

Mångfaldsplan 2021-2023

Aktiva åtgärder för
lika rättigheter och möjligheter

Beslutsinstans:
Kommundirektör
Datum: 2020-09-24
Reviderande instans:
Datum:
Gäller från: 2021-01-01

Diarienummer:
20/KS 0192
Paragraf:
Diarienummer:
Paragraf:

Inledning

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet i arbetslivet tar sin utgångspunkt i FN:s deklARATIONER om mänskliga rättigheter, att alla människor har lika värde.

Enligt Motala kommuns personalpolitiska program ska alla medarbetare ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Kommunens verksamheter ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. Genom att värdesätta alla medarbetares unika egenskaper blir olikheterna en framgångsfaktor för såväl medarbetaren som organisationen.

Det innebär att:

- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska genomsyra all verksamhet.
- Möjlighet till kompetens- och karriärutveckling ska utgå från samma principer för alla medarbetare.
- Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling inte får förekomma.

Kärnvärden

Våra kärnvärden är öppna, stolta och nyskapande. Kärnvärdena står för ett förhållningssätt som ska präglade hela den kommunala organisationen med förtroendevalda och anställda. Dialog om värderingar och förhållningssätt ska skapa en god kultur i vår organisation och nytta för medborgare och kunder. Alla Motala kommuns förtroendevalda och chefer har ett särskilt ansvar att som ledare för organisationen leva efter och signalera kommunens kärnvärden.

Öppna – I Motala är vi öppna mot omvärlden och varandra. Vi är intresserade av vad som händer både i och utanför kommunen. Vi bidrar aktivt till hela regionens utveckling. I Motala är vi öppna och delaktiga. För oss är det naturligt att ständigt bygga nya relationer och etablera fruktbara nätverk. I Motala värnar vi en miljö och stämning där alla ska kunna känna sig välkomna, trygga och hemma, oavsett varifrån man kommer.

Stolta – I Motala ska vi våga stå för vilka vi är och varifrån vi kommer – och vara stolta över det. Här sträcker vi på ryggen och vet att vi kan och vill. Vi har stark framtidstro. I Motala skapar vi plats för det personliga uttrycket. Vi uppskattar olikheter och ser till att det nya välkomnas.

Nyskapande – I Motala är det lätt att vara nyskapande och kreativ. Här värnar vi det driftiga hos oss alla – både i det lilla och i det stora och strävar alltid efter att göra det enkelt att gå från ord till handling. Motala är en plats där en mångfald av människor och idéer kan mötas. I Motala har vi en

vilja att ständigt utvecklas och gå framåt. Vi använder vår historia och samlade erfarenhet som språngbräda för fortsatt utveckling och tillväxt.

Diskrimineringslagen

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, sexuell läggning eller ålder. En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetstagare utifrån någon av dessa grunder, varken direkt eller indirekt, och inte heller missgynna en arbetstagare på grund av föräldradighet. Arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder vilket innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Aktiva åtgärder 2021-2023

Aktiva åtgärder handlar om att arbetsgivaren ska identifiera och undanröja risker för diskriminering och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i sin verksamhet. Arbetet ska ske fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera) inom områdena: arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Aktiviteterna i mångfaldsplanen ska årligen följas upp och vid behov revideras.

Motala kommun har skrivit under den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet CEMR vilket innebär ett aktivt jämställdhetsarbete inkluderat i arbetsgivarrollen.

Arbetsförhållanden

Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett diskrimineringsgrund. Undersökning och analys av fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden ska genomföras på arbetsplatsen där samtliga sju diskrimineringsgrunder beaktas. Motala kommuns gemensamma anvisningar avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska vara kända på varje arbetsplats.

Årliga undersökningar och aktiviteter gällande arbetsförhållanden:

- Arbetsgivaren genomför regelbundet arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud.
- Arbetsgivaren undersöker den enskilde medarbetarens arbetsförhållanden i medarbetarsamtalet samt i eventuellt hälso- och exitsamtal.

