

RIKTLINJER



Riktlinjer för mångfald ur ett medarbetarperspektiv 2013-2015

Antagen av KS 2013-04-22

1 Inledning

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare bedriva ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning. I lagen finns krav på en skriftlig plan för arbetet med diskrimineringsgrunden kön. Lagen kräver också ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Den här riktlinjen omfattar därför aktiva åtgärder inom dessa tre diskrimineringsgrunder och avser åren 2013 - 2015.

2 Bakgrundsanalys och överväganden

2.1 Nyköpings kommuns förhållningssätt

Nyköpings kommun ska vara en arbetsplats som är fri från diskriminering och ger lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare utifrån individuella förutsättningar. Alla medarbetare ska delta i arbetet med att skapa en jämlik och tolerant arbetsmiljö och cheferna har ett särskilt ansvar för detta. En jämställd och inkluderande arbetsplats ökar trivseln, skapar kreativitet och ett gott samarbetsklimat.

Uppföljningar av tidigare jämställdhetsplaner samt tillgänglig statistik har utgjort grunden för en kartläggning av nuläget.

2.2 Kopplingar till andra styrdokument

Den här riktlinjen tydliggör den del av personalpolicyn för Nyköpings kommun som avser jämställdhet och mångfald. Målet för jämställdhet och mångfald i personalpolicyn konkretiseras här i form av mål, indikatorer och aktiva åtgärder för lagens delområden.

Riktlinjen ersätter det tidigare jämställdhetsprogrammet.

2.3 Avgränsningar

Diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder: etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, könsuttryck eller könsidentitet, ålder, sexuell läggning och kön. Den här planen omfattar endast tre av diskrimineringsgrunderna (kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning) vilket stämmer överens med de krav som lagen ställer på aktiva åtgärder i arbetslivet.

Riktlinjen för mångfald avser aktiva åtgärder ur ett arbetsgivarperspektiv. Medborgarperspektivet omfattas inte av den här riktlinjen.

2.4 Definitioner

Med etnisk tillhörighet avses enligt lagen nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

Med religion avses t.ex. kristendom, judendom eller islam. Med annan trosuppfattning avses uppfattning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t.ex. ateism eller agnosticism.

2.5 Målgrupp

Målgruppen för riktlinjerna är alla medarbetare i Nyköpings kommun.

3 Mål och inriktning

3.1 Övergripande mål

Det övergripande målet för jämställdhet och mångfald i personalpolicyn är att alla medarbetare upplever att de arbetar i en inkluderande arbetsmiljö där all kompetens tas tillvara och där olikheter ses som en tillgång.

Uppföljning av det övergripande målet grundar sig på följande:

Indikator	Mätning	Basvärde (2012)	Förväntat resultat under mandatperiod		
			2013	2014	2015
Upplevd arbetsmiljö	Reflect HRI-mätning	Kvinnor:51 Män:50 Alla: 51	HRI-värdet ska öka	HRI-värdet ska öka	HRI-värdet ska öka

Ansvarig för avrapportering av måluppföljning till uppdragsgivare är HR-avdelningen.

Avrapportering sker årligen till KS via personalutskottet.

Riktlinjen består av de områden som diskrimineringslagen anger i tredje kapitlet § 3-11:

- Arbetsförhållanden
- Arbete och föräldraskap
- Trakasserier
- Rekrytering
- Jämn könsfördelning genom rekrytering och kompetensförsörjning
- Lönefrågor

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivarens aktiva åtgärder utföras målinriktat och planmässigt. Därför ingår i varje område en beskrivning av de aktiva åtgärder som planeras för att nå målen.

3.1.1 Delområde arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. 3 kap 4 §.

Mål

Medarbetare som har en deltidsanställning i Nyköpings kommun ska erbjudas att arbeta heltid.

Skillnaden i sjukfrånvaron mellan kvinnor och män ska minska.

