



---

Förvaltning Kommunutveckling - Samhällsbyggnad

---



## **Skurup kommuns jämställdhets- och likabehandlingsplan**

**Gäller t.o.m. 2012-03-31**



---

## Förvaltning Kommunutveckling - Samhällsbyggnad

---

### Innehåll

- 1. Bakgrund**
- 2. Jämställdhets- och likabehandlingsplan och mål**
- 3. Föräldraskap/föräldradighet**
- 4. Rekrytering**
- 5. Lön**
- 6. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden**
- 7. Kränkande särbehandling**
- 8. Riktlinjer**
- 9. Information**



---

## Förvaltning Kommunutveckling - Samhällsbyggnad

---

### 1. Bakgrund

#### 1.1 Mångfald är en tillgång

Ökad mångfald på våra arbetsplatser är en investering för framtiden. Mångfald inom organisationer innebär förmågan att tillvarata arbetskraftens många olikheter och resurser.

Målsättningen med vårt mångfaldsarbete är att möjliggöra:

- förbättrad service för kommunens invånare
- kvalitetslyft av verksamheten
- utvecklad förmåga att rekrytera, utveckla och behålla kompetens
- bredare urval vid rekryteringar
- ökad kunskap och kompetens i organisationen
- aktivt arbete mot diskriminering och negativa attityder

#### 1.2 Jämställdhet och likabehandling i Skurups kommun

I Skurups kommun ska alla anställda och arbetssökande ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning eller fysisk förmåga. Anställda och arbetssökande ska bemötas med respekt och acceptans av både chefer och medarbetare.

Jämställdhet och mångfald ger ökad arbetsglädje och livskvalitet för den enskilde och ökad produktivitet för verksamheten. Skurups kommun är en tjänsteorganisation och våra medarbetares kompetens är den viktigaste tillgången.

Jämställdhet mellan kvinnor och män utgör en grundläggande och strategisk värdering i kommunen. Likabehandlingsarbetet är ett viktigt verktyg för att utveckla och förnya verksamheterna.

Kvinnor och män ska på lika villkor kunna förvärvsarbeta, ta hand om sin familj, ta del i samhällsarbete och ägna sig åt fritidsintresse. Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Även om det idag inte finns några formella regler eller lagar som förhindrar ett jämställt samhälle är ännu inte jämställdheten fullt uppnådd.

85 % av våra anställda är kvinnor och vissa verksamheter tenderar att bli i det närmaste enkönade med övervägande andel kvinnliga anställda inom framförallt vård och omsorg. Motsvarande för männen är de tekniska yrken. Kvinnor är oftare än män deltidsanställda.



---

## Förvaltning Kommunutveckling - Samhällsbyggnad

---

Drygt hälften av de personer i Skurups kommun som innehar en ledande position, är kvinnor.

För att kunna fatta bästa möjliga beslut behövs både mäns och kvinnors erfarenhet och kunskaper. Det är viktigt att inte ena könet stängs ute från inflytande på något samhällsfält.

Jämställdhet och mångfald är ytterst en fråga om attityder. Män och kvinnor har olika erfarenheter vilket gör att de prioriterar och värderar företeelser på olika sätt. Det är viktigt att dessa skillnader och erfarenheter tas tillvara på i den kommunala verksamheten.

Därför måste kvinnor och män gemensamt och aktivt arbeta för ett jämställt Skurup. Det är viktigt att införliva likabehandlingsfrågorna inom alla verksamhetsområden samt utveckla rutiner och arbetsformer som garanterar att sakfrågor, där det är relevant, prövas ur ett likabehandlingsperspektiv.

### 1.3 Diskrimineringslagarna

Arbetsgivaren är enligt diskrimineringslagarna skyldig att vidta åtgärder inom tre huvudområden som är rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier.

Diskrimineringslagarna är:

*Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130)*

*Jämställdhetslagen (1991:433, 2000:773)*

*Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132)*

*Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133))*

*Lag om förbud mot diskriminering (2003:307)*

## 2. Jämställdhets- och likabehandlingsplan och mål

Arbetsgivare med fler än 10 anställda är skyldiga att upprätta en likabehandlingsplan med mål och åtgärder som ska följas upp vid nästföljande plan.

---

## Förvaltning Kommunutveckling - Samhällsbyggnad

---

### I Skurups kommun vill vi:

- verka för mångfald på arbetsplatsen
- jämna fördelningen mellan kvinnor och män i alla yrkesgrupper, samt minska antalet enkönade arbetsplatser och yrkeskategorier
- aktivt arbeta mot diskriminering och otillbörlighet särbehandling av arbetssökande eller redan anställda
- att våra chefer utreder och vidtar åtgärder mot trakasserier i största utsträckning anpassa den egna arbetsplatsen för personer med funktionshinder
- arbeta för en könsneutral lönesättning och utveckling

### 2.1 Skurups kommun skall leva upp till förbuden i lagarna:

Det ena förbudet avser behandling av arbetssökande och innebär att arbetsgivaren vid rekryteringsförfarandet eller anställningsbeslutet inte får otillbörligt särbehandla en arbetssökande genom att förbigå henne/honom på grund av etnisk faktor, funktionshinder eller sexuell läggning.

