



# Likabehandlingsplan för Bengtsfors kommun

c:\users\annsan\appdata\local\microsoft\windows\temporary internet files\content.outlook\t38rqq56\likabehandlingsplan 2019.docx

|                                           |                                               |                                |                    |                              |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------|--------------------|------------------------------|
| Bengtsfors kommun                         | E-post<br>kommun@bengtsfors.se                | Telefon<br>0531-52 60 00       | Fax<br>0531-124 52 | Hemsida<br>www.bengtsfors.se |
| Postadress<br>Box 14<br>666 21 Bengtsfors | Besöksadress<br>Majbergsvägen 1<br>Bengtsfors | Organisationsnr<br>212000-1470 |                    |                              |

## Innehåll

|                                                                                                                                                      |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Inledning.....                                                                                                                                       | 3 |
| Diskrimineringslagen.....                                                                                                                            | 3 |
| Övergripande målsättning för Bengtsfors kommun .....                                                                                                 | 4 |
| Arbetsförhållanden.....                                                                                                                              | 4 |
| Löner och andra anställningsvillkor .....                                                                                                            | 5 |
| Rekrytering och befordran .....                                                                                                                      | 5 |
| Utbildning och övrig kompetensutveckling.....                                                                                                        | 5 |
| Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap .....                                                                                         | 6 |
| Diskriminering i arbetslivet med anledning av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder samt sexuell läggning ..... | 6 |
| Revidering av likabehandlingsplan för Bengtsfors kommun .....                                                                                        | 7 |

## Inledning

Bengtsfors kommun är en livskraftig kommun genom samarbete och individuell utveckling.

Likabehandlingsplanen omfattar alla medarbetare i Bengtsfors kommunkoncern. Likabehandlingsarbete innebär inte att alla medarbetare ska behandlas lika. Alla är olika och har olika förutsättningar men alla ska ges samma möjligheter. Syftet med likabehandlingsplanen är att lägga grunden för ett aktivt och mer ambitiöst mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsarbete. Planen ger oss vägledning i arbete för att nå våra gemensamma mål och prioriteringar. Alla, såväl chefer som medarbetare, har ett ansvar för att uppnå målen i likabehandlingsplanen. Varje chef ansvarar tillsammans med medarbetare för att planen anpassas och genomförs på arbetsplatsen. Åtgärder har tagits fram för att förverkliga målsättningarna för likabehandlingsarbetet i Bengtsfors kommun. Varje arbetsplats får också ta fram andra sätt för att förverkliga målen.

Bengtsfors kommun ska som arbetsgivare fortlöpande genomföra ett arbete inom följande fem områden:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Bengtsfors kommun ska inom ovanstående fem områden ständigt bedriva ett arbete i fyra steg:

1. undersöka risker och hinder
2. analysera orsaker
3. genomföra åtgärder
4. följa upp och utvärdera



Källa: Diskrimineringsombudsmannens informationsblad: Nya bestämmelser för arbetsgivare – undersöka, analysera, åtgärda och följa upp.

## Diskrimineringslagen

Ingen medarbetare i kommunen ska utsättas för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet

eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Bengtsfors kommun accepterar inte kränkande beteende eller bemötande. I syfte att förebygga kränkande särbehandling gäller Bengtsfors kommuns arbetsmiljöpolicy och medarbetarpolicy som ligger till grund för anställdas rättigheter och skyldigheter.

## Övergripande målsättning för Bengtsfors kommun

Arbetsgivaren ska öka medvetenheten kring likabehandling. Genom att undersöka och analysera områdena arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap har följande mål tagits fram.

- Arbetsgivaren ska erbjuda alla en god arbetsmiljö både ur ett fysiskt och psykosocialt perspektiv.
- Varje medarbetare ska ha en individuell lön som tydligt motiveras utifrån lönekriterier.
- Arbetsgivaren ska vid rekrytering sträva efter att sammansättningen medarbetare ska spegla den mångfald som finns bland kommunens invånare. Rekryteringen ska även sträva efter en jämnare könsfördelning inom olika arbeten och på alla nivåer i organisationen.
- Medarbetare ska ges lika möjligheter till gemensam och personlig kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.
- Arbetsgivaren ska underlätta för alla arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

### Arbetsförhållanden

Arbetsgivaren ska erbjuda alla en god arbetsmiljö både ur ett fysiskt och psykosocialt perspektiv.

| Mål                                                           | Åtgärder                                                                                                                                                                                                                                                                   | Uppföljning                              | Ansvariga                     |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------|
| Rätt till önskad sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda | Erbjuda deltidsanställda ökad sysselsättningsgrad inom enheten.                                                                                                                                                                                                            | I samband med personalekonomiskt bokslut | Enhetschef<br>Personalenheten |
| God fysisk och psykosocial arbetsmiljö                        | Säkerställa att det på arbetsplatsen finns och används de arbetskläder, skyddsutrustning och arbetsredskap som lämpar sig för alla arbetstagare.<br><br>Arbetsmiljökartläggning och handlingsplan utifrån kartläggningen.<br><br>Chefer ska genomgå arbetsmiljöutbildning. | Löpande, APT.                            | Enhetschef                    |

