



KALIX KOMMUN

Diskriminering och likabehandlingsplan 2018-2020

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd/upprättad	Beslutsinstans
Diskriminering och lika behandlingsplan 2018-2020		2017-11-27, § 188	Kommunfullmäktige

Diskriminering och lika behandlings plan 2018-2020

Diskriminerings och lika behandlingsplanen berör alla politiker, ledare och medarbetare inom Kalix kommuns organisation. Syftet är att tydliggöra ett målinriktat arbete som arbetsgivare mot diskriminering och att främja lika behandling. Denna plan ersätter diskriminerings och jämställdhetsplanerna med diarienummer: 2014 01112 02.

Särskild plan för jämställdhet i Kalix kommun som berör samtliga medborgare finns i handlingsplanen för CEMR, den europeiska jämställdhetsdeklarationen som kommunen har antagit.

Jämställdhet handlar om förhållandet och villkor för kvinnor och män, där kön är ett perspektiv som ingår i diskrimineringslagen. 2017 slopades kravet på att ha en jämställdhetsplan för arbetsplatsen, istället har kravet ökat på att arbeta förebyggande och dokumentera åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.*

Övergripande målsättning

Målet är att alla verksamheter i Kalix kommun skall präglas av ett bemötande som innebär respekt för individen och att lika rättigheter skall vara norm. Kalix kommun har nolltolerans mot alla typer av diskriminering. Kalix kommun skall bli en attraktiv arbetsgivare med jämställda arbetsplatser. Jämställdhet skall vara integrerat i den dagliga verksamheten genom att skapa en god arbetsmiljö.

Ansvar och uppföljning

Det är ett gemensamt ansvar att se till att Kalix Kommun har verksamheter och arbetsplatser som välkomnar och värdesätter alla människor. Diskriminerings och lika behandlingsplanen arbetas fram av arbetsgivareenheten och antas av kommunstyrelsen.

Varje nämnd har ansvar att följa upp arbetet mot diskriminering och lika behandling i respektive förvaltning. Förvaltningschef ansvar för att redovisa aktiva åtgärder till respektive nämnd. Alla chefer har ett ansvar för att genomföra aktiva åtgärder i verksamheten.

Arbetsgivarenheten ansvar för att utvärdera och revidera diskriminering och likabehandlingsplanen som sträcker sig över tre år. Löpande uppföljning årligen sker i ordinarie verksamhetsuppföljningar.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt diskrimineringslagen

Diskriminering regleras i diskrimineringslagen (2014:958). Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.*¹

¹ De olika diskrimineringsgrunderna

² Diskrimineringslagen. kap 2 §1.

Förbud mot att diskriminera

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om arbete, söker praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft².

Diskriminering innebär att någon *missgynnas* eller *kränks* genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och att det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ovan. Indirekt diskriminering innebär att det finns en regel eller rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar någon utifrån diskrimineringsgrund.

Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen.

Diskriminering kan vara händelser som någon upplevt som kränkande, rasistiskt, orättvist, ojämnt eller liknande. Men det finns ofta skillnader mellan de juridiska definitionerna och vad personer upplever som diskriminerande.

Förbud mot trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. Är trakasserier av sexuell natur kallas de för sexuella trakasserier. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande.

Kränkningar eller trakasserier skall ses som ett arbetsmiljöproblem och behandlas enligt policyn *kränkande särbehandling och diskriminering*, diarienummer: 2015-01 360-02. Arbetsgivaren är skyldig att utreda alla händelser.

Kalix kommuns arbete med 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 skall genomföras enligt de fyra stegen: undersöka, analysera, åtgärda, följa upp och utvärdera. Det är en ständigt pågående process som följer och integreras i Kalix kommuns systematiska arbetsmiljöarbete och övriga arbetsprocesser. Varje nämnd har arbetsmiljöansvar för respektive förvaltning. Diskriminering och lika behandling skall integreras i det ordinarie arbetsmiljöarbetet och redovisas enligt verksamhetens rutiner.

Områden som skall undersökas är arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Olika områden undersöks och analyseras olika och redovisas nedan med ansvarig.