Det andra förbudet avser redan anställda. Det är förbjudet för arbetsgivaren att otillbörligen särbehandla en arbetstagare på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning genom att tillämpa oförmånliga anställningsvillkor eller vidta någon annan jämförlig åtgärd mot arbetstagaren.

### 3. Föräldraskap/ledighet

Skurups kommun arbetar för att underlätta så att både kvinnor och män ska kunna förena förvärvsarbete och familj. En fråga som är av särskilt betydelse är den att uppmuntra manliga anställda att i högre grad utnyttja sina möjligheter till föräldraledighet. Skurups kommun kommer att genom information poängtera sin positiva attityd till föräldraledighet och att man ser denna erfarenhet som föräldern får som en tillgång i arbetet med människor. Information om möjligheter till ledighet för vård av barn ska ges till såväl nyanställd som redan anställd personal.

Följande ledigheter kan ifrågakomma utöver vad som är reglerat i lag och avtal:

När det gäller möjligheten att förena arbete och föräldraskap kan varje förvaltning i kommunen medge:

- Partiell tjänstledighet nedsättning till 75% eller i särskilda fall nedsättning till 50% tom att barnet fyllt 12 år
- Hel tjänstledighet utan lön för vård av barn till dess att barnet fyllt 2 år.

---

## Förvaltning Kommunutveckling - Samhällsbyggnad

---

### 3.1 Mål med föräldraskap/ledigheter

Arbetsområde	Mål
Medarbetare som är föräldraledig eller av annan orsak inte är i tjänst, bör erbjudas möjlighet att delta i arbetsplatsträffar eller motsvarande.	Att skapa system där arbetsledaren kontakter föräldraledig medarbetare, för att erbjuda en möjlighet till delaktighet vid viktigare träffar som har yrkesmässig betydelse för medarbetaren.
Uppmuntra särskilt manliga anställda till att vara mer föräldralediga.	Att arbeta för att andelen uttagen föräldraledighet för manligt anställda ökar.
Informera chefer och arbetsledare om Skurups kommuns positiva attityd till föräldraledighet.	I samband med ikraftträdandet av jämställdhets- och likabehandlingsplanen bör det genomföras en genomgång av planen på respektive arbetsplatsträffar inom kommunen.
Förlägga sammankomster som gör att föräldrar ges möjlighet till medverkan	Arbeta med långtidsplanering där det ingår att i möjligaste mån tillgodose småbarnsföräldrars möjlighet till närvaro.
Arbeta fram ett tydligt synsätt att föräldraledighet ses som en merit i samband med att arbeta med människor	Arbeta fram ett enhetligt system för att kunna hantera föräldralediga eller andra med lagstadgad ledighet ur ett jämställdhetsperspektiv i samband med löneöversynsförhandlingar
Förslag på alternativa arbetstidsmodeller på flera områden inte endast vård och omsorg	Vid uppkommet behov undersöka möjlighet till alternativ arbetstidsmodeller



---

## Förvaltning Kommunutveckling - Samhällsbyggnad

---

### 4. Rekrytering/Jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika yrkesgrupper

#### Grundsyn

Diskriminering och otillbörlig särbehandling p.g.a. etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning av arbetssökande eller redan anställda får inte ske inom Skurups kommun. Vid tillsättning av tjänst ska platsannonsen utformas så att både kvinnor och män blir intresserade av att söka de lediga tjänsterna. För yrkesgrupper där ett kön är överrepresenterat, ska annonsen utformas så att det framgår att kommunen tillämpar positiv särbehandling av det underrepresenterade könet, vid likvärdiga kvalifikationer. Skurups kommun ställningstagande måste framgå tydligt vid aktuell annonsering.

I den beredande rekryteringsgruppen som genomför anställningsintervjuer bör båda könen vara representerade. Likaså bör också personer av båda könen kallas till intervju, om ansökningsmaterialet tillåter. Såväl direkt som indirekt diskriminering är otillåten.

Skurups kommun eftersträvar en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i alla yrkesgrupper. En viktig fråga är att arbeta med att minska antalet enkönade arbetsplatser och yrkeskategorier.

Jämn könsfördelning anses föreligga inom arbetsplatsen när ingetdera könet är representerat med mindre än 40 % av arbetstagarna inom en kategori.

#### 4.1 Mål med rekrytering/Jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika yrkesgrupper

Arbetsområde	Mål
Att möjliggöra för det underrepresenterade könet att söka och erhålla lediga befattningar utifrån en uttalad viljeinriktning i platsannons.	Att på tydligt sätt påvisa vid platsannonsering att Skurups kommun vill medverka till förändring i frågan om att uppnå en jämnare könsfördelning på våra arbetsplatser. Detta ska verka för att fler ur det underrepresenterade könet söker tjänster inom kommunen. Att man tydligt pekar på att en tillämpning av positiv särbehandling görs vid likvärdiga meriter, i syfte att öka andel av det underrepresenterade könet.

