



Oxelösund

Mångfaldsplan 2019 - 2021

Dokumenttyp Plan	Fastställd av Kommunstyrelsen	Beslutsdatum 2016-09-28	Reviderat 2018-02-20
Dokumentansvarig Personalenheten	Förvaring Castor	Dnr KS.2016.126	
Dokumentinformation			



Datum
2019-11-05

Bakgrund

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare bedriva ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lagen anvisar till ett ramverk: en metod för arbetet med aktiva åtgärder där ansvarig ska *undersöka, analysera, vidta åtgärder och följa upp*. Detta sker i samverkan med det Systematiska Arbetsmiljöarbetet.

Lagen innebär även att det finns ett *samverkanskrav, informationskrav* samt ett *dokumentationskrav*. Kraven ska vara hjälpmedel till det aktiva arbetet där ansvariga ska arbeta enligt ramverket. Lagen menar även på att lönekartläggningen ska ske varje år. Denna plan avser åren 2019 – 2021 och ersätter föregående plan som avsedd 2016-2018.

Oxelösunds kommuns förhållningssätt

Enligt det personalpolitiska programmet ska Oxelösunds kommun vara en arbetsplats som är fri från diskriminering och ger lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare utifrån individuella förutsättningar.

Genom att tillvarata alla individers unika egenskaper kan vi göra olikheterna till en framgångsfaktor för såväl individen, som organisationen och samhället. Detta innebär:

- Att jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska genomsyra all verksamhet och bedrivs av alla.
- Att vi ska arbeta aktivt för en jämställd arbetsplats där kvinnor och män har lika möjligheter
- Att vi ska arbeta för att utjämna sned könsfördelning och motverka uppdelningen i mans- och kvinnodominerade yrken samt att våra arbetsplatser ska spegla det omgivande samhället avseende mångfald.
- Att ingen medarbetare ska utsättas för trakasserier i någon form.

Omfattning

Diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder: etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, könsuttryck eller könsidentitet, ålder, sexuell läggning och kön. Denna plan omfattar samtliga diskrimineringsgrunder vilket stämmer överens med de krav som lagen ställer på aktiva åtgärder i arbetslivet. De aktiva åtgärderna verkar för att vara förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och repressalier samt på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett ovanstående grunder.

Datum
2019-11-05

Planen består av de områden som diskrimineringslagen anger i tredje kapitlet § 5-6:

- Arbetsförhållanden
- Arbete och föräldraskap
- Trakasserier
- Rekrytering
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Lönefrågor

Arbetsförhållanden

Arbetsgivaren har en skyldighet att bedriva ett förebyggande och främjande arbete inom detta område. Avser sociala och organisatoriska arbetsförhållanden som: arbetsfördelning, sysselsättningsgrad, kontorsmöbler, hjälpmedel, psykosocial arbetsmiljö etc. (3 kap. §5).

Mål

Av de medarbetare som har möjlighet att önska sin sysselsättningsgrad skall ett aktivt arbete göras för att tillgodose dessa önskningar.

Minskad sjukfrånvaro och antal arbetsskador.

Skillnaden i sjukfrånvaron mellan kvinnor och män ska minska.

Kunskapsnivån om HBTQ frågor ska öka bland kommunens chefer och medarbetare.

Den genomsnittliga tjänstgöringsgraden bland samtliga tillsvidareanställda i kommunen ska öka.

Indikator	Mätning	Resultat 2017	Resultat 2018	Resultat 2019
Sjukfrånvaro, total för hela kommunen	HR-system	9,46%	9,1%	
Arbetsskador	Årlig uppföljning	46 st	55 st	
Genomsnittlig tjänstgöringsgrad ska öka	HR-system	Saknas*	Kvinnor: 93,9%, män: 97,1% och totalt: 94,4%	
Delade turer under veckodagar	Manuell	Inga	Inga	

* Saknas pga. nytt mått och nytt HR-system att mäta värdet med. Basvärde från december 2018.

Datum
2019-11-05

Aktiva åtgärder

- Kommunen erbjuder regelbundna utbildningssatsningar inom arbetsmiljö för chefer och skyddsombud.

Ansvarig: Personalenheten. Tidpunkt: 2019 - 2021

- Idag finns en möjlighet för omvårdnadspersonal som arbetar dagtid inom Vård- och omsorgsförvaltningen att önska sin sysselsättningsgrad (gäller ej verksamheterna personlig assistans och städ). Kunskaperna i övriga verksamheter kring möjligheten att till chefen skriftligen anmäla intresse om ökad sysselsättningsgrad behöver öka. När ett sådant intresse anmälts skall det tas hänsyn till innan nyrekrytering sker.

