

Likabehandlingsplan 2019 - 2022, antagen



Reglemente

Kommunala beslut som utöver kommunallag och andra författningar styr och reglerar kommunala verksamheter. Innefattar Nämndreglementen, Delegeringsordningar, Bolagsordningar, Ägardirektiv, Föreskrifter, Kommunala taxor och avgifter.

Policy

Anger principer och värdegrundsbaserat förhållningssätt och tjänar som vägledning inom det aktuella området.

Plan

Beskriver strategier för arbetet med utvecklingen av Värnamo som kommun, och utvecklingsarbete inom kommunens organisation.

Åtgärdsplan

Anger konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar.

Riktlinje

Beskriver hur förvaltning bedriver den befintliga verksamheten, eller ett visst område, så att den bedrivs effektivt och med god kvalitet.

Fastställd av: Kommunfullmäktige

Datum: 2019-11-28, § 225

Dokumentet gäller från: 2019-11-28

Dokumentet gäller för: Kommunstyrelsen och kommunens nämnder och utskott

Dokumentansvarig: HR-chef

Inledning

Grunden för likabehandlingsarbetet i Värnamo kommun är att skapa en arbetsplats som präglas av mångfald, likabehandling och jämställdhet som tar till vara människors kompetens och skaparkraft. Detta bidrar till en bättre arbetsmiljö.

Om Värnamo kommun kan ge samhällsservice som speglar individens behov oavsett kön, bakgrund och tillhörighet blir arbetet mer effektivt och kvaliteten högre. Traditionella normer till exempel om vad som är kvinnligt och manligt påverkar och begränsar oss att se individens behov och möjligheter, ofta reproducerar kvinnor och män könsnormer utan att vara medvetna om det.

Syfte

Syftet med likabehandlingsplanen är att tydliggöra Värnamo kommuns ansvar, arbete och målbild inom likabehandlingsområdet.

Vad är likabehandling

Likabehandling innebär att alla människor ska ha samma möjligheter till utbildning, jobb och service oavsett deras kön, ålder, ursprung, religion, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Likabehandling används som ett paraplybegrepp för områden såsom jämställdhet, jämlikhet och mångfald.

Att arbeta med likabehandlingsfrågor i arbetslivet är positivt på många sätt. Det gör arbetsgivaren mer attraktiv för dem som söker jobb och skapar ett arbetsliv som tar tillvara alla människors kunskap och ser olikheter som en tillgång snarare än ett hinder.

Värnamo kommuns Vision och Värdegrund

Värnamo kommuns vision om den mänskliga tillväxtkommunen, 40 000 invånare 2035, bygger på fyra kriterier: hållbarhet, attraktivitet, tillväxt och trygghet. Varje människa är en tillgång.

Värnamo kommuns värdegrund innebär att oavsett uppdrag, roll och funktion är vår gemensamma uppgift att:

- sätta behov och intresse hos de vi är till för i centrum.
- ta ett aktivt ansvar för att utveckla verksamheten och oss själva.
- samverka och ta tillvara varandras kompetenser.
- respektera varandras åsikter, roller och funktioner.
- verka för att alla ska uppleva arbetsglädje, kunna sätta in sitt arbete i ett större sammanhang, trivas och känna yrkesstolthet.

Värnamo kommuns värdegrund och vision har naturlig koppling till kommunens likabehandlingsarbete. Såväl värdegrunden som visionen har en funktion att verka för en organisation som präglas av jämställdhet, mångfald och lika möjligheter. Utifrån värdegrund och vision har medarbetarskap och ledarskap definierats. Om Värnamo kommuns medarbetare efterlever detta bidrar det till att de fyra kriterier som Visionen bygger på uppnås.

