

Likabehandlingsplan för Flens kommun

En plan för lika rättigheter och möjligheter i Flens kommun.

Inledning och övergripande målsättning

Flens kommuns arbete med jämställdhet och mångfald utgår från kommunens värdegrund och vision, som beskrivs i den strategiska planen för 2019-2022.

Flens kommuns värdegrund är baserad på jämställdhet och på följande centrala värdeord: stolthet, öppenhet, omtanke, respekt, kvalitet, ansvar.

“Jag bemöter alla med respekt och omtanke utifrån alla människors lika värde. Mitt arbete ska kännetecknas av öppenhet, ansvar och kvalitet. Jag är stolt över vårt arbete och vår verksamhet.”

Visionen för Flens kommun är: “ I Flens kommun ska alla känna sig välkomna. Här är det enkelt och stimulerande att bo, leva och verka. Tillsammans tar vi ansvar för och utvecklar livskvaliteten i livets alla faser. Med hjärtat på rätt ställe kan alla göra skillnad. Flens kommun - Sörmlands hjärta.”

I Flens kommun är det en självklarhet att alla människor har lika värde och ska behandlas likvärdigt utifrån sina individuella förutsättningar och möjligheter oavsett kön, ålder, funktionsvariationer, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller könsöverskridande uttryck.

Alla medarbetare i Flens kommun ska ha samma rättigheter och möjligheter i arbetslivet, för att utföra sina arbetsuppgifter och för att ha en bra arbetsmiljö och kunna trivas. När vi arbetar tillsammans med andra blir vi genom vårt bemötande och vår arbetskultur till viss del varandras arbetsmiljö. Arbetsmiljön är därmed delvis allas ansvar, det är alla medarbetares skyldighet att bidra till en bra psykosocial arbetsmiljö.

Varför en likabehandlingsplan?

Den ovan beskrivna värdegrunden och visionen ligger till grund för Flens kommuns arbete med jämställdhets- mångfalds och likabehandlingsfrågor. Likabehandlingsplanen görs för att vi lättare ska kunna överblicka vilka områden vi behöver utveckla och följa upp för att vi som arbetsgivare ska leva upp till de förväntningar vi ställer på oss själva när det gäller de här frågorna.

Genom att ha en uppdaterad likabehandlingsplan kan vi också tydligt visa att vi tar ansvar för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor på arbetsplatsen på det sätt som diskrimineringslagen (2008:567) kräver. Enligt diskrimineringslagens §5 ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta medarbetarens arbetsförhållanden, lön och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheter att förena föräldraskap med förvärvsarbete. Därför utgår vår jämställdhets- mångfalds- och likabehandlingsplan från just de formuleringarna.

Implementering Planen ska göras känd i hela organisationen, och syftet är att alla medarbetare ska få information om planens innehåll och vilka åtgärder som ska genomföras. Var och en av kommunens chefer ansvarar för att deras medarbetare får ta del av planen, t.ex. på ett APT.

Delområden att ta hänsyn till gällande likabehandling:

Arbetsförhållanden (omfattar arbetsmiljö och arbetstid)

Rekrytering och befordran

Utbildning och kompetensutveckling

Föräldraskap och förvärvsarbete

Mål och aktiviteter för tiden 2019-2022:

Arbetsförhållanden- arbetsmiljö

Övergripande mål: Flens kommun ska verka för en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö för alla. Medarbetare ska inte ges sämre förutsättningar att utföra- eller trivas med sitt arbete på grund av sitt kön eller någon annan diskrimineringsgrund.

Mål för framtiden: De organisatoriska förutsättningarna för en god psykosocial arbetsmiljö ska vara likvärdiga inom organisationen oavsett om verksamheten typiskt sett är mansdominerad eller kvinnodominerad.

Nuläge: Kontaktyrken ses generellt som typiskt kvinnodominerade yrken och i Flens kommun är de samlade i verksamheter inom Socialförvaltningen och Barn, utbildnings och kulturförvaltningen.

Vi har idag stora chefsområden inom Socialförvaltningens vård och omsorgsverksamheter. Chefer inom dessa typiskt kvinnodominerade verksamheter ansvarar för och arbetsleder fler medarbetare än chefer inom andra, ej typiskt kvinnodominerade verksamheter gör. De organisatoriska förutsättningarna för att skapa en god organisatorisk- och psykosocial arbetsmiljö för medarbetarna i typiskt kvinnodominerade verksamheter är alltså sämre än de i kommunens övriga verksamheter.