Ansvarig: Personalenheten. Tidpunkt under 2019 - 2021

- Kartläggning av önskad tjänstgöringsgrad två gånger per år. Under 2017 har "Handlingsplan för heltid" med partsgemensamma mål tagits fram. Fortsatt arbete med centrala parter ska ske enligt handlingsplan.

Ansvarig: Personalenheten i dialog med Kommunal. Tidpunkt: 2019-2021

- Av de medarbetare som har önskemål av att öka sin sysselsättningsgrad skall aktivt arbete göras för att tillgodose dessa önskningar.

Ansvarig: Närmaste chef. Tidpunkt: 2019 - 2021

- Varje samverkansgrupp ska ha mångfaldsfrågor som en stående punkt på dagordningen. Befintligt material om mångfald på Origo ska utökas. Materialet kan användas vid samverkansmöten eller APT.

Ansvarig: Personalenheten. Tidpunkt: under 2019-2021

- I dialog med Kommunal har en handlingsplan för att minska delade turer tagits fram i oktober 2016. Kartläggningar av antal delade turer görs regelbundet.

Ansvarig: VOF tillsammans med personalenheten. Tidpunkt: 2019 - 2021

- Under hösten 2018 och våren 2019 har två verksamheter i kommunen hbtq-certifierats. Arbetet för att höja kunskapen inom hbtq-frågor ska fortsätta. Utbildningsmaterial till ex. APT finns tillgängligt för cheferna och personalenheten erbjuder stöd.

Ansvarig: Personalenheten/närmastechef. Tidpunkt: under 2019-2021

Datum
2019-11-05

Arbete och föräldraskap

Arbetsgivaren har en skyldighet att bedriva ett förebyggande och främjande arbete inom detta område. Det ska undersökas huruvida det finns det behov av åtgärder för att underlätta arbete och föräldraskap (3 kap. §5).

Mål

Medarbetare i Oxelösunds kommun upplever att det finns goda förutsättningar att förena arbete och föräldraskap.

Indikator	Mätning	Resultat 2017	Resultat 2018	Resultat 2019
Uttag av föräldraledighet	HR-system	4,84% (5,28% av kvinnorna och 1,97% av männen)	4,97% (52,1 årsarb. varav kvinnor 48,6 och män 3,6)*	
Frånvaro p.g.a vård av barn	HR-system	1,03% (1% av kvinnorna och 1,14% av männen)	1,02% (9,8 årsarb. varav kvinnor 8,3 och män 1,5)*	
Medarbetares upplevelse av att Oxelösunds kommun har en positiv syn på föräldraskap	Medarbetar-enkät	3,7	Ej utfört	3,79

*Nytt HR-system med andra mätindikatorer.

Aktiva åtgärder

- Föräldralediga medarbetare informeras om vad som händer på arbetsplatsen och bjuds till arbetsplatsträffar m.m.
Ansvarig: Närmaste chef. Tidpunkt: under perioden 2019 - 2021
- Strukturerade samtal inför föräldraledighet som varar längre än 3 månader införs. Strukturerade samtal inför återgång i arbetet efter föräldraledighet som varar längre än 3 månader införs. Checklista för samtalen ska utarbetas.
Ansvarig: Närmaste chef. Personalenheten utarbetar underlag till checklista. Tidpunkt under 2019 – 2021.

Datum
2019-11-05

Trakasserier

Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18§. (3 kap. 6§).

Mål

I Oxelösunds kommunkoncern skall ingen medarbetare uppleva trakasserier med samband till diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier eller utstå repressalier i sitt arbete.

Att alla Oxelösunds verksamheter ska arbeta systematiskt med diskrimineringslagen.

Att trakasserier ska anmälas som tillbud.

Indikator	Mätning	Resultat 2017	Resultat 2018	Resultat 2019
Upplevelse av trakasserier hos medarbetarna*	Medarbetar-enkät	14%	Ej utfört	11%
Antal trakasserier som anmäls via tillbud	Inkomna tillbud	0	0	

* Frågan ställs inte i medarbetarundersökningen utan frågan som ställs är "Har du under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkande särbehandling?" Definitionen av kränkande särbehandling är enligt AFS 2015:4: "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.". Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för mobbning, social utstötning, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

Aktiva åtgärder

- Vid utbildningar om tillbud kommer särskilda insatser med betoning på att trakasserier ska anmälas genom tillbud.

