



Källa: DO

Fyra steg – sju diskrimineringsgrunder – fem områden

Likabehandlingsplan för Gävle kommunkoncern 2018

Inledning

Gävle kommunkoncerns gemensamma värdegrund; bemötande, kvalitet och samarbete, är vägledande för hur alla medarbetare ska utföra sina respektive uppdrag. Ett jämlikt perspektiv ska genomsyra Gävle kommunkoncerns arbete, i alla sammanhang och på alla nivåer.

Personalpolicyn, där likabehandlingsperspektivet är integrerat, ger stöd för hur värdegrunden kan förverkligas i vardagen och beskriver samspelet mellan chefer och medarbetare.

Målet med Gävle kommunkoncerns arbete med likabehandling är att ingen medarbetare ska utsättas för någon form av trakasserier. Alla ska ha samma möjligheter och rättigheter utifrån sina individuella förutsättningar oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Gävle kommunkoncern ska dessutom främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av medarbetare och på ledande positioner.

Diskriminering innebär att någon missgynnas utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringen kan vara direkt eller indirekt. Diskriminering kan göras såväl medvetet som omedvetet och det krävs inget uppsåt för att det ska klassas som diskriminering. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

Den som är ansvarig för en verksamhet är skyldig att genomföra skäliga åtgärder för att verksamheten ska vara tillgänglig för en person med funktionsnedsättning.

Likabehandlingsplanen för 2018 är kommunkoncernövergripande och bygger på Diskrimineringslagens kap 3 om aktiva åtgärder. Planen innehåller koncernövergripande åtgärder där ansvaret för genomförandet vilar på Kommunledningskontoret.

Utöver denna plan formulerar och ansvarar förvaltningar och bolag för lokala åtgärdsplaner utifrån verksamheternas specifika behov.

Ansvar för likabehandling

Politiker

Det är kommunstyrelsen som är ytterst ansvarig som arbetsgivare för likabehandling. Det föreligger vidare ett ansvar på respektive nämnd/styrelse att se till att verksamheten i förvaltningarna/bolagen bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige har beslutat.

Chefer

Likabehandling är ett chefsansvar och likabehandlingsperspektivet ska integreras i alla medarbetar- och verksamhetsbeslut. Alla chefer ansvarar för att arbeta för ökad jämställdhet och likabehandling i enlighet med Gävle kommunkoncerns personalpolicy. Respektive chef ansvarar för att Gävle kommunkoncerns likabehandlingsplan och förvaltningarnas/ bolagens åtgärdsplaner blir tillgängliga och kända för medarbetarna i verksamheten.

Medarbetare

Alla medarbetare i sitt medarbetarskap har ett ansvar att inhämta kunskap om likabehandling. Medarbetare ska även bidra till att likabehandlingsplanen uppfylls.

Arbetsmetod i likabehandlingsarbetet

Gävle kommunkoncern arbetar systematiskt med likabehandling för allas lika rättigheter och möjligheter i arbetet. Arbete med aktiva åtgärder utgår från verksamhetens specifika behov genom kartläggning och undersökning av verksamheten på såväl koncernnivå som på respektive förvaltnings- och bolagsnivå. Utifrån kartläggningen genomförs analys av resultaten och med utgångspunkt från dessa vidtas åtgärder som planeras och följs upp. Arbetet med likabehandlingsfrågor sker i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

Jämställdhet

Jämställda arbetsvillkor innebär att lika möjligheter och rättigheter skapas för kvinnor och män i Gävle kommunkoncern. Synliggörande och utjämnande av löneskillnaderna är ett viktigt steg för en positiv förändring för en jämställd arbetsmarknad.

Gävle kommunkoncerns övergripande mål inom området jämställdhet är att "Uppnå jämställda arbetsvillkor och löner".

Aktiva åtgärder utifrån 3 kap Diskrimineringslagen

Gävle kommunkoncern bedriver ett främjande och förebyggande jämställdhets- och likabehandlingsarbete på ett systematiskt sätt genom att **undersöka** om det finns risker för diskriminering, **analysera** orsaker till identifierade risker, **vidta åtgärder för att ta bort/minimera de identifierade riskerna, följa upp och utvärdera** om åtgärderna gett resultat.

Detta sker inom följande fem områden:

- Arbetsförhållanden
- Föräldraskap och arbete
- Trakasserier
- Rekrytering, utbildning, kompetensutveckling och befordran
- Jämställda arbetsvillkor och löner

Det fortlöpande systematiska arbetet på koncernövergripande nivå dokumenteras i denna plan som även innehåller en uppföljning av föregående års arbete.

Bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet omfattar samtliga sju diskrimineringsgrunder.



Arbetsförhållanden

Gävle kommunkoncern undersöker och analyserar fysiska och psykiska arbetsförhållanden utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. Det sker kontinuerligt bl. a. genom återkommande medarbetarundersökningar, där utvecklings- och förbättringsområden identifieras. Samverkan sker med arbetstagarorganisationerna för diskussion och planering av gemensamma insatser inom arbetsmiljöområdet.

Syftet med den aktiva åtgärden inom området *arbetsförhållanden* är att genom en kunskapshöjande insats skapa förutsättningar för chefer att kunna utöva ett ledarskap som främjar likabehandling.

Koncernövergripande åtgärd:

- En kunskapshöjande insats för chefer i syfte att ge ökad kunskap om normer, jämställdhet och HBTQ-frågor.
- Utifrån ett koncerngemensamt material om normer, jämställdhet och HBTQ ska respektive förvaltning/bolag genomföra en kunskapshöjande insats för medarbetare på arbetsplatsen.



Föräldraskap och arbete

Att arbetsliv och föräldraskap går att förena är en förutsättning för att medarbetarna ska kunna utöva ett framgångsrikt medarbetarskap. Inom Gävle kommunkoncern ska det, utifrån verksamhetens förutsättningar, vara enkelt och självklart att vara förälder och samtidigt arbeta och utvecklas på sin arbetsplats.

Regelbundet undersöks medarbetarnas upplevelser avseende möjligheten att förena föräldraskap och arbete.

Syftet med de aktiva åtgärderna inom området *föräldraskap och arbete* är att skapa förutsättningar för chefer för att kunna främja lika möjligheter och förutsättningar för alla medarbetare samt att skapa en kultur där det finns en positiv inställning till föräldraskap.

Koncernövergripande åtgärder:

- Komplettera materialet *"Samtalsguide för chefer"* med frågor om balans mellan arbete/fritid/föräldraskap.
- Revidera materialet *"Att vara medarbetare och förälder"*.



Rekrytering, befordran, utbildning och kompetensutveckling

Syftet med de aktiva åtgärderna inom området *rekrytering, befordran, utbildning och kompetensutveckling* är att alla ges möjlighet att söka lediga anställningar likväl som att utbildning, insatser för kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder kommer alla medarbetare till del på ett likvärdigt sätt oavsett diskrimineringsgrund.

Koncernövergripande åtgärder:

- Komplettera rekryteringsprocessen med förtydligande om att Gävle kommun kan tillämpa positiv särbehandling för att främja en jämn könsfördelning.
- Digitalisera och automatisera systemstödet för rekrytering där del av syftet är att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen utifrån ett likabehandlingsperspektiv.



Löner och andra anställningsvillkor

Syftet med de aktiva åtgärderna inom området *löner och andra anställningsvillkor* är att uppnå det kommunkoncernövergripande målet ”Uppnå jämställda arbetsvillkor och löner”.

Gävle kommun och dess bolag utarbetar handlingsplaner utifrån eventuella osakliga löneskillnader som framkommit i respektive lönekartläggning.

Koncernövergripande åtgärd:

- Utveckla metoden för nyckeltalet *jämställda löner*.
- Utveckla arbetssätt angående lönebildning.



Trakasserier

Gävle kommunkoncerns personalpolicy innebär att all verksamhet ska bygga på demokratiska värderingar, jämställdhet och vara fri från trakasserier. Diskriminering som grundar sig på någon av de sju diskrimineringsgrunderna är olaglig och accepteras inte i Gävle kommunkoncern.

Gävle kommunkoncern undersöker regelbundet förekomsten av trakasserier ur såväl ett internt som ett externt perspektiv.

Syftet med de aktiva åtgärderna inom området *trakasserier* är att genom en kunskapshöjande insats skapa förutsättningar för chefer att kunna utöva ett ledarskap som främjar likabehandling och motverkar alla former av diskriminering.

Koncernövergripande åtgärder:

- Utbildningsinsats för chefer om hur trakasserier kan förebyggas och framtagande av APT-material.
- Revidera Gävle kommunkoncerns ”Riktlinjer vid trakasserier och kränkande särbehandling” samt komplettera den med en rutin som tydliggör tillvägagångssättet vid förekomst av trakasserier.

