



Antagen av kommunfullmäktige 2016-02-08, § 3
*Ersätter Jämställdhetsplan 2011-2014 antagen av KF 2010-12-13, § 127 och
Mångfaldsplan för Vingåkers kommun antagen av KF 2006-05-11, § 116*

Jämställdhet- och mångfaldsplan

2016-2019

Bakgrund

2 (8)

Diskrimineringslagen 3 kap föreskriver att arbetsgivaren aktivt ska främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen ska främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställning och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

1 Inledning

Det målinriktade arbetet innebär att arbetsgivaren ska ha aktiva åtgärder som finns inom de områden som Diskrimineringslagen anger. Vingåkers kommun har beslutat att under 2016-2019 ska de aktiviteter genomföras som anges i planen. De flesta aktiviteter åligger chefer med personalansvar. Inför årsredovisningen kommer aktiviteterna i planen att följas upp.

2 Jämix

Vingåkers kommun mäter JÄMIX årligen och enligt Kommunfullmäktiges övergripande mål ska mångfalden bland kommunens medarbetare ska öka. Jämix ger en indikation på det samlade jämställdhetsarbetet i kommunen. Enligt Kommunfullmäktigets mål ska Jämix-index öka fram till år 2019.

Vingåkers kommun

Arbetsförhållanden

3 (8)

4 § kapitel 3 Diskrimineringslagen:

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

Målformulering	Aktivitet/er	Uppföljning hur	Vem följer upp
Vingåkers kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare.	Erbjuda heltidsarbete som norm och deltid som en möjlighet.	Personalenheten gör årligen en uppskattning av hur många som erbjudits önskad sysselsättningsgrad.	Personalenheten redovisar till årsredovisningen.
	Reducera de delade turerna.	Bemanningsansvarig redovisar årligen förändringen av antalet delade turer.	Bemanningsansvarig redovisar till årsredovisningen.

3 Förvärvsarbete och föräldraskap

5§ kapitel 3 Diskrimineringslagen:

”Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”

Målformulering	Aktivitet/er	Uppföljning hur	Vem följer upp
Arbetsgivaren ska verka för att kontakten med de föräldralediga stärks så att återgången till arbetet underlättas.	Chef och föräldraledig medarbetare gör en överenskommelse om hur kontakten med arbetsplatsen ska vara under ledigheten.	Personalenheten genomför årligen uppföljning med ett urval chefer.	Personalenheten redovisar till årsredovisningen.
	Varje medarbetare som varit helt föräldraledig skall erbjudas nyintroduktion på arbetsplatsen när man återgår i arbete.	Personalenheten genomför årligen uppföljning med ett urval chefer.	Personalenheten redovisar till årsredovisningen.
	Erbjuda möjlighet att gå ner i arbetstid tills barnet fyller 12 år	Personalenheten redovisar årligen hur man som arbetsgivare synliggjort möjligheten för medarbetarna samt hur många kvinnor respektive män som antagit erbjudandet.	Personalenheten redovisar till årsredovisningen.

4 Trakasserier

Av 4 § kapitel 3 Diskrimineringslagen framgår att:

”Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.” (Lag 2008: 567)

Målformulering	Aktivitet/er	Uppföljning hur	Vem följer upp
Kommunens rutiner för hantering av diskriminering och kränkande särbehandling skall vara kända av samtliga medarbetare	Minst en gång varje år ska rutinerna diskuteras på arbetsplatsen.	Personalenheten genomför årligen uppföljning med ett urval chefer.	Personalenheten redovisar till årsredovisningen.
Kommunen ska ha minst en enhet där samtliga medarbetare är utbildade i HBT-frågor	HBT-utbildning för minst en enhet årligen.	Personalenheten redovisar årligen.	Personalenheten redovisar till årsredovisningen.

5 Utbildning och kompetensutveckling

6 (8)

Av 8 § kapitel 3 Diskrimineringslagen framgår att:

”Arbetsgivaren ska 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.”

(Lag 2008: 567)

Målformulering	Aktivitet/er	Uppföljning hur	Vem följer upp
Alla medarbetare ska ha lika möjligheter till utbildning och kompetensutveckling.	Individuell kompetensutveckling ska diskuteras och dokumenteras inom det årliga medarbetarsamtalet.	Personalenheten genomför årligen uppföljning med ett urval chefer.	Personalenheten redovisar till årsredovisningen.
Karriärvägar ska vara lika för alla	Projekt- och arbetsgrupper ska vara representerade av både kvinnor och män och om möjligt ha en jämn könsfördelning	Personalenheten genomför årligen uppföljning med ett urval chefer.	Personalenheten redovisar till årsredovisningen.

6 Rekryteringsprocess

7 (8)

Av 7 § samt 9 § kapitel 3 Diskrimineringslagen framgår att:

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

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar." (Lag 2008: 567)

Målformulering	Aktivitet/er	Uppföljning hur	Vem följer upp
Annonseringen ska utformas så att rätt person oavsett kön, etnisk tillhörighet etc... söker lediga tjänster	Kvalitetssäkrade kravprofiler	Personalenheten kvalitetssäkrar varje annons.	Personalenheten redovisar antalet kvalitetssäkrade kravprofiler i årsredovisningen.
Rekrytering av ny personal ska ske utan åsidosättande av någon på grund av etnisk tillhörighet, kön etc... och en jämnare könsfördelning ska eftersträvas.	I samtliga annonser av utlysta tjänster ska följande text finnas: "Vi strävar efter mångfald och ser gärna sökande från det underrepresenterade könet eller med annan etnicitet".	Personalenheten kvalitetssäkrar varje annons.	Personalenheten redovisar antalet kvalitetssäkrade kravprofiler i årsredovisningen.

7 Lönekartläggning

8 (8)

Av 10 § och 11 § kapitel 3 Diskrimineringslagen framgår att:

” I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

”Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §...” (Lag 2008: 567)

Målformulering	Aktivitet/er	Uppföljning hur	Vem följer upp
Löneskillnader på grund av kön ska inte förekomma.	Partsgemensam lönekartläggning ska genomföras senast den 31 december 2018.	Förvaltningschef analyserar lönerna inom och mellan förvaltningarna, med stöd av personalenheten, i samband med revision.	Personalenheten