

Mångfalds- och jämställdhetspolicy

Skinnskattebergs kommun

Innehållsförteckning

MÅNGFALDS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPOLICY	2
Handlingsplan	3
Fokusområden samt åtgärder	4
Revidering av handlingsplan.	6
Översikt handlingsplan 2017-2019.	6

Mångfalds- och jämställdhetspolicy

Skinnskattebergs kommun är beroende av alla människors olikheter och värdesätter allas vår förmåga att göra skillnad. Olikheter kan utgöras av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder, men också av erfarenhet, utbildning, livssituation och värderingar. Dessa olikheter skapar en dynamisk mångfald som tillför nya perspektiv och idéer, som i sin tur leder till gott arbetsklimat och arbetsresultat. Vi är övertygade om att människor med olika erfarenheter och perspektiv är avgörande för att skapa förutsättningarna som krävs för en långsiktig framgång och en positiv medborgarupplevelse.

Vi ska genom ett strategiskt arbete i form av en mångfalds- och jämställdhetsplan skapa möjligheter för våra medarbetare, att i samspel med varandra, arbeta och utvecklas utifrån sina egna förutsättningar. Vi vill att alla medarbetare ska behandlas med respekt och värdighet, samt ha lika rättigheter och skyldigheter. Öppenhet och respekt för människor är en del av kommunens grundvärderingar och ska präglade det dagliga arbetet, för såväl anställda som förtroendevalda.

Mångfalds- och jämställdhetspolicyn ska verka förebyggande mot alla former av diskriminering.

Diskrimineringslagen (2008:567) syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning.

Lagen är tvingande och därav ska Skinnskattebergs kommun som arbetsgivare verka för:

- att vår fysiska och psykosociala arbetsmiljö passar eller är lämpad för alla medarbetare och på så sätt ge förutsättningar för mångfald såväl i den befintliga organisationen som vid rekryteringar
- att underlätta för alla medarbetare att förena arbete och föräldraskap. Vi ska kommunicera medarbetarnas rättigheter och förmåner vid föräldraledighet och aktivt verka för att hitta lösningar.
- att det i Skinnskattebergs kommun råder nolltolerans mot trakasserier och diskriminering
- att ge alla medarbetare möjligheter till utveckling och fortbildning
- att aktivt verka för möjligheter till en jämnare könsfördelning inom organisationens olika yrkesområden. Vår vision är att dessutom ha en jämn könsfördelning i våra ledande befattningar.
- att ge alla medarbetare lika lön och villkor för likvärdiga prestationer

Handlingsplan

Mångfalds- och jämställdhetsplanen har tagits fram med avsikt att belysa områden där organisationen behöver utvecklas, sett ur ett mångfaldsperspektiv. Handlingsplanen tar även upp hur vi ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier, samt ger vägledning i hur och när detta ska göras.

Kommunens mångfalds- och jämställdhetsplan syftar till att ge dig som medarbetare eller invånare tydlig information om hur vi arbetar med mångfald och jämlikhet inom Skinnskattebergs kommun. Enligt Diskrimineringslagen¹ så ska alla arbetsgivare med 25 anställda eller fler upprätta en skriftlig plan för sitt jämställdhetsarbete. Vi har valt att utöver kön, också ta hänsyn till de övriga diskrimineringsgrunder som finns definierade i lagen. Av den anledningen så kallar vi vår plan för "*Mångfalds- och jämställdhetsplan*"¹.

Som ett led i att kvalitetssäkra kommunens mångfaldsarbete genomfördes under hösten 2015 en enkät med syfte att få en uppfattning om vilka attityder som finns i organisationen baserat på de diskrimineringsgrunder som specificeras i Diskrimineringslagen; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Enkätsvaren är sammanställda i rapporten "*Nulägesanalys- En del av Skinnskattebergs kommuns mångfaldsplan.*"²

Utifrån de attityder och/ eller synpunkter som framkom i enkäten, tillsammans med siffror i personalbokslutet som visar på hög sjukfrånvaro samt ett tillägg i diskrimineringslagen, som gäller från den 1 januari 2017, om årlig lönekartläggning kunde fyra särskilda prioriteringsområden urskiljas.

- Skinnskattebergs kommun ska verka för att vår fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö är lämpad för alla medarbetare och på så sätt ge förutsättningar för mångfald såväl i den befintliga organisationen som vid rekryteringar
- Skinnskattebergs kommun ska verka för mångfald i våra rekryteringar
- Hos Skinnskattebergs kommun råder nolltolerans för alla former av trakasserier och diskriminering
- Skinnskattebergs kommun ska ge alla medarbetare lika lön för likvärdiga prestationer.

