

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING
 Personalkontoret
 Lina Löfgren

SALA KOMMUN Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink. 2018 -02- 13	
Diarienumr 2017/1369	Akbilaga 1

TJÄNSTESKRIVELSE

Plan för lika rättigheter och möjligheter

FÖRVALTNINGENS FÖRSLAG TILL BESLUT

Ledningsutskottet hemställer att kommunstyrelsen beslutar att anta *Plan för lika rättigheter och möjligheter 2017/1369*.

BESLUTSUNDERLAG

Tjänsteskrivelse 2017/1369

Plan för lika rättigheter och möjligheter 2017/1369

ÄRENDET

Personalkontoret har utformat ett förslag till handlingsplan för Sala kommuns arbete med aktiva åtgärder utifrån de nya krav och bestämmelser som sedan 1 januari 2017 finns i Diskrimineringslagen (2008:567) (DL). Innan lagändringen fanns det en skyldighet för arbetsgivare att ha en jämställdhetsplan. Idag finns det inte något krav på att ha en sådan plan, däremot ska arbetsgivare med minst 25 anställda skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Personalkontoret har valt att skapa en *Plan för lika rättigheter och möjligheter 2017/1369* för att dokumentera arbetet.

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att arbeta förebyggande och främjande genom att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Upptäckta risker ska analyseras och förebyggande åtgärder ska vidtas och följas upp. De områden som arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta är

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Utöver kraven på aktiva åtgärder finns i DL också krav på arbetsgivaren att ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Det finns också krav på att bedriva ett arbete för att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Dessa krav hanteras också i den föreslagna planen.

Plan för lika rättigheter och möjligheter 2017/1369 är om den antas Sala kommuns första handlingsplan för aktiva åtgärder och i arbetet med planen har fokus lagts på att skapa en fungerande process för det framöver årligen återkommande arbetet med att skapa en ny plan. Nästkommande plan kommer att arbetas fram redan i april 2018.

Kommunstyrelsens förvaltning
Personalkontoret

EKONOMISKA KONSEKVENSER

Inga ekonomiska konsekvenser utöver arbetskostnader.



Stefan Jacobsen
Personalchef



Lina Löfgren
HR-konsult

BESLUTET EXPEDIERAS TILL

Akten
Personalchef
HR-konsulter

Bilaga: Plan för lika rättigheter och möjligheter 2017/1369



SALA KOMMUN Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink. 2018 -02- 13	
Diarieer 2017/1369	Aktbilaga 2

Plan för lika rättigheter och möjligheter

KOMMUNSTYRELSEN

Metadata om dokumentet

Dokumentnamn Plan för lika rättigheter och möjligheter		Dokumenttyp Plan	Omfattar Kommunen
Beslutsinstans Kommunstyrelsen	Dokumentansvarig Personalchef	Publicering www.sala.se , intranät	

Beslutad/datum	Översyn bör göras	Klassificering	Diarienummer 2017/1369
Relation	Ersätter		Författningssamling

INNEHÅLL

1 BAKGRUND	4
1.1 Syfte och övergripande mål	4
2 HUR PLANEN HAR TAGITS FRAM	5
2.1 Samverkan	5
3 ARBETSFÖRHÅLLANDEN	6
3.1 Nuläget med kommentar	6
3.2 Åtgärder	6
4 BESTÄMMELSER OCH PRAXIS OM LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR	7
5 REKRYTERING OCH BEFORDRAN	8
5.1 Nuläget med kommentar	8
5.2 Åtgärder	8
6 UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENS	9
6.1 Nuläge med kommentar	9
6.2 Åtgärder	9
7 MÖJLIGHETER ATT FÖRENA FÖRVÄRVSARBETE MED FÖRÄLDRASKAP	10
7.1 Nuläget med kommentar	10
7.2 Åtgärder	10
8 TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER	11
8.1 Nuläget med kommentar	11
8.2 Åtgärder	11
9 FRÄMJA EN JÄMN KÖNSFÖRDELNING	12
9.1 Nuläget med kommentar	12
9.2 Åtgärder	12
10 UPPFÖLNING AV PLANEN	13