Åtaganden/Aktiviteter:

- Genomföra en arbetsvärdering av kommunens samtliga chefsuppdrag där antal underställda per chef samt andel ledningsresurser per anställd beaktas. Kartläggningen är en förutsättning för att möjliggöra framtida justeringar av storlek på chefsområden i förhållande till tillgängliga ledningsresurser.
- Utvärdera ett digitalt chefsstöd med syftet att underlätta täta medarbetardialoger och möjligheten att ge digital feedback inom en arbetsgrupp. Ett pilotprojekt genomförs under hösten 2019 och utvärderas under början av 2020.

Arbetsförhållanden- arbetstid

Övergripande mål:

Arbetsgivaren Flens kommun ska bidra till ett samhälle med mer jämställda levnadsvillkor mellan kvinnor och män genom heltidsanställningar, och därmed heltidslöner, för alla månadsavlönade medarbetare i organisationen.

Mål för framtiden: Flens kommun ska verka för att heltid blir norm inom organisationens samtliga verksamheter innan år 2021.

Nuläge: 30 september 2019 finns det 1342 månadsanställda inom Flens kommun, av dessa är 1064 kvinnor (79,3 %) och 278 män (20,7 %), 30 september 2019 är 970 (72,3 %) av organisationens månadsavlönade medarbetare anställda på heltid, av dessa är 745 kvinnor (76,8 %) och 225 män (23,2 %), Andelen månadsanställda kvinnor som jobbar deltid är således 85,8 %, 319 stycken.

Åtaganden/Aktiviteter:

- Alla nyanställningar ska som regel vara heltidstjänster från och med 13 maj 2019.
- För att omvandla redan befintliga deltidstjänster till heltidstjänster på ett effektivt sätt pågår en utbildningsinsats riktad till Socialförvaltningen samt Barn, utbildnings och kulturförvaltningen via Alamanco AB. Utbildningsinsatsen med uppföljningar pågår sedan 2018 och fram till och med 2020.

Arbetsförhållanden- trakasserier

Övergripande mål: I Flens kommun ska det inte förekomma trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Mål för framtiden: Samtliga medarbetare ska ha kännedom om kommunens rutin mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Nuläge: Chefer har genom chefshandboken och HR-avdelningen god tillgång till kunskapskällor gällande definitionen av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling samt hur sådana ärenden ska hanteras. Arbetsgivaren behöver säkerställa att även medarbetare ges kunskap om vad trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är samt hur sådana ärenden anmäls och hanteras av arbetsgivaren.

Åtaganden/Aktiviteter:

- Rutinen för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska vara uppdaterad innan augusti 2020.
- Ett APT-material ska tas fram som stöd till rutinen och varje chef ska gå igenom detta med sina medarbetare innan 2022.

Rekrytering och befordran

Övergripande mål: Rekryteringsprocessen i Flen ska vara fri från diskriminering och främja mångfald inom organisationen. Vid rekrytering, tillsättning av praktikplatser och vid befordran ska ansvarig chef se till kravuppfyllnad och kompetens samt beakta värdet av mångfald inom organisation och arbetsgrupper.

Mål för framtiden: Andelen anställda med utländsk bakgrund ska öka, framförallt inom grupperna chefer och tjänstemän.

Nuläge: Genom en enkätundersökning 2019-10-15 uppger 8 av 56 svarande chefer att de är av utländsk bakgrund* vilket motsvarar 14%. Svarsgraden för undersökningen var 92% då undersökningen riktade sig till totalt 61 chefer.

Åtaganden/Aktiviteter:

- Flens kommun ska förbättra förutsättningarna för kompetensbaserad rekrytering och minska risken för diskriminering samband med rekrytering genom en utbildningsinsats för chefer innan 2021. Ett digitalt rekryteringsstöd för kompetensbaserad rekrytering ska finnas innan 2021.

Utbildning och kompetensutveckling

Övergripande mål: Flens kommun ska genom ett strategiskt förhållningssätt till kompetensförsörjning säkerställa att alla medarbetare ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.

Mål för framtiden: Organisationens chefer ska utifrån en kommungemensam riktlinje arbeta systematiskt och likvärdigt med sina medarbetares kompetensutveckling.

Nuläge: I dagsläget inhämtas information om medarbetarnas individuella behov av kompetensutveckling främst vid det årliga medarbetarsamtalet. Chefer arbetar med kompetensutveckling på olika sätt utifrån individuellt tycke och kunnande.

