



Plan för lika rättigheter och möjligheter 2020

Ersätter jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017-2019



Författare	Giltighetstid	Reviderad	Diarienummer
Bärbel Elenius	2020-2021		
Antagen av Kommunfullmäktige 2020-06-24, § 83			

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen(2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Förbudet mot diskriminering enligt diskrimineringslagen gäller i princip alla samhällsområden och för samtliga sju ovanstående diskrimineringsgrunder.

Söderköpings kommuns grund är alla människors lika värde. Alla arbetsplatser ska präglas av jämställdhet, mångfald och likabehandling. Respekt för varje individ och en insikt om alla människors lika värde skapar ett bra arbetsklimat. Vi ska erbjuda alla samma möjligheter i arbetet oavsett anställningsform, kön, ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

Övergripande mål

Inom Söderköpings kommun ska vi ha ett förhållningssätt där människors likheter och olikheter tas tillvara. Alla ska behandlas med respekt och ha lika rättigheter och skyldigheter i arbetet.

På Söderköpings kommun vill vi tillvarata och värdesätta olikheter hos oss själva och vår omvärld för att främja god service, effektivitet och förnyelse av vår verksamhet.

Söderköpings kommun ska vara en arbetsplats som alla ska känna stolthet över och vi ska vara ett attraktivt alternativ för människor med olika erfarenheter och bakgrund

Ansvarsfördelning

Närmaste chef har det direkta ansvaret för att jämställdhets-/mångfalds- och likabehandlingsfrågorna integreras på arbetsplatserna.

Kännedom, kunskap och medvetenhet

Mål:

Alla chefer och medarbetare ska känna till och ha kunskap om Söderköpings kommuns plan för lika rättigheter och möjligheter samt verka för jämställdhet, mångfald och en inkluderande kultur på alla arbetsplatser inom Söderköpings kommun.

Förväntade effekter:

Gemensamma värderingar och normer som skapar en inkluderande arbetsplats. Samma bemötande ges till alla människor, medborgare och medarbetare, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktivitet:	Ansvar:
Frågorna om jämställdhet, mångfald och likabehandling ska kontinuerligt tas upp i samverkansgrupper och på arbetsplatsträffar.	Närmaste chef

Uppföljning sker genom:

Obligatorisk punkt på dagordning vid samtliga arbetsplatsträffar (APT), förvaltningarnas samverkansmöten (FSG) samt kommungemensamma samverkansmöten (GSG). Samverkansavtalet följs upp en gång per år med parterna.

Arbetsförhållanden

Mål:

Söderköpings kommun ska aktivt arbeta för att se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett diskrimineringsgrund.

Heltidsanställningar ska eftersträvas så att alla ges samma möjlighet att vara ekonomiskt självständig.

Förväntade effekter:

Alla anställda arbetar i goda arbetsförhållande både fysiskt som psykosocialt. Ingen anställd ska missgynnas av arbetsklimatet eller anställningsformerna.

Efterfrågad sysselsättningsgrad tillgodoses och omfattningen av timanställda minskar när hänsyn tas till verksamhet och utbildningskrav.

Aktivitet:	Ansvar:
Se till att det inte finns något i arbetets organisation och arbetsmiljö som hindrar framtida anställningar av personer av olika kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, funktionshinder och funktionsnedsättning samt religion eller annan trosuppfattning T.ex. diskriminerande regler kring klädsel eller kränkande jargong.	Närmaste chef
Arbeta för att erbjuda och främja önskad sysselsättningsgrad.	Närmaste chef

Uppföljning sker genom:

Söderköpings kommun arbetar efter Arbetsmiljölagen (AML) samt tillhörande föreskrifter som berör vår arbetsmiljö. I vår interna arbetsmiljöhandbok finns stöd till chefer hur de ska arbeta för att följa arbetsmiljölagen, dess föreskrifter samt kommunens arbetsmiljöpolicy. Detta arbete följs årligen upp av Personalkontoret där varje chef tillsammans med HR-konsult kartlägger det pågående arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarsamtal sker på individnivå för att kunna ta del av varje individs upplevelse av dennes arbetsförhållande.