1 BAKGRUND

I Sverige finns ett lagskydd genom Diskrimineringslagen för principerna om alla människors lika värde och lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringslagen ger ett diskrimineringskydd utifrån de nämnda diskrimineringsgrunderna både i arbetslivet och i andra samhällsområden. När det gäller arbetslivet säger lagen att arbetsgivaren ska bedriva aktiva åtgärder genom att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering oavsett diskrimineringsgrund. De krav som finns på oss som arbetsgivare i arbetet med aktiva åtgärder är:

- att fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg – undersöka, analysera, åtgärda, följa upp – inom följande fem områden:
 - arbetsförhållanden
 - bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
 - rekrytering och befordran
 - utbildning och övrig kompetensutveckling.
 - möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Som arbetsgivare ska vi också arbeta med att:

- främja en jämn könsfördelning
- ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- genomföra en årlig lönekartläggning.

1.1 Syfte och övergripande mål

Den här planen är Sala kommuns handlingsplan för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka all form av diskriminering i verksamheten. Det övergripande målet är att Sala kommun ska vara en arbetsplats där alla kan trivas och där alla har samma möjlighet att utvecklas och bidra med sin kompetens, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

2 HUR PLANEN HAR TAGITS FRAM

Det underlag som använts för att ta fram planen är den information och de synpunkter som framkom i den arbetsgrupp som träffades den 16 oktober 2017 för att diskutera hur det ser ut på de olika områden som ingår planen. I arbetsgruppen ingick två chefer från Vård och Omsorg, hr-konsult, representant från Vision och en socionomstudent. I ett senare skede bidrog även representant från Lärarförbundet med underlag till planen. Vidare har 2016 års medarbetarundersökning använts som underlag när planen tagits fram.

2.1 Samverkan

Utöver den samverkan som skedde i arbetsgruppen som nämns ovan har samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare även skett genom att ett förslag till färdig plan har förankrats i Sala kommuns centrala samverkansgrupp.

3 ARBETSFÖRHÅLLANDEN

3.1 Nuläget med kommentar

I medarbetarundersökningen 2016 fick *påståendet Jag uppfattar att min arbetsplats är fri från diskriminering (utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder) och att medarbetarna behandlas lika* resultatet ca 4,2 på en femgradig skala (5= medarbetaren uppfattar att arbetsplatsen är fri från diskriminering).

I arbetsgruppen som träffades inför att den här planen skrevs framkom inte att det skulle finnas några förhållanden som är uttalat diskriminerande som t. ex. rasistiska eller sexistiska jargonger eller språkbruk.

Gruppen konstaterar att området arbetsförhållanden och även andra områden i den här planen, t. ex. *Utbildning och övrig kompetens*, skulle varit lättare att undersöka om det hade funnits en medarbetarundersökning uppdelad på kön att använda som underlag för analys och åtgärder.

3.2 Åtgärder

De här åtgärderna planerar vi att göra:

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Se till att nästkommande medarbetarundersökning delas upp på kön på de nivåer där anonymitet kan behållas.	HR	Senast under 2019
Ta fram relevanta nyckeltal för att kunna undersöka området arbetsförhållanden på ett bättre sätt.	HR	Mars 2018

4 BESTÄMMELSER OCH PRAXIS OM LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Det här området undersöker vi genom en lönekartläggning. De eventuella åtgärder som kommer att vidtas utifrån resultatet av kartläggningen kommer att dokumenteras separat.

5 REKRYTERING OCH BEFORDRAN

5.1 Nuläget med kommentar

I Sala kommuns rekryteringsprocess finns flera fallgropar för diskriminering, bland annat genom att processen inte är tillräcklig strukturerad och standardiserad. Organisationen säkrar heller inte rekryterande chefers kompetens kring diskrimineringsriskerna som finns i rekryteringsprocessen. När det gäller dessa fallgropar kommer Sala kommun undersöka dem närmare och sätta upp åtgärder för dem i 2018 års Plan för lika rättigheter och möjligheter.

Vidare signalerar vi inte i våra annonser att vi välkomnar alla att söka jobb hos oss oavsett diskrimineringsgrund.

