från år 2017 ser vi att det är 14 personer som upplevde att de hade blivit diskriminerade de senaste 12 månaderna. Vi ser också att det var 6 personer som upplevde att de hade blivit utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna. 93 personer upplevde att de hade blivit utsatta för mobbning de senaste 12 månaderna. Vetlanda Kommun ska vara fri från mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Mål för Likabehandling i Vetlanda Kommun och dess bolag

I de fall där målen har formulerats utifrån kön, så är det för att tydliggöra att det finns skillnader däremellan. Målen behöver då formuleras och följas upp utifrån kön för att förebygga att någon missgynnas.

Arbetsförhållanden

Det innebär att se till att både psykiska och fysiska arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mål

- Medarbetare, oavsett kön, upplever sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö likvärdig.
- Medarbetare, oavsett kön, upplever sin fysiska arbetsmiljö likvärdig.
- Sjukfrånvaron ska till år 2021 vara 6,0 procent eller lägre, oavsett kön. Kvinnors sjukfrånvaro ska på sikt vara i nivå med männens.
- Sjukfrånvaron för deltidsarbetande ska till år 2021 avstanna.
- Vetlanda kommun ska till 2021 uppnå att antalet medarbetare per chef inte ska överstiga 30 medarbetare utifrån ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv för chef och medarbetare.
- Medarbetare ska oavsett kön och verksamhet ha rätt kläder och utrustning samt transportmedel för att kunna utföra sitt arbete.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Det innebär att se till att löner och andra anställningsvillkor såsom arbetsgivarens generella förhållningssätt i form av riktlinjer, kriterier för lönesättning och andra liknande ställningstaganden inte missgynnar någon utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mål

- Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader utifrån kön.
- Vetlanda kommuns medelsysselsättningsgrad ska öka med minst 5 procent till år 2021.

Rekrytering och befordran

Det innebär bland annat att ge alla lika möjligheter att söka lediga jobb och möjlighet till befordran oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mål

- Samtliga rekryteringar ska utgå från en kompetensanalys där kraven ställs utifrån innehållet i arbetet.
- Det ska vara en jämn könsfördelning på ledande befattningar.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Det innebär att arbetsgivaren ska se till att kompetensutveckling och kompetensöverföring kommer alla medarbetare till del på ett likvärdigt sätt.

Mål

- Samtliga medarbetare, oavsett kön, ska efter avslutat medarbetarsamtal ha en individuell handlingsplan för sin kompetensutveckling.

Föräldraskap och arbete

Det innebär att arbetsgivaren ska underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Mål

- Vetlanda kommun ska underlätta för samtliga medarbetare oavsett kön att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Attityden till föräldraskap och ledighet vid sådan ska vara positiv.

Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra samt hantera trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Mål

- Vetlanda Kommuns arbetsplatser ska vara fria från trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- Alla medarbetare i Vetlanda kommun ska veta vart de vänder sig om de upplever sig utsatta, eller ser någon annan utsättas, för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Tillvägagångssätt

Undersökning

Undersökningen av riskerna att diskriminera någon sker i två nivåer, övergripande och förvaltningsnivå. Den övergripande delen ansvarar HR-kontoret för med underlag från bland annat medarbetarundersökningen. Utfallet av undersökningen dokumenteras i personalboks slutet årligen. Undersökning och dokumentation av risker för diskriminering på förvaltningsnivå sker i samband med medarbetarundersökningen.

Analys

Den övergripande analysen ansvarar HR-kontoret för att årligen göra utifrån den undersökning som kommit fram i personalboks slutet samt medarbetarundersökningen. Analysen på förvaltningsnivå ansvarar respektive förvaltning för utifrån resultatet på medarbetarundersökningen.

Åtgärder

HR-kontoret ansvarar för att ta fram förslag till åtgärder utifrån den undersökning och analys som har genomförts på övergripande nivå. Förvaltningarna tar fram förslag till åtgärder som är aktuella för dem. De föreslagna åtgärderna beslutas i de forum som blir aktuellt. De åtgärder som beslutats dokumenteras och tidsplaneras.

Uppföljning

HR-kontoret ansvarar för uppföljning av de övergripande åtgärderna. Förvaltningarna ansvarar för att följa upp de åtgärder som har planerats för dem.

Samverkan

Samtliga steg i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering ska kommuniceras på kommunövergripande respektive förvaltningsövergripande samverkan.