

Kommunledningskontoret
Anna Olsson
anna.olsson@osby.se

Likabehandlingsplan 2015 - 2017

Likabehandlingsplanen beskriver och ger struktur åt likabehandlingsarbetet i kommunens samtliga verksamheter. Målsättningen är att kommunens interna likabehandlingsarbete ska främja allas lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter i de frågor som inbegrips i planen och att arbetet bedrivs på ett systematiskt sätt i Osby kommun.

Arbetsgivare med minst 25 anställda ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan med aktiva åtgärder inom områdena; arbetsförhållanden, rekrytering, föräldraskap, trakasserier, kompetensutveckling samt lön. Jämställdhetsplanen ingår i Likabehandlingsplanen 2015 – 2017 för Osby kommun.

1. Inledning

Diskrimineringslagen har som 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringslagen fastslår att alla arbetsgivare ska bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete, samverka med arbetstagarna om aktiva åtgärder samt upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete vart tredje år.

Osby kommun har valt att arbeta aktivt och målinriktat inom hela området. Det vill säga att vi i vårt arbete inte bara ser till skillnader utifrån kön utan att alla människor oavsett bakgrund ska behandlas lika utifrån sina förutsättningar. Osby kommuns likabehandlingsarbetet ska utgöra en naturlig del av vardagsarbetet. Det ska inte bedrivas vid sidan av den ordinarie verksamheten och inte heller av speciellt anställda eller av eldsjälar som brinner för ämnet.

Alla behöver ha mångfaldsglasögon på sig!

Likabehandlingsarbete skapas när vi fattar beslut, planerar, utför vårt arbete, utvärderar och fördelar resurser. I det arbetet ska varje beslutsfattare tänka - hur blir detta för kvinnor och för män, flickor respektive pojkar, utrikesfödda, personer med funktionsnedsättning etcetera? Då har vi mångfaldsglasögonen på oss!

2. Värdegrunden

Osby kommuns värdegrund består av fyra ord, dessa fyra ord är vägledande i vårt likabehandlingsarbete.

- **Mångfald** är en förutsättning i vår verksamhet för att utvecklas och berikas.
- **Förtroende** visar vi genom ett öppet klimat där vi litar på varandras vilja och förmåga.
- Genom ett **respektfullt** bemötande och agerande utgår vi ifrån alla människors lika värde. Vi är lyhörda och har en rak och öppen kommunikation.
- Vi visar **mod** genom att reflektera och utmana oss själva och andra.

3. Syfte

Syftet med likabehandlingsplanen för Osby kommun är att främja ett aktivt likabehandlingsarbete. Likabehandlingsarbetet ska skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, god hälsa, bra arbetsmiljö och verksamhetsutveckling där likabehandling har sin givna plats.

Planen skall vara handledande för alla chefer och medarbetare i Osby kommun i likabehandlingsarbetet.

4. Ansvar

Likabehandlingsplanen skall beslutas av kommunstyrelsen. Personalchefens ansvar gällande likabehandlingsplanen är att se till att den revideras och följs upp var tredje år. Chefer har som ansvar att aktivt arbeta med frågorna och låta likabehandlingsarbetet ingå som en naturlig del i det vardagliga arbetet. Även medarbetarna bär ett stort ansvar för likabehandlingsarbetet. För att likabehandlingsarbetet skall vara lyckat krävs det att alla medarbetare arbetar utifrån den gemensamma värdegrunden.

5. Förankring av plan

Likabehandlingsplanen skall redovisas för alla chefer i kommunen så de i sin tur kan föra den vidare i organisationen. Likabehandlingsplanen skall även finnas tillgänglig på internet för att samtliga anställda i kommunen lätt skall kunna komma åt den.

6. Uppföljning

Genomförda åtgärder inom likabehandlingsområdet ska kontrolleras och följas upp kontinuerligt i enlighet med Likabehandlingsplanens tidsangivelse, i vardagen, på arbetsplatsträffen och i samverkansgruppen.

Varje verksamhetsområdeschef har som ansvar att senast den 31 december varje år sammanställa en delrapport av hur arbetet med likabehandling har fungerat inom verksamhetsområdet. Nämnderna inom respektive verksamhetsområde ska informeras löpande om likabehandlingsarbetet.

Verksamhetsområdeschefen redovisar en slutlig rapport senast den 31 december 2017, vilka åtgärder som vidtagits under åren och resultaten av dessa. Rapporten lämnas till personalavdelningen.

Personalavdelningen gör en sammanställning av de resultat som framkommer från verksamhetsområdenas rapporter, vilken delges kommunstyrelsen.