Skinnskattebergs kommun kommer under perioden 2017-2020 särskilt arbeta med ovanstående prioriterade områden, samtidigt som fortsatt arbete, på samma höga nivå, kommer att gälla de två resterande områden; "att underlätta för alla medarbetare att förena arbete och föräldraskap", samt "att ge alla medarbetare möjligheter till utveckling och fortbildning"

¹ Diskrimineringslagen (2008:567) 1 januari 2009, Jämställdhetsplan {13§}

² Dnr: 2016.1145.101

Fokusområden samt åtgärder

Skinnskattebergs kommun ska verka för att vår fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö är lämpad för alla medarbetare

I lagen står att läsa:

Arbetsgivaren ska se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.³

Genom systematiskt arbetsmiljöarbete ska Skinnskattebergs kommun säkerställa att arbetsförhållanden på arbetsplatsen ger alla anställda rätt förutsättningar för att utföra sitt arbete på bästa sätt. Detta sker genom årlig skyddsround, medarbetarenkät vart annat år med uppföljande åtgärdsplan, månatliga APT:er, medarbetar- och lönesamtal en gång per år, samt hälsoprofilundersökningar var tredje år.

På detta sätt kan vi identifiera problemområden och på sikt få en friskare, mer välmående personal som känner sig trygg och tillfreds på sin arbetsplats. Arbetsmiljö- och arbetsförhållanden ska vara en stående punkt för diskussion på APT som ska hållas regelbundet på varje enhet. Rekommendationer för APT är en sammankomst per månad. Vi ska även i den mån verksamheten tillåter tillsätta vikarier vid frånvaro för att minska arbetsbelastningen för kvarvarande personal.

Genom vårt varumärkesarbete vill vi få igång dialogen kring värderingar och attityder som vi vet har stor påverkan på såväl vår psykiska som sociala arbetsmiljö. Vi vill att alla som arbetar hos oss ska känna sig kompetenta och engagerade med ett tydligt och ett förtroendefullt uppdrag.

Skinnskattebergs kommun ska verka för mångfald i våra rekryteringar

I lagen står att läsa:

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga tjänster.⁴

Vi vill att vår personalgrupp representerar samhället. Våra annonser ska formuleras så att det framgår att vi välkomnar alla sökande oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Våra rekryterande chefer ska vara väl informerade och uppdaterade inom mångfaldsområdet för att förstå vilken påverkan en god balans, sett ur ett mångfaldsperspektiv, har i en grupp. När det inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska ansvarig chef vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.

Som ett led i att bli en mer attraktiv arbetsgivare ska en rekryteringsgrupp tillsättas och en rekryteringsstrategi upprättas. Gruppen ska genom gott ambassadörskap representera kommunen i olika sammanhang som till exempel vid rekryteringmässor, arbetsmarknadsdagar och liknande.

³ Diskrimineringslagen, Kap 3 Arbetsförhållanden (4-6§§)

⁴ Diskrimineringslagen, KAP 3 Rekrytering (7 och 9§§)

Hos Skinnskattebergs kommun råder nolltolerans för alla former av trakasserier

I lagen står att läsa:

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.⁵

Alla anställda i Skinnskattebergs kommun ska upplysas om ämnet och vara införstådda i att trakasserier som samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller repressalier inte accepteras på arbetsplatsen. Vi ska ha en handlingsplan som på ett tydligt sätt beskriver hur och vad som ska göras om trakasserier förekommer. All personal ska ha kännedom och kunskap om den. För att fånga upp eventuella trakasserier kommer frågan vara obligatorisk vid medarbetarenkätundersökningen. Om svar visar att trakasserier förekommer skall handlingsplan upprättas.

Skinnskattebergs kommun ska ge alla medarbetare lika lön för likvärdiga prestationer.

I lagen stå att läsa:

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år 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. Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.⁶

I enlighet med tillägget i Diskrimineringslagen, som börjar gälla den 1 januari 2017, ska Skinnskattebergs kommun årligen genomföra en lönekartläggning och utforma handlingsplaner om osakliga löneskillnader finns. Inför kartläggningen ska alla tillsvidareanställda (inkl. sjukskrivna och föräldralediga) medarbetare erbjudas ett medarbetarsamtal och ett separat lönesamtal. Mallar för detta ska följas så att vi kvalitetssäkrar samtalen och får en likvärdig grund vid lönesättning. Vart 5 år ska våra befattningar revideras, bestämmas och viktas enligt JämOs modell *Analys Lönelots - Enkel och snabb metod för bedömning av arbetskrav.*⁷

⁵ krimeringslagen, KAP 2 Trakasserier (3§)

⁶ Diskrimineringslagen, KAP 3 Lönefrågor (10-12§§)

⁷ lönelots/ JämO, Anita Harriman, Carin Holm 2000

Revidering av handlingsplan.

