

PLAN FÖR LIKA BEHANDLING



PLAN FÖR LIKA BEHANDLING

MÅL

Haninge kommun är en jämlik kommun där medarbetarnas olikheter betraktas som en tillgång i den dagliga verksamheten och bidrar till ökad tillgänglighet och förbättrad dialog mellan medborgare och kommunen.

BAKGRUND OCH INNEHÅLL

Mångfald avser kön, ålder, etnisk tillhörighet, religions-tillhörighet eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

Jämlikhet innebär alla människors lika värde.

Jämställdhet är när kvinnor och män på lika villkor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Jämställdhetslagen ålägger varje arbetsgivare att ha en jämställdhetsplan, som ska innefatta följande fem avsnitt

- arbetsförhållanden,
- föräldraskap och förvärvsarbete,
- kränkande särbehandling,
- kompetensförsörjning, d v s kompetensutveckling och rekrytering samt
- lönefrågor.

Såväl jämställdhetslagen som diskrimineringslagarna föreskriver dessutom aktiva åtgärder inom sina olika områden.

Inom varje avsnitt finns minst ett mål, riktlinjer och åtgärder. Alla avsnitt ska beaktas men i denna plan har vi valt att sätta extra fokus på kompetensförsörjning och lönefrågor.

Detta är en kommunövergripande plan som utgör en riktlinje och stöd för nämnderna i deras arbete med jämlikhet. Nämnderna ska i samband med mål och budgetarbetet upprätta en plan för lika behandling som utgår från den kommunövergripande planen. Alla verksamheter ska i sin verksamhetsplan ha med ett avsnitt om lika behandling.

Förvaltningscheferna är ansvariga för förvaltningens lika behandlingsarbete samt att arbetet regelbundet följs upp. Cheferna är på motsvarande sätt ansvariga inom sina verksamheter.

Gällande lagar och avtal skall alltid följas.



ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Mål

Alla arbetsplatser ska vara jämlika och anpassade till medarbetarnas olikheter.

Antalet medarbetare med ofrivillig deltidstjänstgöring ska minska.

Riktlinjer

Vi ska ha

- engagerad och betydelsefull personal som skapar förtroendefulla relationer och respekterar allas förmåga och lika värde,
- höga och positiva förväntningar – utifrån var och ens förutsättningar – och ett positivt förhållningssätt samt
- tydlighet i mål för arbetet samt för roller som chefer och medarbetare.

Åtgärder

Ansvarig chef ska

- särskilt i samband med skydds rond beakta att arbetsplatsen är utformad för att inte exkludera medarbetare. En checklista för skydds rond finns framtagna på Intranätet.

FÖRÄLDRASKAP OCH FÖRVÄRVSARBETE

Mål

Förvärvsarbete och föräldraskap kan förenas för kommunens anställda.

Riktlinjer

Vi ska ha

- en generös inställning till flexibel arbetstid och individuella scheman där verksamheten så tillåter samt
- generös inställning till föräldradighet.

Åtgärder

Ansvarig chef ska

- särskilt i samband med löneöversyn beakta att föräldradiga inte missgynnas,
- ge anställda som är föräldradiga viktig information och inbjudningar till aktuella personalarrangemang samt
- kartlägga möjligheterna och eliminera hindren till flexibel arbetstid och individuella scheman.

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Mål

Kränkande särbehandling förekommer inte på våra arbetsplatser i Haninge kommun.

Riktlinjer

- Alla ska mötas av omtanke, rättvisa och respekt på arbetsplatsen från såväl chefer som arbetskamrater.

Åtgärder

Ansvarig chef ska

- i samband med skyddsronnd använda checklista som finns på Intranätet samt
- i händelse av kränkande särbehandling ska arbetsgivaren aktivt stödja den som kränkts samt vidta åtgärder för den som är skyldig till kränkningen.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Mål

Kommunen har tillgång till den kompetens som behövs för att bedriva och utveckla den kommunala verksamheten i enlighet med invånarnas önskemål.

Riktlinjer

Vi ska ge

- alla samma möjligheter att söka och få arbete i kommunen oavsett kön, ålder, etnisk bakgrund, religionstillhörighet eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Vi strävar efter att vara

- en god arbetsgivare som rekryterar och behåller kompetent personal.

Åtgärder

Kommunstyrelseförvaltningen ansvarar för att

- alla chefer och PA-konsulter utbildas i att arbeta enligt modellen ”kompetensbaserad rekrytering”.

Förvaltningarna ansvarar för att

- rekrytering därefter genomförs utifrån modellen ”kompetensbaserad rekrytering”,
- kompetensutveckling efter medarbetarsamtal planeras utifrån samma modell,
- varje medarbetare har en individuell kompetensutvecklingsplan som diskuteras och följs upp i årliga medarbetarsamtal samt
- gender- och mångfaldsperspektiven särskilt uppmärksammas i personalens fortbildning och kompetensutveckling.

LÖNEFRÅGOR

Mål

Haninge kommun har en långsiktigt hållbar lönepolitik med gemensam syn på kriterier för individuell lönesättning.

Osakliga löneskillnader som beror på kön, ålder, etnisk tillhörighet, religionstillhörighet eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder förekommer inte.

Riktlinjer

Vi ska ha

- en genomarbetad lönepolitik som utgår från verksamhetsmålen,
- en stark koppling mellan uppnådda resultat och lön,
- en individuell och differentierad lönesättning som upplevs som rättvis samt
- kända och accepterade lönekriterier.

Åtgärder

Kommunstyrelseförvaltningen ska

- genomföra lönekartläggning och -analys inför löneöversyn,
- utveckla kopplingen mellan budget och löneöversyn,
- utveckla gemensamma riktlinjer för mål-/medarbetarsamtal och resultat-/lönesamtal i syfte att höja kvaliteten i samtalen,
- redovisa lönestatistik utifrån kön i Årsredovisningen samt
- redovisa lönestatistik utifrån ålder.

Förvaltningarna ska

- utveckla lokala lönekriterier.

Analys av lönespridning ska genomföras och jämförelserna bygga på JämO:s checklista för löneanalys (2005):

1. Studera skillnader i medianlön mellan kvinnor och män i lika arbete.
2. Undersöka den genomsnittliga lönen för kvinnor och män i kvinnodominerade arbeten och jämföra med lönerna för andra likvärdiga arbeten.
3. Studera lönespridningen i varje arbete. Jämföra spridningen för kvinnor respektive män i varje arbete. Jämföra spridningen i kvinnodominerade arbeten och med övriga arbeten som är likvärdiga.
4. Göra en sammanställning av iakttagelser och förslag till åtgärder. Exempelvis lönejusteringar, förändringar av löneformer eller lönerutiner, kompetensutveckling eller annat som främjar en jämställd löneutveckling. Åtgärderna kan avse både grupper och individer.

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

Inom ramen för arbetet med personalpolitiska programmet ska den kommungemensamma planen följas upp och utvärderas.

I anslutning till årsbokslutet ska respektive nämnd följa upp den egna planen, redovisa hur planen fullföljts mm samt utvärdera effekterna av vidtagna åtgärder. Statistiken ska alltid redovisas könsuppdelad.

Uppföljning av arbetet utifrån planen kommer att ske genom medarbetarenkäter, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

I samband med löneöversynsprocessen sker årlig uppföljning av arbetet med lönefrågorna.



Gålö Naturreservat



Haninge
kommun

136 81 Haninge tel 08-606 70 00 www.haninge.se