



# Mångfalds- och Jämställdhetsplan för Sotenäs kommun år 2015 - 2017

## Inledning

### *Krav på arbetsgivaren utifrån Diskrimineringslagen 3 kap.*

I Diskrimineringslagen 3 kap § 3 skall arbetsgivaren ur ett arbetsgivarperspektiv genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Ur ett medborgarperspektiv skall hänsyn även tas till ålder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet.

Sotenäs kommun inkluderar mångfaldsaspekter i en Jämställdhets- och Mångfaldsplan. I fortsättningen av dokumentet inbegrips samtliga diskrimineringsgrunder i begreppet alla arbetstagare.

Enligt § 13 skall samtliga arbetsgivare med fler än 25 anställda upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år.

**Jämställdhet** innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att:

- Ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- Vårda hem och barn
- Delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället

**Jämlikhet** avser rättvisa förhållanden mellan *alla* individer och grupper i samhället och utgår från att alla har lika värde oavsett kön, ras, religion, social tillhörighet m.m. Jämställdhet är en av jämlikhetsfrågorna.

### Ansvarsfördelning

#### **Kommunfullmäktige**

Har det personalpolitiska ansvaret för att kommunens jämställdhets- och mångfaldsplan upprättas, följs upp och utvärderas enligt diskrimineringslagen

#### **Förvaltningschef**

Organiserar arbetet med jämställdhets- och mångfaldsplanen i respektive förvaltning. I förvaltningens verksamhetsplan planeras årsvisa aktiviteter vilka sedan redovisas i förvaltningens årsredovisning.

#### **Chefer**

Ansvarar för det övergripande jämställdhets- och mångfaldsarbetet

#### **Medarbetare**

Arbetar för jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen

## MÅL

- \* Målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen täcker de krav som ställs i 3 kap. 13 § diskrimineringslagen.
- \* Under varje mål står angivet de åtgärder som ska vidtas för att nå målet. Målet fastställs av respektive nämnd.
- \* En uppföljning skall genomföras vart tredje år, innan plan skrivs. Kommunen skall följa upp Jämställdhets- och mångfaldsplanen varje år i samband med årsredovisning, där redovisning sker vilka åtgärder som genomförts under året.

## 1. Arbetsmiljö

*Arbetsgivaren skall utforma arbetsmiljön så att hälsofarliga och felaktiga belastningar kan undvikas. Arbetsgivaren skall även ta hänsyn till att anställda har olika fysiska och psykiska förutsättningar, genom att bland annat tillhandahålla utrustning och redskap som passar medarbetarens olikheter. Arbetstagarens ansvar är att följa arbetsgivarens instruktioner och att använda de hjälpmedel som finns i arbetet.*

Det är också viktigt att ta ansvar för sin egen hälsa. Skyddsombudet ska bevaka arbetsmiljön för arbetstagarnas räkning.

### Diskrimineringslagen, 3 kap

§ 4 Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trostillhörighet.

#### Mål

Sotenäs kommun ska eftersträva ha sådana arbetsförhållanden som ska lämpa sig för alla arbetstagare.

#### Åtgärd

Kartlägg arbetsförhållanden för alla arbetstagare.

#### Hur

- Genom dialog mellan chef och arbetstagare via arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och medarbetarenkät med stöd av frågan om hur de upplever sin arbetsmiljö.
- Ur ett jämställdhetsperspektiv kartlägga och analysera anmälda olycksfall och arbetsskador uppdelade på kvinnor och män. Beroende på resultat av kartläggningen planeras åtgärder.

#### När

Kontinuerligt.

**Ansvarig**

Chef avseende punkt a.  
Chef och samverkansgrupp avseende punkt b.

**Uppföljning**

Slutet 2015.

## 2. Psykosociala arbetsförhållanden

*För att förhindra fördomar och generaliseringar som motverkar ökad jämställdhet och mångfald behöver vi bli medvetna om de fördomar vi själva har och hur de påverkar vårt bemötande.*

**Diskrimineringslagen, 3 kap**

§ 4 Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trostillhörighet.

**Mål**

På respektive arbetsplats ska alla bemötas på likvärdigt sätt. Ingen ska bemötas utifrån värderingar som bygger på generaliseringar om kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder.