Diskrimineringslagen

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

Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt 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

Värnamo kommun arbetar med aktiva åtgärder inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM. Det finns en koppling mellan våra arbetsmiljömål och de målområden som anges i likabehandlingsplanen och mycket av det praktiska arbetet inom aktiva åtgärder och likabehandling utförs i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser och betyder att män och kvinnor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter på alla områden i livet. Detta innebär för arbetsgivaren, att oavsett kön ska samma principer, rättigheter och möjligheter gälla inom de områden som arbetsgivaren reglerar. Detta kan innebära lönebildning och andra anställningsvillkor, rekrytering, ledigheter, kompetensutveckling mm.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär att alla individer, oavsett gruppstillhörighet ska ha lika rättigheter och möjligheter. Till exempel ska inte ålder, funktionsvariation, socioekonomisk bakgrund med flera spela någon roll för vilka möjligheter en person har eller får i livet.

Mångfald

Mångfald är det som gör varje människa unik och kan bland annat vara olikheter gällande kön, etnisk och kulturell bakgrund, sexuell läggning med mera. Mångfald i arbetslivet handlar främst om att utnyttja många olika erfarenheter och kunskaper på arbetsmarknaden.

Uppföljning målområden 2016–2018

Målen för jämställdhetsplanen 2016–2018 är

- Antalet yrkeskategorier bestående av tio medarbetare eller mer och som är enkönsdominerade till mer än 95 % ska minska med 20 %.
UTFALL: per december 2018 fanns 17 yrkeskategorier bestående av 10 medarbetare eller fler som var enkönsdominerade till 95% eller mer. Det är samma antal som konstaterades vid uppföljningen av föregående jämställdhetsplanen 2013–2015. Således är inte det uppnådda målet om en minskning med 20% uppnått. Många av de kommunala yrkeskategorierna är bristyrken. Bristen på utbildade/behöriga medarbetare förvärrar arbetet med att skapa en jämnare könsbalans.
- Andelen medarbetare som i sitt arbete upplevt trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska minska med 50 %.
UTFALL: Detta målområde följs upp regelbundet i medarbetarundersökningen, senast 2017, och redovisas i fyra svarsalternativ: ”medarbetare”/”chef”/”klient” (brukare, elev etc) och ”annan”. Samtliga svarsalternativ visar på en minskning sedan föregående undersökning 2013. Dock har inte målet om halvering uppnåtts. Värnamo kommun har en nyligen antagen riktlinje mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Riktlinjen klargör hur medarbetare och chef ska agera om någon upplevt sig utsatt för kränkande särbehandling.
- Andelen medarbetare i kommunen som har flexibel arbetstid i syfte att underlätta för medarbetare att förena arbete och föräldraskap, ska öka till 50 %.
UTFALL: I augusti 2019 uppmättes andelen medarbetare med flexibel arbetstid till 43,3%. Detta är en minskning mot tidigare mätning på 45%. Antalet flexavtal har ökat men ökningen står inte i paritet till ökning av antalet medarbetare. De yrkeskategorier som omfattas av flexibel arbetstid har inte ökat vilket gör att det totalt sett är en sänkning.
- Värnamo kommun ska öka antalet heltidsanställningar
UTFALL: Värnamo kommun har satsat på att öka antalet heltidsanställda och heltidsarbetande medarbetare genom Heltidsresan. Detta har medfört att antalet heltidsanställda (tillsvidareanställda) mellan 2018 och 2019 ökade med 6,48 procentenheter från 65,05% till 71,46%. Således har detta målområde uppfyllts.

Övergripande målområden 2019–2022

Värnamo kommun ska vara en organisation där jämställdhet, jämlikhet och mångfald är naturliga delar i verksamheternas arbete. De fem målområdena har sin utgångspunkt i Diskrimineringslagens skrivelser om aktiva åtgärder.

Arbetsförhållanden

- Ingen medarbetare inom Värnamo kommuns verksamhet ska utsättas för kränkande särbehandling eller någon form av trakasserier.
- Samtliga medarbetare ska veta vart de ska vända sig om de själva eller någon annan utsätts för kränkande särbehandling.
Detta målarbete bedrivs inom ramen för organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA, för mer information om det systematiska arbetsmiljöarbetet se Riktlinje för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

- Värnamo kommun arbetar aktivt med lönebildningsprocessen i syfte att undvika osakliga löneskillnader och där lönebildning bidrar till långsiktig kompetensförsörjning samt en effektiv verksamhetsstyrning och verksamhetsutveckling. Detta arbete bedrivs inom ramen för lönekartläggningen i kommunens årliga löneöversynsarbete för mer information om lönebildningsarbetet se Riktlinjer för lönebildning.