Indikator	Mätning	Basvärde (2012)	Förväntat resultat under period		
			2013	2014	2015
Genomsnittlig tjänstgöringsgrad	Lönesystem	93,5 %	Ska öka	Ska öka	Ska öka
Andel medarbetare som erbjuds heltid	Fråga till medarbetare som är anställda på deltid	Saknas	85 %	100 %	100 %
Sjukfrånvaro	Lönesystem	Kvinnor: 6,3 % Män: 3,1 % Alla: 5,6 %	Skillnaden ska minska	Skillnaden ska minska	Skillnaden ska minska

Aktiva åtgärder

- Nuvarande rutin vid sjukfrånvaro "aktiv återgång" ska följas upp och eventuellt revideras. Syftet är att gynna tidig återgång till arbete vid sjukskrivning.
Ansvarig: HR-avdelningen Tidpunkt: under perioden 2013-2015
- Heltidsprojektet slutförs och ligger till grund för hur ett breddinförande i Nyköpings kommun kan se ut.
Ansvarig: HR-avdelningen Tidpunkt: under 2013 och 2014
- Statistik om medarbetare i Nyköpings kommun ska redovisas könsuppdelat.
Ansvarig: HR-avdelningen Tidpunkt: under perioden 2013-2015
- Hbt-certifiering av den förebyggande enheten vid division Social omsorg slutförs. Kunskapen kan därefter spridas till andra

verksamheter.

Ansvarig: HR-avdelningen Tidpunkt: under perioden 2013-2015

- Varje samverkansgrupp ska ha mångfaldsfrågor som en stående punkt på dagordningen. Material som underlag till fördjupningsmöten om mångfald ska tas fram. Materialet kan användas vid samverkansmöten eller APT.

Ansvarig: HR-avdelningen Tidpunkt: under perioden 2013-2015

- Alla medarbetare får bära religiösa symboler/religiös klädsel oavsett religion eller trosuppfattning om inte annan lag föreskriver annat.

Ansvarig: närmaste chef Tidpunkt: under perioden 2013-2015

3.1.2 Delområde arbete och föräldraskap

Arbetsgivaren ska underlätta för män och kvinnor att förena förvärvsarbete och föräldraskap, 3 kap 5 §.

Mål

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

Medarbetarna ska lätt kunna hitta information om förmåner och förutsättningar i lag och avtal om föräldraledighet.

Indikator	Mätning	Basvärde (2012)	Förväntat resultat under period		
			2013	2014	2015
Uttag av föräldraledighet	Lönesystem	Kvinnor: 4,4 % Män: 1,9 % Alla: 3,9 %	Skillnaden ska minska	Skillnaden ska minska	Skillnaden ska minska
Frånvaro p.g.a. vård av barn	Lönesystem	Kvinnor: 0,8 % Män: 0,5 % Alla: 0,7%	Skillnaden ska minska	Skillnaden ska minska	Skillnaden ska minska

Aktiva åtgärder

- 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.

Underlag för samtalen ska utarbetas.

Ansvarig: HR-avdelningen ansvarar för att underlag tas fram.

Närmaste chef ansvarar för att samtalen genomförs. Tidpunkt: under perioden 2013-2015

- Föräldralediga informeras om vad som händer i på arbetsplatsen och bjuds in till arbetsplatsträffar m.m.

Ansvarig: Närmaste chef Tidpunkt: under perioden 2013-2015

- Kommungemensam information om gällande regler och förmåner för föräldralediga (föräldrapenningtillägg) ska utarbetas och finnas lätt tillgänglig på intranätet IN.
Ansvarig: HR-avdelningen Tidpunkt: under perioden 2013-2015

3.1.3 Delområde trakasserier

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att medarbetare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. 3 kap 6 §.

Mål

I Nyköpings kommun accepteras ingen form av sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund.

Indikator	Mätning	Basvärde (2012)	Förväntat resultat under period		
			2013	2014	2015
Upplevelse av trakasserier hos medarbetare	Medarbetar-enkät	Saknas	Inga trakasserier	Inga trakasserier	Inga trakasserier

Aktiva åtgärder

- Kommungemensam utbildning för chefer om trakasserier ska genomföras.
Ansvarig: HR-avdelningen Tidpunkt: t.ex. i samband med att mångfaldsplanen presenteras.
- Riktlinjen för handläggning av sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska revideras och omfatta även trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
Ansvarig: HR-avdelningen Tidpunkt: under 2014
- Information om riktlinjen för handläggning av trakasserier ska läggas till checklistan för introduktion för nyanställda.
Ansvarig: HR-avdelningen Tidpunkt: under 2013

3.1.4 Delområde rekrytering

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. 3 kap 7 §.