5.2 Åtgärder

De här åtgärderna planerar vi att göra:

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Införa en standardformulering i våra platsannonser där vi på ett kortfattat sätt ger uttryck för att vi välkomnar alla sökande oavsett diskrimineringsgrund.	HR	Mars 2018
Påbörja ett arbete kring att stärka den generella kunskapen kring diskriminering genom att gå ut med en utbildningskampanj med hjälp av iknow.	HR	Augusti 2018
Ta fram relevanta nyckeltal för att kunna undersöka området på ett bra sätt.	HR	Mars 2018

6 UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENS

6.1 Nuläge med kommentar

I medarbetarundersökningen 2016 fick påståendet *Jag tycker att jag har en möjlighet att utvecklas och lära nytt* resultatet ca 3,6 på en femgradig skala och påståendet *Min kompetens används och tillvaratas på ett bra sätt* fick också resultatet ca 3,6 på en femgradig skala (5=bästa resultat). Resultatet är inte dåligt men visar samtidigt att medarbetare i organisationen upplever att de har mer resurser än vad vi som arbetsgivare ser och använder. Det är också en uppfattning som framkom när arbetsgruppen träffades.

Vidare kan det konstateras att området *Utbildning och kompetens* skulle varit lättare att undersöka om det hade funnits en medarbetarundersökning uppdelad på kön att använda som underlag för analys och åtgärder. I nuläget kan vi inte säga något om eventuella könsskillnader på området.

6.2 Åtgärder

De här åtgärderna planerar vi att göra:

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Skapa en tydlighet och enhetlighet kring medarbetarsamtalet, dess utförande, innehåll och syfte.	HR	December 2018

7 MÖJLIGHETER ATT FÖRENA FÖRVÄRVSARBETE MED FÖRÄLDRASKAP

7.1 Nuläget med kommentar

I nuläget saknas både kvalitetssäkrade nyckeltal och information från medarbetarenkäten på området, vilket gör det svårt att göra en analys och sätta upp åtgärder.

I arbetsgruppen framkom dock att det vore bra med en rutin kring vad man som chef behöver tänka på när det gäller föräldralediga medarbetare, för att vara inkluderande och inte riskera att diskriminera någon.

7.2 Åtgärder

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Inkludera 1-2 frågor i nästkommande medarbetarundersökning som undersöker området.	HR	Senast under 2019
Skapa och förankra en rutin där det framgår att Sala kommun ser positivt på att medarbetare är föräldralediga. I rutinen ska också framgå vad personalansvarig chef behöver göra och tänka på för att inkludera och inte diskriminera föräldralediga medarbetare.	HR	Juni 2018
Ta fram kvalitetssäkrade nyckeltal för att kunna undersöka området på ett bra sätt.	HR	Mars 2018

8 TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren ha ”riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §”.

8.1 Nuläget med kommentar

I medarbetarundersökningen 2016 fick påståendet *Jag upplever att trakasserier, såsom kränkande särbehandling inte förekommer på min arbetsplats* resultatet ca 4 på en femgradig skala (5=trakasserier och kränkande särbehandling förekommer inte alls). Resultatet är inte oroväckande men visar ändå att vi behöver arbeta med frågan.

Sala kommun saknar idag rutiner och riktlinjer kring trakasserier och sexuella trakasserier där begreppen tydligt sätts in i en diskrimineringskontext. Rutiner och riktlinjer i syfte att förhindra repressalier saknas helt.

8.2 Åtgärder

De här åtgärderna planerar vi att göra:

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Ta fram rutiner och riktlinjer för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och förankra dem hos samtliga anställda.	HR	April 2018

9 FRÄMJA EN JÄMN KÖNSFÖRDELNING

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren "genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbete, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas".

9.1 Nuläget med kommentar

I dagsläget görs från centralt håll inga åtgärder på det här området.

9.2 Åtgärder

De här åtgärderna planerar vi att göra:

Åtgärd	Ansvarig	Datum
Ta fram kvalitetssäkrade nyckeltal för att kunna undersöka området på ett bra sätt.	HR	Mars 2018

10 UPPFÖLJNING AV PLANEN

Den här planen kommer att följas upp i samband med att en ny plan skapas i april 2018. Uppföljningen kommer att dokumenteras i den nya planen samt redovisas i kommunens ledningsgrupp och i den centrala samverkansgruppen:

Åtgärder som eventuellt inte har hunnit genomföras eller som har ett åtgärdsdatum som ligger efter april 2018 förs över till 2018 års Plan för lika rättigheter och möjligheter.

Plan för lika rättigheter och möjligheter

SALA KOMMUN

Växel: 0224-74 70 00 | E-post: kommun.info@sala.se | Postadress Box 304, 733 25 Sala

