



## Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017-2019

Ersätter Jämställdhetsplan 2013-2016

### **(Jämställdhet, mångfald och likabehandling)**

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, funktionshinder, 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.



## **1. Kännedom och kunskap om policyn samt öka medvetenheten inom Söderköpings kommun kring Jämställdhet, likabehandling och mångfald.**

### *Mål:*

Alla chefer och medarbetare ska känna till och ha kunskap om Söderköpings kommuns Likabehandlingsplan 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, ålder, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning.

### *Aktivitet:*

- Utbildning/ workshops i arbetsmiljö anordnas årligen för Söderköpings kommuns chefer. Däri ska även jämställdhet, mångfald och likabehandlingsfrågor innefattas.

### *Ansvar*

- Personalkontoret

### *Aktivitet:*

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

### *Ansvar*

- Närmaste chef

## **2. Lönebildning**

### *Mål:*

Osakliga löneskillnader som har samband med kön eller flerfaldig diskriminering ska upptäckas och åtgärdas.

Lönegapet mellan kvinnor och män anställda hos Söderköpings kommun ska minska efter att hänsyn tagits till lika och likvärdiga arbeten.

### *Förväntade effekter:*

Jämställdhetsperspektivet genomsyrar löneprocessen och lönesättning sker oberoende av kön och tjänstgöringsgrad.

### *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 och personalkontoret

## HÄR LÄGGA IN EN NULÄGESANALYS AV LÖN

Ett exempel taget ut Jönköpings kommuns jämställdhetsplan

**Nuläge**

*Lönegapet avser den skillnad i medellön som återstår när hänsyn tagits till att kvinnor och män ofta befinner sig inom olika yrkesområden inom kommunen.*

|               | <i>Medellön kr/mån</i> |            |                  |
|---------------|------------------------|------------|------------------|
|               | <i>Kvinnor</i>         | <i>Män</i> | <i>Lönegap %</i> |
| 2012          | 24569                  | 27022      | 3,63             |
| 2013          | 25174                  | 27536      | 3,46             |
| 2014....25904 |                        | 28144      | 3,14             |

### 3. Förening arbete och föräldraskap

*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 kvinnor och män. Medarbetaren ska uppleva att denne är inkluderad i sin arbetsgrupp även under föräldraledigheten, oavsett kön.

*Aktivitet:*

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

*Ansvar:*

- Närmaste chef

*Aktivitet:*

- Minst en gång under planperioden kartlägga om medarbetarna upplever att arbetsgivaren skapar förutsättningar att förena föräldraskap och förvärvsarbete.

*Ansvar:*

- Närmaste Chef, personalkontor



#### 4. Inga trakasserier eller kränkande särbehandling

*Mål:*

Söderköpings kommun ska vara en arbetsplats fri från trakasserier 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 är en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

*Aktivitet:*

- Utbildning/ workshops i arbetsmiljö anordnas årligen för Söderköpings kommuns chefer, vilken även ska innefatta trakasserier och kränkande särbehandling.
- Utbildning och diskussion för att förebygga, samt avstämning vid t.ex. medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, samverkansgrupper, planeringsdagar att det inte förekommer kränkningar eller trakasserier i någon form.
- Kontinuerligt arbeta med kommunikation och bemötande. Medvetandegöra varandra om vad som är trakasserier eller kränkande särbehandling

*Ansvar:*

- Personalkontoret, närmaste chef och medarbetare

#### 5. Arbetsförhållanden

*Mål:*

Söderköpings kommun ska aktivt arbeta för att se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, funktionshinder och funktionsnedsättning samt religion eller annan trosuppfattning.

Heltidsanställningar ska eftersträvas och ofrivilliga deltidsanställningar ska eftersträvas så att alla ges samma möjlighet att vara ekonomiskt oberoende.

*Förväntade effekter:*

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

*Aktivitet:*

- 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.
- Arbeta för att erbjuda och främja önskad sysselsättningsgrad

*Ansvar:*

- Närmaste chef



## 6. Personalsammansättning

### *Mål:*

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

### *Förväntade effekter:*

Söderköpings kommun har en rekryteringsprocess som inte diskriminerar i något steg. Vi rekryterar på kompetens och uppmuntrar till mångfald

### *Aktivitet:*

- Vid varje rekryteringstillfälle ska urvals- och intervjugruppen sträva efter att bestå av både män och kvinnor
- Vid internrekrytering, ska vi i möjligaste mån, verka för att bryta könssegregering på arbetsplatsen

### *Ansvar:*

- Rekryterande chef och personalkontoret

### *Aktivitet:*

- Vid varje rekryteringstillfälle ska annons och urval bidra till att arbetsplatsen speglar samhället vad det gäller mångfald

### *Ansvar:*

- Rekryterande chef, personalkontoret och kommunikationsavdelningen

## 7. 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 vi och värdesätta olikheter hos oss själva och vår omvärld för att främja god service, effektivitet och förnyelse av vår verksamhet.

### *Aktivitet:*

- En dialog om jämställdhets- mångfalds 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: Varaktig 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.