Mål

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

Indikator	Mätning	Basvärde (2012)	Förväntat resultat under period		
			2013	2014	2015
Att andelen medborgare med utländsk bakgrund avspeglar sig hos medarbetarna	Andel medborgare med utländsk bakgrund (SCB) andel medarbetare med utländsk bakgrund (SKL)	Medborgare med utländsk bakgrund: 14,0 % Medarbetare med utländsk bakgrund: 12,3 % Avser 2011	Skillnaden ska minska	Skillnaden ska minska	Skillnaden ska minska

Aktiva åtgärder

- Nyköpings kommun deltar i ISAK-projektet som innebär att praktikplatser ska erbjudas till personer med annan etnisk bakgrund och akademisk utbildning. Syftet är att tillvarata den resurs som personer med hög utbildning och utländsk bakgrund utgör och att bidra till ett mer inkluderande synsätt i Nyköpings kommun.
Ansvarig: HR-avdelningen och chefer
Tidpunkt: projektet startade 2012 och pågår till juni 2014
- Besök vid arbetsmarknadsdagar vid utbildningar med svårrekryterade yrkesgrupper.
Ansvarig: HR Tidpunkt: under perioden 2013-2015

3.1.5 Delområde jämn könsfördelning genom rekrytering och kompetensutveckling

Arbetsgivaren ska genom utbildning och kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Vid nyanställningar ska arbetsgivaren anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efterhand ökar. 3 kap 8-9 §.

Mål

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

Indikator	Mätning	Basvärde (2012)	Förväntat resultat under period		
			2013	2014	2015
Könsfördelning i yrkesgrupper	Lönesystem	Se kartläggning av nuläget.	Jämnare könsfördelning	Jämnare könsfördelning	Jämnare könsfördelning

Aktiva åtgärder

- Verksamheternas arbete för att sprida kunskap om sina yrkesgrupper till framtida arbetssökanden ska fortsätta och breddas (t.ex. DSO:s arbete med att informera högstadielärover och räddningstjänstens besök på förskolor m.m.)
Ansvarig: divisionschef/verksamhetschef Tidpunkt: under perioden 2013-2015
- Knyta kontakter med högskolor för att t.ex. erbjuda praktik och examensarbeten
Ansvarig: HR Tidpunkt: under perioden 2013-2015

3.1.6 Delområde lönefrågor

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år göra en lönekartläggning och upprätta en handlingsplan för jämställda löner. 3 kap § 10-11

Mål

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

Indikator	Mätning	Basvärde (2012)	Förväntat resultat under period		
			2013	2014	2015
Resultat av lönekartläggning	Lönekartläggning	Inga osakliga löneskillnader.			

Aktiva åtgärder:

- En lönekartläggning har genomförts baserat på 2012 års löner. Kartläggningen har inte uppenbarat några löneskillnader som inte har kunnats förklaras med sakliga könsneutrala argument. Därför kommer ingen handlingsplan för jämställda löner att upprättas. En ny kartläggning genomförs 2015. Om kartläggningen visar på behov av åtgärder görs en handlingsplan för jämställda löner.

4 Riktlinjens genomförande

4.1 Organisation och ansvarsfördelning

Kommunstyrelsen fastställer riktlinjerna för mångfald och har det övergripande ansvaret. HR-avdelningen ansvarar för upprättande och uppföljning av denna kommunövergripande riktlinje.

4.1.1 Divisionsledningens ansvar

Divisionerna ska utifrån sina förutsättningar genomföra åtgärder i riktlinjen. Divisionernas arbete ska vara möjligt att följa upp. Information om divisionernas arbete ska därför integreras i t.ex. budget eller verksamhetsplaner eller genom att divisionerna upprättar särskilda planer.

4.1.2 Chefens ansvar

Chefen ansvarar för att målen tas upp under APT Arbetsmiljö samt att genomföra de aktiviteter som framgår vid respektive målområde.

4.1.3 Medarbetarens ansvar

Medarbetaren ska känna till uppställda mål och aktivt delta i det gemensamma arbetet för att nå de uppställda målen.

4.1.4 Samverkan

Parterna inom kommunens samverkansgrupper ska följa och utveckla arbetet med mångfald.

Riktlinjerna har förankrats i samråd med de fackliga organisationerna.

5 Uppföljning och revidering av riktlinjen

5.1 Uppföljning av riktlinjen

Indikatorerna och åtgärderna följs upp årligen i samband med bokslut. Uppföljningen tas upp i respektive samverkansgrupp.

5.2 Revidering av riktlinjen

Riktlinjen revideras vart tredje år i enlighet med diskrimineringslagen. Inför revideringen av riktlinjen är avsikten att alla diskrimineringsgrunder ska inkluderas och ambitionsnivån är att det ska finnas mätbara mål.