Åtaganden/Aktiviteter:

- En riktlinje för strategisk kompetensförsörjning ska vara antagen under 2019.
- Alla chefer ska erbjudas utbildning i strategisk kompetensförsörjning under 2019/2020.

Föräldraskap och förvärvsarbete

Övergripande mål: Flens kommun ska underlätta för alla medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap, oavsett typ av familjekonstellation.

Mål för framtiden: Fler fack ska omfattas av nuvarande lokalt kollektivavtal som möjliggör fler än tre perioder av föräldraledighet per år.

Nuläge: Lokalt kollektivavtal som möjliggör fler än tre perioder av föräldraledighet per år är tecknat med Vision och SSR.

Åtaganden/Aktiviteter:

- Arbetsgivaren ska bjuda in ytterligare fack till förhandling om denna möjlighet innan 2021.

Mål för framtiden: Andelen av män uttagen föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning (VAB) ska öka.

Nuläge: 2019 stod män för 4,6 % av det totala uttaget av föräldraledighet. Värdet för 2018 var 8,3 % 2019 stod män för 14,3 % av det totala uttaget av ledighet med tillfällig föräldrapenning, VAB. Värdet för 2018 var 9,8 %. 2019 stod kvinnor för 95,4 % av det totala uttaget av föräldraledighet. Värdet för 2018 var 91,7 %. 2019 stod kvinnor för 85,7 % av det totala uttaget av ledighet med tillfällig föräldrapenning, VAB. Värdet för 2018 var 90,2 %. Mätningen utgår från 30 september respektive år och mäter ett år tillbaka i tiden. 2019 var andelen anställda män 22,5%, 2018 var andelen anställda män 23,2 %.

Åtaganden/Aktiviteter:

- Chef ska tillsammans med medarbetaren samtala kring planering av föräldraledighet i syfte att nå bästa lösning för medarbetaren. *Chef ska tillsammans med medarbetaren samtala om möjligheter till VAB del av dag och eventuella möjligheter till distansarbete vid VAB.

Sammanfattning av aktiviteter

Åtgärder	Ansvar	Resurs	Utfört senast
Arbetsvärdering av chefsuppdrag	HR-avdelningen		
Utvärdering av digitalt chefsstöd	HR-avdelningen		
Nyanställningar ska som regel vara på heltid	HR-avdelningen		190513
Utbildningsstöd för införandet av Heltid som norm	Socialförvaltningen	via central budget	201231
Uppdatera rutin för hantering av kränkande särbehandling m.m.	HR-avdelningen		200731
Ta fram APT-material för chefer gällande kränkande särbehandling	HR-avdelningen		201231
APT-genomgång av kränkande särbehandling	Alla chefer		211231
Chefsutbildning i kompetensbaserad rekrytering	HR-avdelningen		200630
Ta fram riktlinje för strategisk kompetensförsörjning	HR-avdelningen		191231
Chefsutbildning i strategisk kompetensförsörjning	HR-avdelningen		200630
Förhandlingar om fler än 3 perioder av föräldraledighet/år	HR-avdelningen		201231
Chefer ska informeras om föräldraledighet/VAB	HR-avdelningen		201231
Utbildning för chefer i kompetensbaserad rekrytering	HR-avdelningen		201231
Införande av digitalt rekryteringsstöd för kompetensbaserad rekrytering	HR-avdelningen		201231

Delaktighet och ansvar

Politikeransvar Kommunstyrelsen är ytterst ansvarig som arbetsgivare och har till uppgift att ge förvaltningarna förutsättningar för att förverkliga kommunens målsättningar. Varje nämnd ansvarar för sin verksamhet via förvaltningarna, och uppföljning sker förvaltningsvis en gång per år.

HR-ansvar HR-avdelningen är ansvarig för framtagandet av likabehandlingsplanen och ansvarar för en kommun-total uppföljning av den i samband med att planen löper ut.

Chefsansvar Varje chef ansvarar för att likabehandlingsperspektivet blir en del av verksamhetens dagliga arbete utifrån likabehandlingsplanen.

Medarbetaransvar Varje medarbetare har ett ansvar i att medverka i arbetet för att uppnå målen samt har ansvar att se och rapportera alla tendenser till trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

* Med utländsk bakgrund menas:

- Personer som är *utrikes födda*
- Personer som är *inrikes födda* med *två utrikes födda föräldrar*