Mångfalds- och jämställdhetsplanen ska enligt lag revideras var tredje år.
Handlingsplanens måluppfyllelse kommer att utvärderas årligen och justeras därefter.

Översikt handlingsplan 2017-2019.

kinnskattebergs kommun ska verka för att vår fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö är lämpad för alla medarbetare och på så sätt ge förutsättningar för mångfald såväl i den befintliga organisationen som vid rekryteringar.

Ansvar	Åtgärd	
Ansvarig chef	Årliga medarbetar- och lönesamtal	☐
Ansvarig chef	Frågan tas upp regelbundet på APT:er	☐
Ansvarig chef tillsammans med skyddsombud	Skydds rond	☐
Personalenheten	Checklista för skydds rond från arbetsmiljöverket, kontrollera om den behöver kompletteras med frågor om social och organisatorisk arbetsmiljö.	☐
Personalenheten	Hälsoprofilbedömning	☐
Personalenheten	Fråga i medarbetarenkät kring den fysiska, sociala eller organisatoriska arbetsmiljön i form av upplevt engagemang och ledarskap.	☐

Skinnskattebergs kommun ska verka för mångfald i våra rekryteringar.

Ansvar	Åtgärd	
Ansvarig chef	Välinformerad och uppdaterad inom området för att säkerställa en god rekrytering.	☐
Ansvarig chef tillsammans med personalenheten	Våra annonser ska formuleras så att det framgår att vi välkomnar alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.	☐
Personalenheten	Utforma en rekryteringsstrategi	☐
Personalenheten	Tillsätta en rekryteringsgrupp	☐

Hos Skinskattebergs kommun råder nolltolerans för alla former av trakasserier

Ansvar	Åtgärd	
Ansvarig chef	Fånga upp fall där någon har blivit utsatt med stående fråga på medarbetarenkätundersökning	☐
Personalenheten	Lyfta ämnet i samband med varumärkes- och värderingsarbetet i kommunen	☐
Personalenheten	Se över vår handlingsplan mot kränkande särbehandling och mobbning (trakasserier ingår här) och skapa medvetenhet om den.	☐

Skinskattebergs kommun ska ge alla medarbetare lika lön för likvärdiga prestationer

Ansvar	Åtgärd	
Personalenheten med fackliga representanter	Kartläggning i samband med årlig löneöversyn och utforma handlingsplaner om oskäligen löneskillnader finns.	☐
Personalenheten med fackliga representanter	Genomföra utförligt värderingsarbete av befattningar var femte år	☐
Ansvarig chef	Erbjuda alla anställda lönesamtal enligt mall.	☐

Tidsplan och mätning av måluppfyllelse

Åtgärd enligt plan ovan	När ska detta ske?	Mätning av måluppfyllelse
Årliga medarbetar- och lönesamtal	Inför årlig lönerrevision	Fråga på medarbetarenkät
Frågan tas upp regelbundet på APT	Kontinuerligt	Stående punkt på APT.
Skydds rond	Lagstadgat, 1 gång per år. Vid förändringar i arbetsmiljön kan extra skydds rond genomföras	Stående punkt vid Central samverkan
Checklista för skydds rond från arbetsmiljöverket, kolla om det behöver kompletteras med frågor om social och organisatorisk arbetsmiljö.	Inför skydds rond	Stående punkt vid Central samverkan
Hälsoprofilbedömning	Vart 3:e år	
Fråga i medarbetarenkät kring den fysiska, sociala eller organisatoriska arbetsmiljön i form av upplevt engagemang och ledarskap	Vart annat år	Medarbetarenkät
Våra annonser ska formuleras så att det framgår att vi välkomnar alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.	Kontinuerligt	
Utforma en rekryteringsstrategi	Under 2017/2018	
Tillsätta en rekryteringsgrupp	Under 2017/2018	
Varumärkesarbete där attityder, värderingar, diskriminering och trakasserier tas upp.	Under 2017/2018	
Fånga upp fall där någon har blivit utsatt	Årligen	Fråga i medarbetarenkät-undersökning vart annat år
Revidera handlingsplan för trakasserier och diskriminering och skapa medvetenhet om den	Under 2017/2018	Personalenheten
Löne kartläggning med lönesamtal som grund	Årligen innan lönerrevision	Personalboks lut
Genomföra utförligt värderingsarbete av befattningar	Var femte år, 2016 års löne kartläggning pågående	Genom löne kartläggning inkl. värdering och viktning (Personalenheten)
Erbjuda alla anställda lönesamtal enligt mall.	Årligen innan lönerrevision	Fråga i medarbetarenkät