Rekrytering och befordran

- Värnamo kommun ska arbeta aktivt mot att minska antalet enkönsdominerade arbetsplatser inom kommunens verksamheter.
- Värnamo kommun vill vara en bra och attraktiv arbetsgivare för alla oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, funktionsnedsättning, religion eller etnisk tillhörighet.
Värnamo kommuns riktlinje för rekrytering utgår från kompetensbaserad rekrytering. Metoden skapar en kvalitetssäkrad process som motverkar diskriminering och främjar lika möjligheter.

Utbildning och kompetensutveckling

- I Värnamo kommun ska kvinnor och män ha samma förutsättningar att delta i utbildning och kompetensutveckling. Arbetet ska även täcka mångfaldsaspekter.

Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

- Värnamo kommun ska arbeta aktivt med att skapa/främja en organisation där medarbetare upplever att de kan förena föräldraskap och yrkesliv.

Mångfald, funktionsvariation och HBTQ

- Värnamo kommuns inriktning är att med värdegrunden som utgångspunkt, höja medvetenheten hos våra medarbetare kring mångfald, funktionsvariationer och HBTQ i syfte att skapa en inkluderande arbetsmiljö och ge en likvärdig service till alla invånare.

Strategier och metoder

Likabehandlingsarbetet utförs inom ramen för olika områden såsom det systematiska arbetsmiljöarbetet och organisatorisk och social arbetsmiljö, lönekartläggning och kommunens arbete med kompetensförsörjning. I det arbetet finns mål som är kopplade till likabehandling, såsom kommunens arbetsmiljömål om kränkande särbehandling. Värnamo kommun ska ha en öppen attityd till individuella lösningar och anpassningar av arbetet utifrån verksamhetens förutsättningar och villkor. Vilka åtgärder och vilket arbete som ska utföras beskrivs i de dokument som är kopplade till respektive område.

Verktyg för arbetet och metoder för uppföljning skiljer sig mellan de olika målområdena. Exempel på verktyg och metoder för att förstärka och följa upp likabehandlingsområdet:

- Medarbetarundersökningen.
- Medarbetardagar.
- Utbildningsinsatser för chefer inom till exempel rekrytering och arbetsmiljö. Fler utbildningsinsatser kan komma att bli aktuella.
- Översyn av gällande rekryteringsdokument såsom intervjuguides, referenstagningsguides m.fl.
- Verktyg inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet såsom riskbedömning och handlingsplan.
- Lönekartlägningsarbetet som utförs årligen.
- Förvaltnings specifika insatser.

Organisation och ansvar

HR-avdelningen samordnar likabehandlingsarbetet för Värnamo kommun som arbetsgivare.

Förvaltningscheferna ansvarar för att likabehandlingsarbetet fungerar väl utifrån de övergripande målområden som likabehandlingsplanen anger. Förvaltningscheferna ansvarar för arbetet inom respektive förvaltning.

Det är varje chefs ansvar att utifrån likabehandlingsplanens målområden föra arbetet vidare i sin verksamhet och det är varje medarbetares ansvar att följa de planer och policy dokument som Värnamo kommun har.

Planens ekonomiska konsekvenser

Ställningstaganden i Värnamo kommuns likabehandlingsarbete leder till åtgärder som kan ta både personella och ekonomiska resurser i anspråk. När förvaltningar avser genomföra åtgärder kopplat till planen ska dessa hanteras inom ramen för budget.

Dokumentansvariga

Kommunstyrelsen är politiskt ansvarig instans för likabehandlingsplanen och HR-chef är ansvarig på tjänstemannanivå.

Uppföljning

Varje mandatperiod.

Referenser

- Diskrimineringslagen
- Riktlinjer om lönebildning i Värnamo kommun
- Riktlinjer om systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder och därtill kopplade arbetsmiljömål.
- Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS 2015:4, organisatoriskt och social arbetsmiljö.

Revidering

Revidering senast 2022