7. Mål och åtgärder

Osby kommun har uppsatta mål och åtgärder under kommande treårsperiod inom följande områden:

- Arbetsförhållande
- Förvärvsarbete och föräldraskap
- Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier
- Utbildning och kompetensutveckling
- Rekrytering
- Lönefrågor

7.1 Arbetsförhållanden

Mål

I Osby kommun ska de fysiska och psykosociala arbetsförhållanden vara sådana att de lämpar sig för både nuvarande och framtida medarbetare

Åtgärder och aktiviteter	Ansvarig	När
Utifrån arbetets behov säkerställa att det på arbetsplatsen finns de arbetskläder, skyddsutrustning, arbetsredskap och dylikt som lämpar sig för arbetstagare	Chefer	Löpande 2015-2017
Likabehandlingsarbetet ska vara en naturlig del i samverkan och i det systematiska arbetsmiljöarbetet	Chefer	Löpande 2015-2017
Arbeta aktivt med värderingsfrågor vid arbetsplatsträffar, frukostmöten i syfte att öka medvetenheten och därmed påverka kulturen på arbetsplatsen. (Hjälpmedel finns i form av en arbetsbok)	Chefer	Löpande 2015-2017
Arbetsförhållandena ska vara anpassade efter medarbetarnas förutsättningar	Chefer	Löpande 2015-2017
Utveckla chefernas kunskaper inom de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena. Detta genom olika teman på frukostmöten	Ledningsgrupp /personalenhet	Löpande 2015-2017
Vid medarbetarsamtal beakta medarbetarens individuella behov gällande arbetsförhållanden	Chefer	Löpande 2015-2017
Medarbetarna bör så långt som möjligt erbjudas önskad sysselsättningsgrad	Chefer	Löpande 2015-2017
Följa upp, analysera och redovisa arbetsförhållandena utifrån kön, ålder, sysselsättningsgrad	Personalenhet	Medarbetarenkät 2016
Diskutera och följ upp den personalekonomiska redovisningen på arbetsplatsnivå. (Finns i personalhandboken)	Chefer	Våren, årligen

6.2 Förvärvsarbete och föräldraskap

Mål

Osby kommun ska underlätta för alla medarbetare att förena arbete och föräldraskap.

Åtgärder och aktiviteter	Ansvarig	När
Skapa förutsättningar samt uppmuntra medarbetare till att ta föräldraledighet och vara hemma med sjukt barn	Chefer	Löpande 2015-2017
Vid återgång till arbete efter föräldraledighet ska medarbetaren erbjudas åter-introduktion i arbetet	Chefer	Löpande 2015-2017
Föräldralediga ska erbjudas att ta del av information, utbildningar/konferenser under ledigheten och andra personalaktiviteter	Chefer	Löpande 2015-2017
Årligen redovisa och följa upp genomsnittligt uttag av kvinnors och mäns föräldraledighet	Personalenhet	Personalekonomisk redovisning
Föräldralediga skall inte hamna efter lönemässigt	Chefer	Löpande 2015-2017

6.3 Kränkande särbehandling och trakasserier

Mål

Osby kommuns uppfattning är att kränkande särbehandling i arbetslivet aldrig kan accepteras

Åtgärder och aktiviteter	Ansvarig	När
Skapa forum för att diskutera samt belysa frågan kring kränkande särbehandling. Hjälpmaterial är videoföreläsningar genom programmet Iknow.	Chefer	Löpande 2015-2017
Alla medarbetare ska ha kännedom om policy och riktlinjer gällande kränkande särbehandling.	Chefer	Löpande 2015-2017
Frågan ska belysas i medarbetarenkäten	Personalenhet	Medarbetarenkät

6.4 Utbildning och kompetensutveckling

Mål

Medarbetare ska ges lika möjligheter till allmän och individuell kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.

Åtgärder och aktiviteter	Ansvarig	När
På medarbetarsamtal ska individuell utvecklingsplan tas fram samt följas upp	Chefer och medarbetare	Löpande 2015-2017
Erbjuda framtidens ledare och chefsutbildning	Chefer och personalenhet	Löpande 2015-2017
Ta upp verksamhetens behov av kompetensutveckling gentemot verksamhetens mål på APT	Chefer	Löpande 2015-2017

6.5 Rekrytering

Mål

All rekrytering i Osby kommun ska ske på ett strukturerat sätt. Vid rekrytering ska arbetsgivaren sträva efter att sammansättningen av kommunens medarbetare ska spegla den mångfald som finns bland kommunens invånare. Rekryteringen ska även sträva efter en jämnare könsfördelning inom olika arbeten och på alla nivåer i organisationen.

Åtgärder och aktiviteter	Ansvarig	När
Introduktion för nyanställda innefattar likabehandlingsperspektivet	Personalchef	2 ggr/år
En tydlig rekryteringsprocess ska tas fram och sedan följas	Personalchef Chefer	Februari 2015 Löpande 2015-2017
Inför chefsrekrytering ska befattningsprofil samt personprofilanalys genomföras	Personalenheten tillsammans med rekryterande chef	Löpande 2015-2017
Platsannonser ska utformas så att en så bred målgrupp som möjligt tilltalas, detta så att inga sökande medvetet utestängs	Chefer	Löpande 2015-2017

6.6 Lönefrågor

Mål

Osakliga löneskillnader ska ej förekomma på arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Åtgärder och aktiviteter	Ansvarig	När
Lönekriterierna ska vara kända för medarbetarna	Chefer	Löpande 2015-2017
Lönekartläggning ska genomföras och analyseras	Personalchef	Löpande 2015-2017
Särskilt beakta lönestrukturen i verksamheten vid nyanställning så att lönesättningen inte medför osakliga löneskillnader	Chefer	Löpande 2015-2017
Årliga medarbetar- och lönesamtal ska genomföras med alla medarbetare	Chefer	Löpande 2015-2017
Arbeta aktivt för att osakliga löneskillnader ej ska förekomma	Chefer	Löpande 2015-2017