Uppföljning av 2017 års Jämställdhets- och likabehandlingsplan

ÖVERGRIPANDE ÅTGÄRDER	STATUS
Återkommande HR-chefsträffar – en del av det systematiska arbetet inom jämställdhet- och likabehandling.	Klart
Omhändertade jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i årshjulet, verksamhets- och chefsuppföljningar.	Klart
Kommunicera planen - gemensamt tryckmaterial utarbetas.	Ej avslutat.
Kommunövergripande sammanställning av övriga åtgärder som främjar lika möjlighet till löneutveckling för kvinnor och män såsom bestämmelser, praxis och andra lönevillkor och förmåner.	Åtgärden integreras i området "jämställda löner" i plan 2018.

ARBETSFÖRHÅLLANDEN	
Gävle kommun erbjuder en psykosocialt och fysiskt god arbetsplats som lämpar sig för alla oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Under perioden läggs särskilt fokus på att ge chefer och medarbetare ökad kunskap om normer, jämställdhet och HBTQ-frågor.	
Kommunövergripande åtgärd:	
Utveckla Medarbetarundersökningen så att det går att utläsa utifrån vilken diskrimineringsgrund medarbetare upplever ett missgynnande.	Klart
Chefer och medarbetare ges ökad kunskap om normer, jämställdhet och HBTQ-frågor genom en kommunövergripande kunskapsinsats.	Frukostseminarium höst 2017 inklusive APT-material.

FÖRENA FÖRÄLDRASKAP OCH ARBETE

Kvinnor och män kan kombinera sina arbeten med familj och föräldraledighet och föräldrar hindras inte i sin löne-, kompetens- och karriärutveckling. Chefer har kunskap i hur de kan främja ett familjevänligt arbetsliv.

Kommunövergripande åtgärd:

Materialet "Att vara medarbetare och förälder" samt "Samtalsguide för chefer", som utvecklats som stöd för chefer, ska kommuniceras och implementeras till chefer inom kommunen.

Kommunicerats via APT

FÖREBYGGA OCH FÖRHINDRA TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Gävle kommun erbjuder en arbetsplats som är fri från trakasserier utifrån kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder och fri från sexuella trakasserier.

Chefer har kunskap om hur trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling kan förebyggas och kunskap om Gävle kommuns samtalsguide.

Alla medarbetare känner till var de kan vända sig om de blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Kommunövergripande åtgärder:

Utveckla MAU så att det går att utläsa utifrån vilken diskrimineringsgrund medarbetare upplevt sig utsatt för trakasserier.

Klart

Sprid information och kunskap om beredskapsplanen "Trakasserier och kränkande särbehandling", foldern "Sexuella trakasserier" och "Samtalsguide för chefer" så att dessa kan fungera som stöd för chefer i verksamheterna.

Flyttas till plan 2018. Frukostseminarium chefer, APT-material.

Kommunövergripande utbildningsinsats för chefer om att förebygga trakasserier och kränkande särbehandling.

Se ovan

Vid central introduktion för nya medarbetare informeras om beredskapsplan "Trakasserier och kränkande särbehandling" för att säkerställa kunskapen.

Klart

REKRYTERING, UTBILDNING, KOMPETENSUTVECKLING OCH BEFORDRAN

Gävle kommun verkar för att alla ges möjlighet att söka lediga anställningar oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Gävle kommun främjar en jämn könsfördelning inom olika arbeten och underlättar för befordran genom kompetensutveckling, utbildning och andra lämpliga åtgärder och vid nyanställningar strävar vi efter att få sökande av underrepresenterat kön.

Kommunövergripande åtgärder:

Sprid information om kommunens "Rekryteringsprocess" och utarbeta mallar för utformande av kravprofil så att dessa kan fungera som reellt stöd i hela rekryteringsprocessen i verksamheterna.

Klart

För att undvika institutionell och strukturell diskriminering utifrån språkkrav, det vill säga effekten av de krav, rutiner och normer utifrån språklig nivå som finns i delar av rekryteringsprocessen, genomförs en förstudie för att identifiera krav på språklig nivå i förhållande till arbetsuppgifter.

Flyttas till plan 2018. Förstudie avseende språkkrav vid rekrytering.

Gävle kommun använder sig vid behov av positiv särbehandling vid extern och intern rekrytering.

Klart

ÖVERSIKTLIG REDOVISNING AV HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER

Uppnå jämställda löner.

Arbetet sker inom ramen för ordinarie löneöversynsprocess.