Heltidsprojektet är en del i hur vi erbjuder önskad sysselsättningsgrad.

Lön och andra anställningsvillkor

Mål:

Lönesättning och löneförmåner

Skillnader i lönesättning och löneförmåner beaktas och åtgärdas utifrån alla diskrimineringsgrunder.

Löneglappet mellan kvinnor och män anställda hos Söderköpings kommun ska minska efter att hänsynstagande till lika och likvärdiga arbeten.

Förväntade effekter:

Jämställdhetsperspektivet genomsyrar löneprocessen och lönesättning sker utan diskriminering.

Aktivitet:	Ansvar:
Utvärdering och uppföljning av lönenivåer för kvinnor och män ska göras inför årlig löneöversyn.	Personalkontoret
Medarbetare som är föräldralediga eller långtidssjukskrivna ska inte missgynnas.	Närmaste chef
Medvetet arbeta för att åtgärda löneskillnader som kan hänföras någon av diskrimineringsgrunderna.	Närmaste chef och personalkontoret

Uppföljning sker genom:

En årlig lönekartläggning utförs där syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Föräldraskap och arbete

Mål:

Söderköpings kommun ska vara en attraktiv arbetsplats där alla medarbetare kan förena arbete och föräldraskap.

Förväntade effekter:

Fler kvinnor och män ska uppleva att de kan förena arbete och föräldraskap. Arbetsgivarorganisationen stödjer ett jämställt uttag av föräldraledighet och VAB bland kommunens anställda. Medarbetaren ska uppleva att denne är inkluderad i sin arbetsgrupp även under föräldraledigheten, oavsett kön.

Aktivitet:	Ansvar:
Interna möten och utbildningar ska så långt som det är möjligt förläggas på tid och plats som också passar småbarnsföräldrar.	Närmaste chef
Minst en gång under planperioden kartlägga om medarbetarna upplever att arbetsgivaren skapar förutsättningar att förena föräldraskap och förvärsarbete.	Närmaste Chef, personalkontor

Uppföljning sker genom:

Medarbetarenkät utförs vartannat år där varje chef får en indikation på hur vi som arbetsgivare har tillgodosett behovet av ett förenat arbete och föräldraskap.

Medarbetarsamtal sker på individnivå för att kunna ta del av varje individs upplevelse av hur vi som arbetsgivare har tillgodosett just dennes behov av förenat arbete och föräldraskap.

Vid ansökan om föräldraledighet sker en dialog med ansvarig chef och medarbetare. Där upprättas en individuell plan med hänsyn till schema och arbetsuppgifter utifrån den önskade sysselsättningsgraden.

Inga trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling

Mål:

Söderköpings kommun ska vara en arbetsplats fri från trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och alla former av kränkande särbehandling.

Förväntade effekter:

Trakasserier tas på största allvar vid alla arbetsplatser, så att alla känner sig trygga att anmäla trakasserier. Ett aktivt arbete att motverka sexuella och andra trakasserier samt kränkande särbehandling och repressalier är en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Aktivitet:	Ansvar:
Utbildning/ workshops i arbetsmiljö anordnas årligen för Söderköpings kommuns chefer, vilken även ska innefatta trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling.	Personalkontoret
Utbildning och diskussion för att förebygga, samt avstämning vid t.ex. medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, samverkansgrupper, planeringsdagar att det inte förekommer kränkningar, repressalier eller trakasserier i någon form.	Närmaste chef
Kontinuerligt arbeta med kommunikation och bemötande. Medvetandegöra varandra om vad som är trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling	Medarbetare
Synliggöra och informera om handlingsplan vid kränkandesärbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier	Personalkontoret

Uppföljning sker genom:

Årlig kartläggning av utbildningar via personalkontoret.