## Löner och andra anställningsvillkor

Varje medarbetare ska ha en individuell lön som tydligt motiveras utifrån lönekriterier.

| Mål                          | Åtgärder                                                                 | Uppföljning | Ansvariga       |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|
| Inga osakliga löneskillnader | Lönekartläggningen<br>Öka kompetensen hos chefer avseende lönekriterier. | Årligen     | Personalenheten |

## Rekrytering och befordran

Arbetsgivaren ska vid rekrytering sträva efter att sammansättningen medarbetare ska spegla den mångfald som finns bland kommunens invånare. Rekryteringen ska även sträva efter en jämnare könsfördelning inom olika arbeten och på alla nivåer i organisationen.

| Mål                                  | Åtgärder                                                                                                                                                       | Uppföljning                                                                                                                                                            | Ansvariga                                                    |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Attraktiv arbetsgivare               | Attrahera mångfald vid rekrytering<br>Presentationsfilmer om olika yrkesroller<br>Anställa underrepresenterat kön inom enheten/området om lika kvalifikationer | Personal-försörjningsplan<br>Rekryterings-processen<br>Personalenkät<br>Använda framtagna mallar vid rekrytering<br>Statistik över nya tillsvidareanställda under året | Personalenheten<br>Informations-funktion<br>Anställande chef |
| Säkerställa rutiner för introduktion | En introduktionsplan tas fram och följs (se checklista)                                                                                                        | Löpande                                                                                                                                                                | Anställande chef                                             |

## Utbildning och övrig kompetensutveckling

Medarbetare ska ges lika möjligheter till gemensam och personlig kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.

| Mål                                                                                                       | Åtgärder                                                                                                                | Uppföljning                       | Ansvariga                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Alla medarbetare ska erbjudas en kompetens-utvecklingsplan                                                | Klarlägga arbetstagares önskemål om kompetens-utveckling samt ta fram plan<br>Information om kompetensutveckling på APT | Medarbetarsamtal                  | Lönesättande chef                    |
| Alla upplever att de har lika villkor och möjligheter till utbildning, befordran och utveckling i arbetet | Kompetensutvecklingsplan<br>Utbildning för chefer avseende medarbetarsamtal, kompetensutvecklingsplan och svåra samtal  | Medarbetarsamtal<br>Personalenkät | Lönesättande chef<br>Personalenheten |

### Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetsgivaren ska underlätta för alla arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

| Mål                                                                                    | Åtgärder                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Uppföljning                                                                                | Ansvariga                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Underlätta för alla medarbetare att förena arbete och föräldraskap                     | Flexibel arbetstid utifrån verksamhetens behov.<br>Begränsa arbete på obekväm arbetstid.<br>Möten ska om möjligt inte förläggas på tider i nära anslutning till hämtning/lämning på barnomsorg.                                                                                           | Årligen redovisa och följa upp genomsnittligt uttag av kvinnors och mäns föräldraledighet. | Lönesättande chef<br>Personalenheten |
| Underlätta för föräldraledighet och återgång i arbete efter en längre föräldraledighet | Planeringssamtal inför föräldraledighet (hur föräldraledig vill erbjudas ta del av information, utbildningar/konferenser och andra personalaktiviteter under ledigheten).<br>Vid återgång till arbete efter längre föräldraledighet ska medarbetaren erbjudas återintroduktion i arbetet. | Introduktionsplan                                                                          | Lönesättande chef                    |

### Diskriminering i arbetslivet med anledning av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder samt sexuell läggning

Det är inte acceptabelt med trakasserier. Det får inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden eller handlingar som kan upplevas kränkande. Inga diskriminerande bilder får anslås ute på arbetsplatserna. Trakasserier är en personalpolitisk fråga för Bengtsfors kommun och inte en privat fråga för den som drabbas. Det är viktigt att den som drabbas inte tar på sig skulden utan rapporterar omgående till arbetsgivaren om situationen.

Om arbetsgivaren får kännedom om att trakasserier förekommer ska arbetsgivaren utreda omständigheterna och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Det är chefer och arbetsledare som ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar trakasserier. De ansvarar för att inte kränkande bilder och föremål som kan uppfattas kränkande förekommer på arbetsplatsen.

Arbetsledare och chefer ska tillsammans med lokala fackliga organisationer fungera som kontaktpersoner för de som drabbas. I de fall omplacering/förflyttning blir nödvändig är det i första hand inte den som blivit utsatt som ska omplaceras, utan den som utfört handlingen. Den utsatte ska alltid rådfrågas innan åtgärd vidtas. Ärendet ska självklart vara konfidentiellt. Enligt lag kan en arbetsgivare som inte anstränger sig för att få stopp på trakasserierna bli skadeståndsskyldig gentemot arbetstagaren.

## **Revidering av likabehandlingsplan för Bengtsfors kommun**

Likabehandlingsplanen ska revideras en gång under varje mandatperiod.