



Likabehandlingsplan 2013-2016

Ersätter Jämställdhetsplan 2009-2011

(Jämställdhet, mångfald och diskriminering)

Diskrimineringslagen från 2009 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Förbudet mot diskriminering enligt nya lagen 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.



Mål 1 - Kännedom och kunskap om policyn

Alla medarbetare ska känna till och ha kunskap om Söderköpings kommuns Likabehandlingsplan.

Aktivitet:

- Frågorna om jämställdhet, mångfald och likabehandling ska kontinuerligt tas upp i samverkansgrupper och på arbetsplatsträffar

Ansvar:

- Närmaste chef

Mål 2 - Lönebildning

Osakliga löneskillnader som kan hänföras till kön ska åtgärdas.

Aktivitet:

- Utvärdering och uppföljning av lönenivåer för kvinnor och män ska göras inför de årliga löneöversynerna

Ansvar:

- Personalkontoret

Aktivitet:

- Medarbetare som är föräldralediga eller långtidssjukskrivna ska inte missgynnas

Ansvar:

- Närmaste chef

Osakliga löner utifrån diskrimineringsgrunderna ska motverkas

Aktivitet:

- Medvetet arbeta för att åtgärda löneskillnader som kan hänföras någon av diskrimineringsgrunderna

Ansvar:

- Närmaste chef

Mål 3 - Förening arbete och föräldraskap

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

Aktivitet:

- Interna möten och utbildningar ska så långt som det är möjligt förläggas på tid och plats som också passar småbarnsföräldrar

Ansvar:

- Närmaste chef



Mål 4 - Inga trakasserier eller kränkande särbehandling

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

Aktivitet:

- Avstämning vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, samverkansgrupper, planeringsdagar och kontinuerligt att det inte förekommer kränkningar eller trakasserier i någon form
- Medvetandegöra varandra om vad som är trakasserier eller kränkande särbehandling

Ansvar:

- Närmaste chef och medarbetare

Mål 5 – Arbetsförhållanden

Söderköpings kommun ska aktivt arbeta för att se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

Aktivitet:

- Se till att det inte finns något i arbetets organisation och arbetsmiljö som hindrar framtida anställningar av personer av olika kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. T.ex. diskriminerande regler kring klädsel eller kränkande jargong
- Arbeta för att erbjuda och främja önskad sysselsättningsgrad

Ansvar:

- Närmaste chef

Mål 6 - Personalsammansättning

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

Aktivitet:

- Vid varje rekryteringstillfälle ska urvals- och intervjugruppen sträva efter att bestå av både män och kvinnor
- Vid varje rekryteringstillfälle ska annons och urval bidra till att arbetsplatsen speglar samhället vad det gäller mångfald
- Vid internrekrytering, ska vi i möjligaste mån, verka för att bryta könssegrering på arbetsplatsen

Ansvar:

- Rekryterande chef och personalkontoret



Mål 7 – Personal- och verksamhetsutveckling

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

Aktivitet:

- En dialog om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor ska vara en del av den fortlöpande personal- och verksamhetsutvecklingen

Ansvar:

- Alla chefer och medarbetare



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.

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 begåvningsmässig begränsning av en individs funktionsförmåga.

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