Medarbetarenkät utförs vartannat år och där frågan kring sexuella trakasserier ställs.

Tillbudsansmälningar sammanställs årligen av Personalkontoret och återkopplas till respektive chef.

I vår Handlingsplan vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier finns tydliga riktlinjer för hur vi arbetar i dessa frågor.

Rekrytering och befordran samt främja en jämn könsfördelning

Mål:

Söderköpings kommun ska aktivt arbeta för jämställdhet och mångfald i rekryteringsarbetet.

Förväntade effekter:

Söderköpings kommun har en kompetensbaserad rekryteringsprocess som inte diskriminerar i något steg och uppmuntrar till mångfald.

Aktivitet:	Ansvar:
Vid varje rekryteringstillfälle ska urvals- och intervjugruppen sträva efter att bestå av både män och kvinnor	Rekryterande chef och personalkontoret
Vid rekrytering, ska vi i möjligaste mån, verka för att bryta könssegregering på arbetsplatsen	Rekryterande chef och personalkontoret
Vid varje rekryteringstillfälle ska annons och urval bidra till att arbetsplatsen speglar samhället vad det gäller mångfald	Rekryterande chef, personalkontoret och kommunikationsavdelningen

Uppföljning sker genom:

Delaktighet och dialog mellan rekryterande chef och Personalkontoret som säkerhetsställer att rekrytering sker enligt våra riktlinjer. Alla annonser godkänns av Personalkontoret innan publicering.

Utbildning och kompetensutveckling

Mål:

Söderköpings kommun arbetar för att alla arbetstagare får möjlighet till kompetensutveckling oavsett diskrimineringsgrund.

Förväntad effekt:

Alla anställda oavsett diskrimineringsbakgrund får kompetensutveckling och kunskapsöverföring på ett likvärdigt sätt.

Aktivitet:	Ansvar:
Vid årligt medarbetarsamtal planeras kompetensutveckling utifrån medarbetarens individuella behov.	Närmaste chef.

Uppföljning sker genom:

Medarbetarsamtal med individuell utvecklingsplan.

Personal- och verksamhetsutveckling

Mål:

Söderköpings kommun ska beakta jämställdhets-, mångfalds och likabehandlingsfrågorna i all kommunal planering, genomförande och vid utvärdering av verksamheter.

Förväntade effekter:

På Söderköpings kommun tillvaratar och värdesätter vi olikheter hos oss själva och vår omvärld för att främja god service, effektivitet och förnyelse av vår verksamhet.

Aktivitet:	Ansvar:
En dialog om jämställdhets- och mångfald och likabehandlingsfrågor ska vara en del av den fortlöpande personal- och verksamhetsutvecklingen	Alla chefer och medarbetare

Uppföljning sker genom:

Kommunens plan för lika rättigheter och möjligheter utvärderas en gång per år.

Definitioner

Jämställdhet

Att män och kvinnor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Mångfald

Mångfald och mångfaldsarbetet handlar om att kunna respektera och värdesätta den bredd av olikheter som finns bland människor såsom kön, ålder, sexuell läggning, hudfärg, social bakgrund, religiös bakgrund, funktionshinder, kompetens, erfarenheter, mm.

Diskriminering

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, ålder eller funktionsnedsättning.

Trakasserier

Uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Beteende av sexuell natur som kränker någons värdighet. Beteendet kan vara både verbala, icke-verbala och fysiska, till exempel bilder eller sms av sexuell natur, fysisk kontakt i form av tafsningar, ovälkomna komplimanger, närgångna blickar och sexuella anspelningar.

Handlingarna betraktas som sexuella trakasserier ska vara ovälkomna av den som blir utsatt för dem.

Repressalier

När någon blir utsatt för bestraffning eller dåligt bemötande som reaktion på att denna har påtalat eller anmält diskriminering.