Särskilda undersökningar/aktiviteter under 2021-2023	Metod	Tidplan	Ansvarig	Uppföljning
Undersöka om trakasserier och kränkande särbehandling upplevs förekomma i organisationen.	Medarbetarundersökning	2021	Arbetsgivarstöd Chef ansvarar för åtgärder inom sitt ansvarsområde	I samband med uppföljning av undersökningen
Säkerställa intern kompetens gällande utredning av trakasserier.	Utbildning för HR-partners	2021	HR-chef	Senast dec 2021
Undersöka antal medarbetare per chef i mansdominerade respektive kvinnodominerade verksamheter	Personalstatistik	2021	Arbetsgivarstöd	Senast dec 2021

Löner och andra anställningsvillkor

Detta område handlar om arbetsgivarens generella förhållningssätt när det gäller riktlinjer, kriterier för lönesättning och likande. Det är viktigt att vara uppmärksam, så att inte ogrundade uppfattningar som kan ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna vägs in i bedömningen av anställdas förmågor eller prestationer.

Årliga undersökningar och aktiviteter gällande löner och andra anställningsvillkor:

- Lönekartläggning och handlingsplan med åtgärder

Särskilda undersökningar/aktiviteter under 2020-2022	Metod	Tidplan	Ansvarig	Uppföljning
Kartläggning av lönetillägg	Statistik	2021	Förhandlingsledare	Senast dec 2021

Rekrytering och befordran

Rekrytering och befordran innebär bland annat att arbetsgivaren ska arbeta för att alla oavsett diskrimineringsgrund får möjlighet att söka lediga jobb. Arbetsgivaren har rätt att anställa den person som anses passa bäst för jobbet, så länge det inte diskriminerar någon. Det är den samlade kompetensen och hur väl den stämmer överens med kraven i arbetet som ska vara utslagsgivande. Motala kommun tillämpar en kompetensbaserad rekrytering vilket har som mål att rekryteringsprocessen ska vara kvalitetssäker, effektiv och rättvis.

Genom att se mångfald som en möjlighet i rekrytering kan olikheter bli en framgångsfaktor både för medarbetarna och för organisationen, mångfaldsperspektivet behövs också för att klara det

kompetensförsörjningsbehov kommunen har. Kommunens arbetsmarknadsenhet VIA Ekenäs arbete främjar både mångfald samt bidrar till kommunens kompetensförsörjning.

Årliga aktiviteter gällande rekrytering och befordran:

- Utbildning i kompetensbaserad rekrytering är en obligatorisk del i chefsintroduktionen för att säkerställa att samtliga chefer tillämpar Motala kommuns kompetensbaserade rekryteringsprocess.
- Arbetsgivarstöd går innan publicering av annonser igenom innehållet för att säkerställa att kraven är relevanta för arbetsuppgifterna.

Särskilda aktiviteter under 2020-2022	Metod	Tidplan	Ansvarig	Uppföljning
Efterlevs riktlinjerna om kompetensbaserad rekrytering?	Enkät	2022/2023	Arbetsgivarstöd (ev. med stöd av studentmedarbetare)	Senast dec 2023
Fortsätta att nyttja förberedande insatser liksom lokala jobbspår som en del i kompetensförsörjningen	Samarbete mellan VIA Ekenäs, Arbetsförmedlingen samt aktuella verksamheter	2021-2023	Chef inom rekryterande verksamhet. VIA Ekenäs och Arbetsgivarstöd kan vara stöd i processen.	Uppföljning årligen.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Arbetsgivaren bör se till att alla anställda har likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling oavsett till exempel kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller ålder. Att neka en arbetstagare utbildning med hänvisning till en längre frånvaro kan medföra risker för diskriminering om frånvaron har en koppling till någon diskrimineringsgrund eller till föräldraledighet.

Årlig aktivitet gällande utbildning och övrig kompetensutveckling:

- Samtliga medarbetare har ett medarbetarsamtal med sin chef där en individuell utvecklingsplan upprättas.

Särskilda aktiviteter under 2020-2022	Metod	Tidplan	Ansvarig	Uppföljning
Individuella utvecklingsplaner som en del i internkontrollen	Statistik/stickprov	2023	Arbetsgivarstöd	Senast dec 2023

Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetsgivaren ska underlätta för sina medarbetare att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Alla föräldrar, oavsett familjeform ska behandlas likvärdigt. Hänsyn bör tas till faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att ta ansvar för barn och hem. Motala kommun har förmåner utöver lagstiftningen för att underlätta att förena arbete och föräldraskap. Som kommunanställd har du möjlighet att arbeta deltid upp till barnet är 12 år samt viss möjlighet till föräldrapenningtillägg vid föräldraledighet.

