



Källa: DO

Fyra steg – sju diskrimineringsgrunder – fem områden

Likabehandlingsplan för Gävle kommunkoncern 2019

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.

Medarbetarpolicyn, 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 skäligen åtgärder för att verksamheten ska vara tillgänglig för en person med funktionsnedsättning.

Likabehandlingsplanen för 2019 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 sektorer och bolag för lokala åtgärdsplaner utifrån verksamheternas specifika behov.

Ansvar för likabehandling

Politiker

Det är kommunstyrelsen som är ytterst ansvarig som arbetsgivare för likabehandling.

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 medarbetarpolicy. Respektive chef ansvarar för att Gävle kommunkoncerns likabehandlingsplan och sektorernas/ bolagens åtgärdsplaner blir tillgängliga och kända för medarbetarna i verksamheten.

Medarbetare

Alla medarbetare har i sitt medarbetarskap 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. Arbetet med aktiva åtgärder utgår från verksamhetens specifika behov genom kartläggning och undersökning av verksamheten på såväl koncernnivå som på respektive sektors- 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
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- 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 kommunkoncerns medarbetarpolicy innebär att all verksamhet ska bygga på demokratiska värderingar, jämställdhet och vara fria från trakasserier.

Gävle kommunkoncern undersöker och analyserar regelbundet fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållanden utifrån diskrimineringsgrunderna, liksom förekomst av trakasserier ur såväl ett internt som ett externt perspektiv. 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 de aktiva åtgärderna inom området *arbetsförhållanden* är att skapa förutsättningar för chefer att kunna utöva ett ledarskap som främjar likabehandling inom alla arbetsförhållanden och motverkar alla former av diskriminering.

Koncernövergripande åtgärder:

- Gävle kommunkoncerns systematiska likabehandlingsarbetet integreras i modulen SAM i Stratsys, och ger förutsättningar för strukturerad förankring och uppföljning av området.
- Implementering och förankring av den nya Medarbetarpolicyn, med stöd av ett material för APT.
- Implementering av den reviderade Riktlinjen mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling med stöd av ett material för APT.



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 och befordran

Syftet med de aktiva åtgärderna inom området *rekrytering och befordran* är att säkerställa en likvärdig rekryteringsprocess, att alla ges möjlighet att söka lediga anställningar likväl som att möjlighet till befordran kommer alla medarbetare till del på ett likvärdigt sätt oavsett diskrimineringsgrund.

Kommunövergripande åtgärder

- Gävle kommun är en av åtta kommuner i SKL:s nationella genomförandeprojekt "*Fler vägar in – breddad rekrytering*" som arbetar med breddad rekrytering genom kompletterande tjänster, finansierat av Europeiska Socialfonden, ESF. Projektet är ett metodprojekt inom kompetensförsörjningsområdet om hur Gävle kommun kan forma kompletterande tjänster med kompetenskrav och förutsättningar som möjliggör för en bredare målgrupp att söka.
- Enhetlig och digitaliserad anställningsprocess där del av syfte är att kvalitetssäkra processen utifrån ett likabehandlingsperspektiv.
- För ett enhetligt arbetssätt av vikarieanskaffning skapas en gemensam bemanningsfunktion för Gävle kommun.
- Rekryteringsutbildning för samtliga chefer baserade på Gävle kommuns rekryteringsprocess.
- Uppföljning av insatserna kring extratjänster i Gävle kommun.



Utbildning och kompetensutveckling

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

Koncernövergripande åtgärder:

- Fler ingångar till kompetensutveckling via e-utbildningar
- Utbildningsinsats inom likabehandling för chefer med tillhörande apt-material.



Löner och andra anställningsvillkor

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

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

Koncernövergripande åtgärder:

- Gävle kommunkoncerns riktlinjer för lönebildning, som ska bidra till att säkerställa jämställda och jämlika arbetsvillkor och jämställda löner, revideras och implementeras på nytt.
- Implementera, förankra och följ upp målet ”Uppnå jämställda och jämlika arbetsvillkor och jämställda löner i kommunkoncernen”.

Uppföljning av 2018 års Likabehandlingsplan

| ARBETSFÖRHÅLLANDEN | |
|--|-------------------|
| Syftet med den aktiva åtgärden inom området <i>arbetsförhållanden</i> är att genom en kunskapshöjande insats skapa förutsättningar för chefer att kunna utöva ett ledarskap som främjar likabehandling | |
| Kommunkoncernövergripande åtgärd: | |
| En kunskapshöjande insats för chefer i syfte att ge ökad kunskap om normer, jämställdhet och HBTQ-frågor. | Klart |
| Utifrån ett koncerngemensamt material om normer, jämställdhet och HBTQ ska respektive förvaltning/bolag genomföra en kunskapshöjande insats för medarbetare på arbetsplatsen. | Flyttas till 2019 |

| FÖRENA FÖRÄLDRASKAP OCH ARBETE | |
|---|-------------------|
| Syftet med de aktiva åtgärderna inom området <i>föräldraskap och arbete</i> 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. | |
| Kommunkoncernövergripande åtgärd: | |
| Komplettera materialet " <i>Samtalsguide för chefer</i> " med frågor om balans mellan arbete/fritid/föräldraskap. | Flyttas till 2019 |
| Revidera materialet " <i>Att vara medarbetare och förälder</i> ". | Flyttas till 2019 |

| 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. |

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

| REKRYTERING, UTBILDNING, KOMPETENSUTVECKLING OCH BEFORDRAN | |
|---|-------|
| <p>Syftet med de aktiva åtgärderna inom området <i>rekrytering, befordran, utbildning och kompetensutveckling</i> 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.</p> | |
| Kommunövergripande åtgärder: | |
| Komplettera rekryteringsprocessen med förtydligande om att Gävle kommun kan tillämpa positiv särbehandling för att främja en jämn könsfördelning. | Klart |
| Digitalisera och automatisera systemstödet för rekrytering där del av syftet är att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen utifrån ett likabehandlingsperspektiv. | Pågår |

| ÖVERSIKTLIG REDOVISNING AV HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER | |
|--|-------|
| <p>Syftet med de aktiva åtgärderna inom området <i>löner och andra anställningsvillkor</i> 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.</p> | |
| Kommunövergripande åtgärder: | |
| Utveckla metoden för nyckeltalet <i>jämställda löner</i> . | Klart |