## Förvaltning Kommunutveckling - Samhällsbyggnad

Att arbeta med långsiktiga jämställdhetsmål i skolan. För att på sikt kunna bli en attraktiv arbetsgivare för både kvinnor och män.	Att med stöd av PRAO och studiebesök arbeta för att eleverna ges möjlighet att praktisera vid arbetsplatser som inte är av tradition förekommande inom respektive kön. Att skapa ett system med yrkesorienterad information till skolorna där frågan yrkesval och jämställdhet belyses.
Att verka för att alla kommunens arbetsplatser har en positiv inställning till PRAO och praktikplatser.	Information till förvaltningarna.

### 5. Lön

Såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisationer påverkas av attityder och värderingar som finns i samhället. Kommunen ska eftersträva objektivitet vid lönesättning. Lönesättning och andra anställningsvillkor får inte vara könsrelaterade.

Kommunen ska fortlöpande analysera löneskillnader mellan kvinnor och män samt bevaka löneutvecklingen inom olika yrken. Målet är att arbeta fram ett objektivt och könsneutralt system för arbetsvärdering. En sammanställning över skillnader mellan kvinnor och mäns löner i olika typer av yrken inom kommunen ska redovisas.

### 6. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Skurups kommuns systematiska arbetsmiljöarbete ligger till grund för arbetsmiljöarbetet. Arbetsledare ska vara uppmärksam på den fysiska och psykiska arbetsmiljön för dem som arbetar inom verksamhetsområdet. Vid organisatoriska förändringar ska jämställdhetsaspekterna beaktas. Arbetsplatsens utformning ska ses över så att inte finns något som hindrar anställning av personer av det underrepresenterade könet. Det kan röra sig om att sanitära utrymmen, arbetsredskap, och skyddskläder ska finnas och vara anpassade för både män och kvinnor.

### 7. Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling utgör ett samlingsbegrepp för vuxenmobbing, psykiskt våld, social uteslutning och alla former av trakasserier. Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

---

## Förvaltning Kommunutveckling - Samhällsbyggnad

---

Arbetsledare och annan personal ska vara uppmärksam på och tillse att ingen utsätts för sexuella trakasserier. En handlingsplan för kränkande särbehandling ingår i kommunens systematiska arbetsmiljöarbete. Frågor kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor måste i samverkan tas upp och särskilt vid arbetsplatsträffar kan jämställdhets- och likabehandlingsplanen lyftas fram.

### 7.1 Mål med arbete med kränkande särbehandling

Arbetsområde	Mål
Att varje medarbetare känner sig som en behövd och värdefull del i kommunen.	Att inga kränkande särbehandlingar eller sexuella trakasserier förekommer.

## 8. Riktlinjer

### Information och uppföljning

- Information till olika grupper arbetsledare och fackliga förtroendemän
- Nyanställda ska få information om Skurups kommuns jämställdhets- och likabehandlingsplan
- Arbetsledare ska informera sina medarbetare om kommunens arbete med likabehandling samt presentera jämställdhets- och likabehandlingsplanens innehåll vid arbetsplatsträffar
- Personalenheten ska arbeta med statistik för att kunna analysera kommunens åtgärder ur ett jämställdhetsperspektiv
- Centrala samverkansgruppen ska i samband med revideringar av planen utarbeta årliga utvärderingar hur de konkreta målen har uppnåtts.
- Enkät ska delas ut till alla medarbetare under första halvåret. Arbetsgruppen ska utvärdera enkäten och utarbeta åtgärdsprogram om behov finns.

Likabehandlingsperspektivet ska belysas i kommunens olika planer och dokument som exempelvis:

- skolplaner
- förskoleplaner
- vård - omsorgsplaner
- kvalitetsredovisningar
- personalekonomisk redovisning

Det övergripande arbetet med likabehandling bygger på diskrimineringslagarna, personalpolitiken och systematisk arbetsmiljöarbete (tidigare internkontrollprogrammet). I



---

## Förvaltning Kommunutveckling - Samhällsbyggnad

---

arbetet med framtagandet av 2007 års jämställdhets- och likabehandlingsplan har kommunledning, personalutskott och de fackliga organisationerna Kommunal, Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet deltagit.

Kommunens likabehandlingsplan kompletteras med specifika likabehandlingsplaner för förskola och skola. Förvaltningschef ansvarar för verksamhetens arbete med likabehandling.

### 9. Information

- En arbetssökande eller någon redan anställd som misstänker att hon/han är diskriminerad har rätt att efter begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och vilka andra meriter den har som fått arbetet. Detsamma gäller vid befordran och uttagning till utbildning.
- Den som anser sig ha blivit diskriminerad ska lägga fram styrkta fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering.
- Det är arbetsgivarens ansvar att utreda vad som hänt samt att vidta erforderliga åtgärder för att förhindra ett upprepande. Det är också arbetsgivarens ansvar att bevisa att någon diskriminering inte har skett.

En arbetssökande eller anställd på Skurups kommun som känner sig missgynnad enligt ovan påtalar detta i första hand för sin chef. Respektive personalenheten eller personalorganisation kan också kontaktas.