Särskilda undersökningar/aktiviteter under 2020-2022	Metod	Tidplan	Ansvarig	Uppföljning
Hur upplever kommunens medarbetare att det fungerar att förena sitt arbete med föräldraskap	Medarbetarenkät	2021	Arbetsgivarstöd	I samband med uppföljning av undersökningen

Jämn könsfördelning

Arbetsgivaren ska främja en jämn könsfördelning i olika typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare samt på ledande positioner.

Särskilda undersökningar/aktiviteter under 2020-2022	Metod	Tidplan	Ansvarig	Uppföljning
Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel medarbetare som är kvinnor	Personalstatistik	2021	Arbetsgivarstöd	Senast dec 2021
Könsfördelning inom kommunens olika befattningar.	Personalstatistik	2021	Arbetsgivarstöd	Senast dec 2021

Kunskapsspridning och dialog

Aktiviteter för kunskapsspridning och dialog utifrån mångfaldsplanen	Metod	Tid	Ansvarig
--	-------	-----	----------

Kunskapsspridning och dialog i mångfaldsfrågor lyfts in i implementeringen av kommunens personalpolitiska program under 2021.	APT-kit för dialog inom respektive verksamhet.	2021	Arbetsgivarstöd och kommunikationsenheten tar fram ett APT-kit
Dialog på APT utifrån APT-kit	Information och dialog	2021	Ansvarig chef

Uppföljning

Arbetsgivarstöd följer upp mångfaldsplanens aktiviteter årligen samt presenterar detta på CSK.

Ansvarsfördelning

Kommunfullmäktige har det yttersta ansvaret för mångfaldsfrågorna.

Respektive nämnd ansvarar för att verksamheterna bedrivs utifrån kommunfullmäktiges beslutade mål och har därmed ansvaret för mångfaldsfrågorna inom sina förvaltningar.

Kommundirektören beslutar om den kommunövergripande mångfaldsplanen - planen för lika rättigheter och möjligheter.

Respektive *förvaltningschef* ansvarar för att mångfaldsfrågorna integreras i ordinarie verksamhet genom att mångfaldsplanen och dess mål och aktiviteter införlivas i respektive förvaltnings ordinarie verksamhetsplan.

Samtliga *chefer med personalansvar* har ansvar för att arbeta aktivt med mångfaldsfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt utifrån mångfaldsplanen. Mångfaldsarbetet ska ingå som en naturlig del i det ordinarie arbetet och i löpande beslutsfattande.

Alla *medarbetare* ska medverka i arbetet och bidra till att skapa en arbetsplats och en verksamhet som präglas av jämställdhet och mångfald.

Arbetsgivarstöd inom gemensam ledningsförvaltning ansvarar för att årligen följa upp och revidera mångfaldsplanen med dess aktiva åtgärder. Arbetsgivarstöd bistår kommunens förvaltningar med utbildning samt stöd och råd i mångfaldsarbetet.

Definitioner

Jämställdhet - att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Jämställdhet i arbetslivet innebär att kvinnor och män ska ha lika möjligheter i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Jämlikhet - människors lika värde.

Mångfald - handlar om likheter och olikheter. Våra unika identiteter skapas av vilket kön vi har, vår ålder, etnisk och kulturell bakgrund, klass, vår sexuella läggning, om vi har funktionsnedsättning

eller inte, vår könsidentitet och vårt könsuttryck, vilken utbildning vi har, familjeförhållanden, våra värderingar, intressen, erfarenheter och så vidare.

Direkt diskriminering – innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen.

Indirekt diskriminering – när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla. Det är dock inte diskriminering om syftet med regeln eller rutinen är berättigat och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Trakasserier – ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier – ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Bristande tillgänglighet – när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Kränkande särbehandling – handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Positiv särbehandling – gäller endast för diskrimineringsgrunden kön och innebär att en person ur en grupp som bedöms som underrepresenterade ges förtur vid exempel tillsättning av tjänster på en arbetsplats där den underrepresenterade har jämlika meriter med andra sökande.

Jämn könsfördelning – anses råda då andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare.

Osakliga löneskillnader – innebär skillnader i lön mellan kvinnor och män inom lika, och likvärdiga grupper som inte kan förklaras med könsneutrala faktorer som exempelvis utbildning, åldersstruktur eller individuell prestation.