1. Arbetsförhållanden inom Kalix kommun

Målsättningen är att obefogade skillnader i arbetsförhållanden som beror på någon av diskrimineringsgrunderna inte skall finnas i Kalix kommuns verksamheter.

Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningen genomförs vartannat år. Arbetsgivarenheten ansvarar för att presentera resultatet på kommunövergripande nivå, förvaltningarna ansvarar för verksamheternas resultat. Resultat på verksamhetsnivå som avviker starkt från kommunens resultat eller resultat som har försämrats sedan tidigare mättillfälle utgör risker för diskriminering. Orsakerna till detta skall analyseras och verksamheten vidtar de förebyggande och främjande åtgärder som krävs. Följande frågor i medarbetarundersökningen skall analyseras och följas upp i verksamheten.

Det råder bra stämning i min arbetsgrupp

Vi kan föra en fri och öppen diskussion på vår arbetsplats

Jag känner mig respekterad på min arbetsplats

På vår arbetsplats arbetar vi aktivt med attityd och värderingsfrågor

På vår arbetsplats värdesätts medarbetarnas olika livserfarenheter

På vår arbetsplats har män och kvinnor lika villkor

På vår arbetsplats arbetar vi aktivt för jämställdhet

Jag känner till innehållet i kommunens jämställdhetsplan

Jag har INTE under de senaste 12 månaderna känt min utsatt för kränkande handlingar av sexuell natur på min arbetsplats (Avser ovälkomna handlingar så som kommentarer/blickar med direkt sexuell anspelning, frågor/påståenden om intima relationer, exponering för porr, förslag om sexuella tjänster eller sexuellt umgänge).

Arbetsmiljöronder

Varje chef med arbetsmiljöansvar skall årligen genomföra arbetsmiljöronder med fokus på fysisk och organisatorisk och social arbetsmiljö. Kartläggningen av arbetsförhållanden följer arbetsmiljöverkets regelverk. Exempel på områden som kan utgöra diskriminering är utformning av omklädningsrum, skyddsutrustning, kränkande bilder eller budskap på arbetsplatsen.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Varje chef med arbetsmiljöansvar skall årligen följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt checklista som finns i chefshandboken. Arbetssskador och tillbud skall analyseras utifrån kön för att främja en jämställd arbetsmiljö. Arbetsgivarenheten ansvarar för att underlaget för årlig uppföljning kompletteras med frågor kring diskriminering och kränkning. Här kartläggs kunskap, praktiska åtgärder som genomförts och vilka rutiner som finns på arbetsplatsen.

Rapportera ärenden kring trakasserier eller diskriminering i LISA

Följ rutiner för hantering av kränkande särbehandling enligt policyn kränkande särbehandling. Samtliga ärenden som kommer chefen till känna skall dokumenteras och utredas i LISA. Arbetsgivarenheten ansvarar för att förtydliga i LISA hur rapportering kring diskriminering och kränkande särbehandling skall ske.

Medarbetarsamtal

Här finns möjlighet för chef och medarbetare att samtala om arbetsförhållanden, kompetensutveckling, trivsel och balans mellan arbete och fritid.

Redovisning av personalnyckeltal

Fördelning av heltids och deltidsanställningar, fördelning av tillsvidareanställningar och sjukfrånvaro. Arbetsgivarenheten ansvarar för att ta

fram och analysera nyckeltal övergripande. Verksamheterna ansvarar för handlingsplaner.

2. Löner och andra anställningsvillkor

Kalix kommun har ett aktivt arbete med att förebygga lönediskriminering. Samtliga medarbetare ska bedömas från samma grunder oavsett kön, ålder, funktionshinder, etniskt ursprung, religion, sexuell läggning eller facklig tillhörighet. Medarbetare som är tjänstlediga på grund av föräldraledighet eller sjukskrivning ska erbjudas samtal och lönesättande chef ska göra en bedömning utifrån förväntad prestation. Inom området löner och andra anställningsförhållanden ansvarar arbetsgivarenheten för att uppdatera riktlinjer och styrdokument.

Utvärdering av löneöversynsprocessen

Arbetsgivarenheten genomför en utvärdering av löneöversynsprocessen årligen på övergripande nivå. Ny lönepolicy är antagen 2017.