Samtliga anställda ska ha grundläggande kunskaper om jämställdhet och mångfald.

**Åtgärd**

Samtliga enheter ska ha arbetsplatsträffar med bland annat fokus på psykosocial arbetsmiljö som främjar jämställdhet och mångfald och motverkar trakasserier.

**Hur**

Diskussioner på arbetsplatsträffar samt medarbetarenkät.

**När**

2015-2017.

**Ansvarig**

Chef.

**Uppföljning**

2015 och slutet 2016.

### 3. Underlätta förvärvsarbete och föräldraskap

*Sotenäs kommun ska skapa arbetsförhållanden som underlättar för både kvinnliga och manliga anställda att dela på familjeansvaret.*

*Varken kvinnliga eller manliga medarbetare ska få eftersläpning i kompetens- eller löneutveckling på grund av att de är eller förväntas vara borta längre föräldraledighetsperioder*

#### **Diskrimineringslagen, 3 kap**

§ 5 Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

#### **Mål**

Samtliga medarbetare ska uppleva att Sotenäs kommun skapar förutsättningar för att förena arbete med föräldraskap.

Föräldralediga ska ges möjlighet att bli informerade om vad som händer i verksamheten och på arbetsplatsen

#### **Åtgärd**

- a) Öka förståelse och acceptans för att föräldraledighet tas ut oavsett kön.
- b) Underlätta återkomsten till arbetet.

#### **Hur**

- a) Chef informerar om att arbetsgivaren ser positivt på att kvinnor och män tar ut sin föräldraledighet
- b) Innan föräldraledighet tas ut ska dialog ske med närmast chef om ledighetens omfattning och längd samt vilken information den föräldraledige vill ha om vad som händer i verksamheten.

#### **När**

- a) Kontinuerligt
- b) Kontinuerligt

#### **Ansvarig**

Chef.

#### **Uppföljning**

2015 och 2016.



## 4 Trakasserier

*Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier som utgår från diskrimineringslagen. Arbetsgivaren är därtill skyldig att vid kännedom om trakasserier utreda och vidta åtgärder för att stoppa och förhindra trakasserier i framtiden.*

*Med trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökande eller arbetstagares värdighet. När det gäller sexuella trakasserier kan dessa vara ovälkomna beröringar, sexuell jargong, skämt som anspelar på sex eller sexuella förslag. En handling kan ha kränkande effekt även om den utförs utan avsikt att kränka. Det är den som känner sig utsatt som avgör vad som är kränkande.*

### Diskrimineringslagen, 3 kap

§ 6 Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

### Mål

Ingen medarbetare ska utsättas för trakasserier i arbetet på grund av kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder.

Ökad kunskap och förståelse hos medarbetarna för vad som är trakasserier.

### Åtgärd

Handlingsplan mot trakasserier är fastställd av Kommunfullmäktige 2008-06-26 § 80.

### Hur

Ökad kunskap hos medarbetarna genom information och diskussion på arbetsplatsträffar så att det främjar jämställdhet och mångfald och motverkar trakasserier.

### När

Kontinuerligt.

### Ansvarig

Chef.

### Uppföljning

2015 och 2016.

## 5. Rekrytering

*Vid rekrytering är det viktigt att arbetsgivaren eftersträvar att anställa för en ökad mångfald.*

### Diskrimineringslagen, 3 kap

§ 7 Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

§ 8 Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

### Mål

Arbetsgivaren skall genomföra åtgärder som leder till ökad mångfald.

### Åtgärd

Kommunens annonser ska innehålla en formulering där det framgår att kommunen eftersträvar en ökad mångfald.

### Hur

En bestämd formulering tas fram som används i platsannonser.

### När

2015.

### Ansvarig

Personalchefen.

### Uppföljning

Årsvis.

## 6. Löner

### Diskrimineringslagen, 3 kap

§ 10 Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

#### Mål

Löneskillnader beroende på kön ska inte förekomma inom lika eller likvärdiga arbeten.

#### Åtgärd

Genomföra lönekartläggning vart tredje år.

#### Hur

Enligt särskild metod.

#### När

2015 och därefter vart tredje år.

#### Ansvarig

Kommunchefen.

#### Uppföljning

Vart tredje år.