Kränkande särbehandling

Handlingar och beteenden som kränker en persons integritet och värdighet. Detta skiljer sig från konstruktiv kritik.

Könsöverskridande identitet

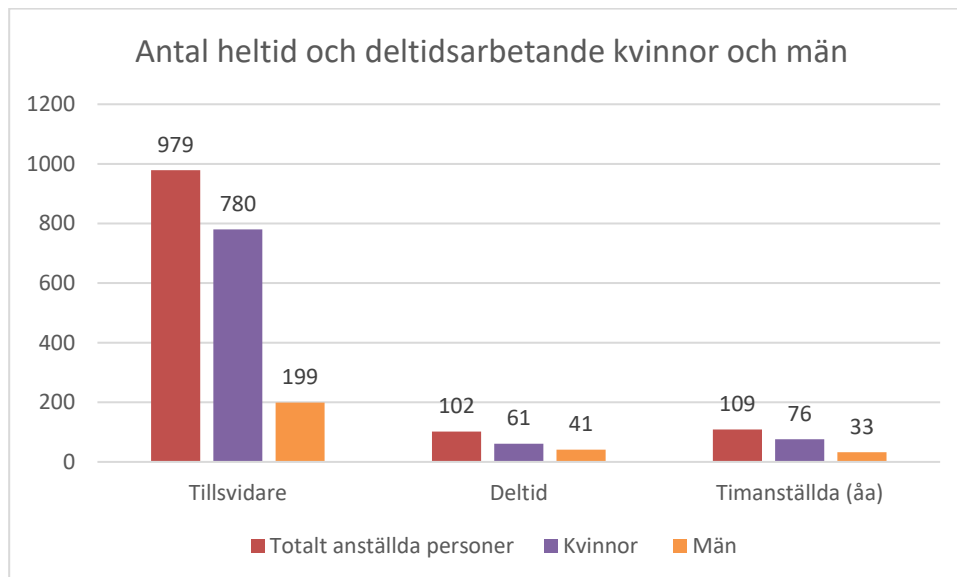
Att en individ inte identifierar sig som en man eller kvinna eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Funktionshinder/funktionsnedsättning:

Varaktigt fysisk, psykisk eller begåvnings- mässig begränsning av en individs funktionsförmåga.

Förslag till statistik som ska följas upp årligen

Antal heltid/deltidarbetande kvinnor och män (mätdatum 31 juli 2019)