Ansvarig: Personalenheten. Tidpunkt: under perioden 2019 - 2021

- Vid den årliga arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud informeras det om kränkande särbehandling och kommunens rutiner kring detta.

Ansvarig: Personalenheten. Tidpunkt: årligen under hösten, 2019 - 2021

Datum
2019-11-05

Rekrytering och utbildning

Arbetsgivaren har en skyldighet att bedriva ett förebyggande och främjande arbete inom detta område. Se över hur arbeten annonseras, utformas och intervjuer går till i syfte att undersöka vilka hinder som föreligger för att ge alla oavsett diskrimineringsgrund, lika möjlighet att söka lediga anställningar och möjlighet till befordran (3 kap. §5).

Mål

Andelen medarbetare med utländsk bakgrund ska motsvara andelen medborgare med utländsk bakgrund.

Vara en attraktiv arbetsplats där alla har möjlighet att söka lediga anställningar och har möjlighet till befordran.

Oxelösunds kommun ska erbjuda goda anställningsvillkor vilket ska ge goda förutsättningar för att anställa och behålla både kvinnor och män som medarbetare.

Indikator	Mätning	Basvärde 2017	Resultat 2018	Resultat 2019
Att andelen medborgare med utländsk bakgrund avspeglar sig bland medarbetarna	Andel medborgare med utländsk bakgrund (SCB) andel medarbetare med utländsk bakgrund (SKL)	Medarbetare med utländsk bakgrund: 20,5% (2017)	Uppgifter saknas i Kolada	
Könsfördelning i yrkesgrupper*	Lönekartläggning	Oförändrat förutom hos lärare för senare år.	Pågår nu	

*En jämn könsfördelning är då det finns en 40-60 % (eller mer jämlik) fördelning mellan könen. Ett yrke som har ett en sådan fördelning kallas för ett könsintegrerat yrke

Aktiva åtgärder

- Säkerställa att cheferna har kunskap om rekryteringsförfarandet som finns i kommunen, att de följer de rekrytering riktlinjer som finns för att inte diskriminera. Tydliggörande av säkerställandet.

Ansvarig: Personalenheten. Tidpunkt 2019-2021

- Vid varje rekrytering skall hänsyn tas till könsfördelningen på arbetsplatsen. Om två personer med likvärdig kompetens och erfarenhet har sökt ett jobb skall den vars kön är underrepresenterad i yrkesgruppen anställas.

Ansvarig: Rekryterande chef. Tidpunkt: under 2019-2021.

- Verksamheternas arbete för att sprida kunskap om sina yrkesgrupper till framtida arbetssökanden ska fortsätta och breddas.

Ansvarig: Förvaltningschef. Tidpunkt: *under 2019-2021*

Datum
2019-11-05

- Knyta kontakter med högskolor för att t.ex. erbjuda praktik och examensarbeten.

Ansvarig: Personalenheten. *Tidpunkt: under 2019-2021*

Datum
2019-11-05

Jämställdhetsanalys av löner

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivare varje år kartlägga och analysera löner (3 kap. §8.).

Mål

Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader på grund av kön i Oxelösunds kommun.

Indikator	Mätning	Resultat 2017	Resultat 2018	Resultat 2019
Resultat av lönekartläggning.	Lönekartläggning	Inga osakliga löneskillnader	Inga osakliga löneskillnader	

Aktiva åtgärder

- En lönekartläggning har genomförts baserat på 2018 års löner. Kartläggningen har inte uppenbart några osakliga löneskillnader. I kartläggningen analyserades:
 1. Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
 2. Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdiga arbeten
 3. Det lägst betalda kvinnodominerade yrket i en box gentemot det högst betalda manligt dominerade yrket
 4. Lönespridning
- Ny kartläggning kommer att genomföras 2019.

Uppföljning och revidering av planen

Indikatorerna och åtgärderna ska följas upp årligen i samband med personalbokslut. Uppföljningen tas upp i respektive samverkansgrupp.

Planen revideras varje år i enlighet med diskrimineringslagen. I samband med att diskrimineringslagen har uppdaterats så kommer uppföljningen att ske i samband med SSAM. Detta medför att uppföljningen kommer att ske årligen och som en del av SAM arbetet.