Lönekartläggning

Genomförs årligen för att förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Arbetsgivarenheten ansvarar för genomförande och redovisning av resultatet till personalutskottet.

3. Rekrytering och kompetensutveckling

Kalix kommun anser att insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring skall komma alla anställda till del på ett likvärdigt sätt. Kalix kommun har en rekryteringspolicy som finns i chefshandboken. I rekryteringspolicyen framgår tydligt att Kalix kommun utgår från en grundsyn om alla människors lika värde och att vi har rättvisa förhållanden mellan individer och grupper. Ingen ska diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, religion, fysiskt eller psykiskt funktionshinder, ålder, kön eller sexuell lägg.

Medarbetarundersökning Följande frågor i medarbetarundersökningen skall analyseras och följas upp i verksamheten.

Jag har tillräcklig utbildning för mina arbetsuppgifter

Jag känner att min kompetens tas tillvara på min arbetsplats

Jag har möjligheter att utveckla min kompetens

Medarbetarsamtal Genomförs med alla anställda där frågor om kompetensutveckling tas upp. I detta samtal stödjer och uppmuntrar chefen den anställda till kompetensutveckling och en individuell kompetensplan.

Kompetensregister Arbetsgivarenheten utvecklar befintliga personalsystem för att kunna kartlägga och dokumentera medarbetarnas olika kompetenser.

Kompetensförsörjningsplan I kompetensförsörjningsplanen som sträcker sig 2018-2020 finns mål och åtgärder för att motverka könssegregering i verksamheterna.

Annonsering av lediga tjänster Samtliga lediga tjänster annonseras ut på arbetsförmedlingen via Rekryteringsverktyg³. Lediga tjänster annonseras även på Kalix kommuns hemsida där alla anställda inom kommunen får ett mail från lediga jobb när en ny tjänst kommer ut.

³ HR manager talent recruitment

Arbetsgivarenheten utvecklar processen kring rekrytering genom att uppdatera annonsmallar som uppmuntrar sökande av det underrepresenterade könet.

Samtliga annonser granskas och godkänns av arbetsgivarenheten innan

publicering. Om obefogade krav upptäcks gällande kompetens, bakgrund eller utbildning skall detta analyseras.

4. Föräldraskap och förvärvsarbete

Kalix kommun skall främja att både kvinnliga och manliga arbetstagare i lika stor utsträckning kan förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Medarbetarundersökning

Särskilt beakta följande frågor och analysera och följ upp resultatet

"Jag upplever att Kalix kommun stimulerar och underlättar för sina anställda, både män och kvinnor, att nyttja föräldraledigheten"

"På vår arbetsplats har män och kvinnor lika villkor"

Resultat på verksamhetsnivå som avviker starkt från kommunens resultat eller resultat som har försämrats sedan tidigare mättillfälle utgör risker för diskriminering. Orsakerna till detta skall analyseras och verksamheten vidtar de förebyggande och främjande åtgärder som krävs. Det kan till exempel handla om att begränsa övertid eller arbete på obekvämt arbetstid eller att införa flexitid. Genomföra samtal inför och efter föräldraledighet samt att föräldralediga skall bjudas in till planeringsdagar, personalfester och annat som underlättar för medarbetaren att hålla sig ajour med sitt arbete.

5. Höja kunskapsnivån hos samtliga chefer

Cheferna i Kalix kommun skall ha goda kunskaper om diskrimineringslagens innehåll och tillämpning. Cheferna skall ha kompetens att bedriva ett aktivt arbete med fokus på diskriminering och lika behandling. Medarbetarna ska känna till diskriminerings och lika behandlingsplanen.

Diskriminering och jämställdhet skall vara ett stående inslag för utbildningen av nya chefer. Chefernas ansvar och vilka styrdokument som finns skall tas upp. Sexuella trakasserier och kränkningar skall vara en del i arbetsmiljöutbildningen. Särskilt arbetsmaterial riktat till medarbetarna att använda på arbetsplatsträffar skall finnas i chefshandboken och på KOMIN. Arbetsgivarenheten ansvarar för att detta genomförs.