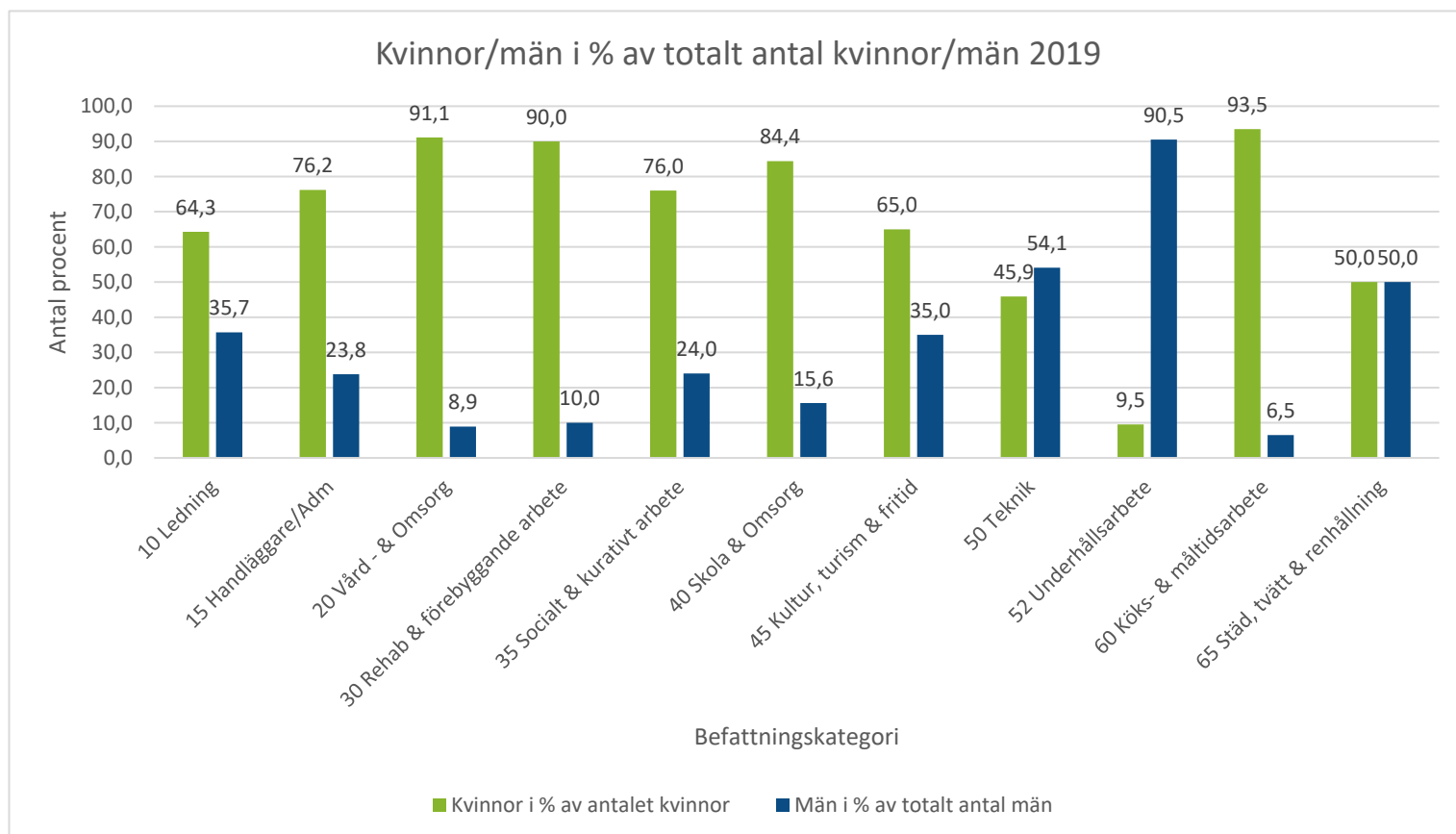


Lönekartläggning – män/kvinnor

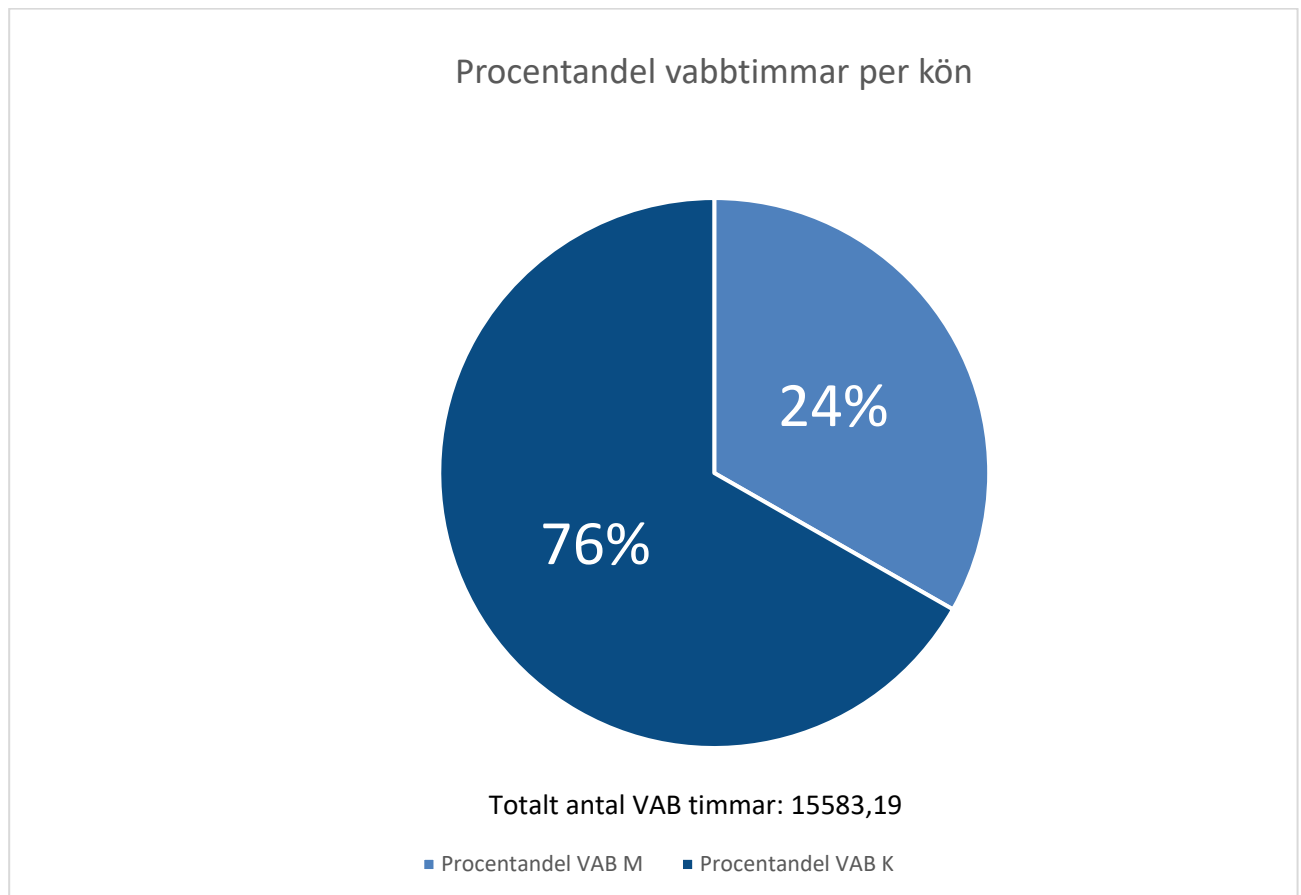
(Finns ingen klar statistik i dagsläget – kommer finnas till uppföljningen i slutet av året.)

Procentandel kvinnor/män per befattningsgrupp av totalt antal anställda per befattning (tillsvidareanställda) (mätdatum 31 juli)

Befattningsgrupp	Kvinnor i % av antalet kvinnor	Män i % av totalt antal män
10 Ledning	64,3	35,7
15 Handläggare/Adm	76,2	23,8
20 Vård - & Omsorg	91,1	8,9
30 Rehab & förebyggande arbete	90,0	10,0
35 Socialt & kurativt arbete	76,0	24,0
40 Skola & Omsorg	84,4	15,6
45 Kultur, turism & fritid	65,0	35,0
50 Teknik	45,9	54,1
52 Underhållsarbete	9,5	90,5
60 Köks- & måltidsarbete	93,5	6,5
65 Städ, tvätt & renhållning	50,0	50,0
Totalt antal anställda	780	199



Fördelning av VAB mellan kvinnor och män (mätdatum 1-31 juli 2019)



Lönekartläggning 2019/2020

Analys Lika Arbeten

Lönegap (kvinnor och män)

-2 495

Kvinnors andel av mäns lön

93 %

Andel kvinnor

79 %

Kön	Antal	Andel	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Högsta Lön
Kvinna	779	79 %	24 453 412	78 %	19 700	31 391	86 200
Man	201	21 %	6 811 054	22 %	21 100	33 886	75 000
	980	100 %	31 264 466	100 %	19 700	31 903	86 200

Medelålder och Kön

