

Plan för mångfald och jämställdhet

2016-2018



NORRTÄLJE
KOMMUN



Alla har olika förutsättningar men lika värde

Norrtälje kommun ska kännetecknas av alla människors lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vi ska vara en arbetsplats med öppet arbetsklimat som värnar om allas lika möjligheter och rättigheter. Hos oss ska alla medarbetare behandlas likvärdigt och jämlikt. Jämställdhetsarbetet ska syfta till att främja såväl kvinnors som mäns utveckling. Det ska även syfta till att ingen medarbetare ska utsättas för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön eller sexuell läggning.

Alla förtroendevalda och alla medarbetare ska ha kännedom om kommunens mångfalds- och jämställdhetsplan. Varje chef har inom sitt verksamhetsområde ett ansvar att leda mångfalds- och jämställdhetsarbete.

Arbetsplatsen gynnas av att människor har olika bakgrund med skilda erfarenheter och synsätt. En arbetsplats som tar tillvara varje individs kompetens och erfarenheter och som speglar samhällets sammansättning är en attraktiv, kreativ och produktiv arbetsplats. Mångfald och jämställdhet bland medarbetarna ska ses som en tillgång.

Planen för mångfald och jämställdhet ska vara ett stöd i arbetet med att motverka diskriminering i kommunens alla verksamheter. Den ska också vara ett stöd för att uppfylla kommunens skyldigheter och ansvar i dessa frågor. Den avser alla medarbetare/praktikanter/inhyrd arbetskraft samt de som söker arbete eller praktik. Planen omfattar alla diskrimineringsgrunderna enligt svensk lagstiftning i:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnicitet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder



”

Arbetsplatsen gynnas av att människor har olika bakgrund med skilda erfarenheter och synsätt. Mångfald och jämställdhet bland medarbetarna ska ses som en tillgång.

”

Alla människors lika värde

Diskriminering och likabehandling är kopplad till alla människors lika värde och FN:s grundläggande konventioner.

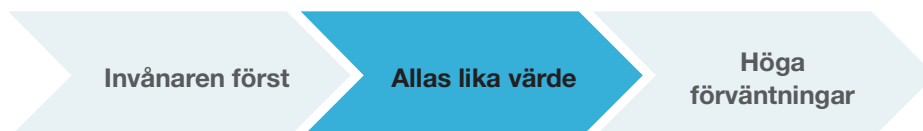
Likabehandlingsprincipen är även en grundläggande rättsprincip inom EG-rätten. Den syftar bland annat till att främja jämställdhet, motverka diskriminering och verka för likabehandling av ländernas medborgare. Principen om likabehandling fastställs i ett antal olika rättsakter från EU.

Diskrimineringslagen fastställer att diskriminering ska motverkas och lika rättigheter och möjligheter ska främjas oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Den här planen ger verksamheter, ledare och medarbetare mål att jobba emot för att leva upp till och nå längre än vad vi enligt lag¹ är ålagda att göra.

Allas lika värde ingår i kommunens värdegrund. Det innebär att:

Alla har olika förutsättningar men lika värde. I Norrtälje kommun respekterar vi alla individer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.





Ansvar och uppföljning av arbetet mot diskriminering i Norrtälje kommun

Nämnd och styrelse ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som kommunstyrelsen beslutat och att arbetet sker i enlighet med Norrtälje kommuns plan för mångfald och jämställdhet. Nämnden och styrelsen ska även ge förvaltningarna förutsättningar att förverkliga kommunens målsättningar och redovisa analyser av likabehandlingsarbetet i samband med budget och verksamhetsuppföljning. Kommunstyrelsen ansvarar för likabehandlingsfrågor ur ett arbetsgivarperspektiv.

Varje chef har ansvar för att leda mångfalds- och jämställdhetsarbetet inom sitt ansvarsområde och att beakta mångfalds- och jämställdhetsperspektivet i alla frågor som rör verksamheten. Chefen ansvarar för att organisationen har ett tillåtande klimat som stimulerar kreativitet, nytänkande och mångfald. Chefen har det yttersta ansvaret för att motverka diskriminering, kränkande särbehandling, mobbning eller trakasserier i alla dess former i organisationen. Varje chef ska arbeta utifrån planen och kontinuerligt följa upp mål och genomförda aktiviteter i förvaltningarnas årsredovisningar, medarbetarenkät, dialoger samt i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Varje medarbetare har ett ansvar att bemöta varandra och externa kontakter/invånare med respekt och professionalitet, samt främja en trygg och fördomsfri arbetsplats fri från diskriminering, kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier. Medarbetarna ska aktivt delta i verksamhetens utveckling och ta tillvara mångfalden på arbetsplatsen. De ska även ta ansvar och medverka till att skapa en säker arbetsmiljö och ett bra arbetsklimat genom att reagera och agera på oegentligheter som diskriminering, kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier i alla former.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har ett gemensamt ansvar för att de fastlagda målsättningarna inom mångfalds- och jämställdhetsarbetet uppnås. Särskilt betydelsefullt är det att säkerställa att dialogen i de fackliga samverkansgrupperna hålls levande.

Om en arbetsgivare bryter mot lagen rörande diskriminering och trakasserier, kan arbetsgivaren bli skyldig att betala så kallad diskrimineringsersättning.

Mångfalds- och jämställdhetsplanen beskriver kommunens mångfalds- och jämställdhetsarbete inom ramen för arbetsgivarrollen. Planen är således riktad mot medarbetarna, inte gentemot invånarna i kommunen.



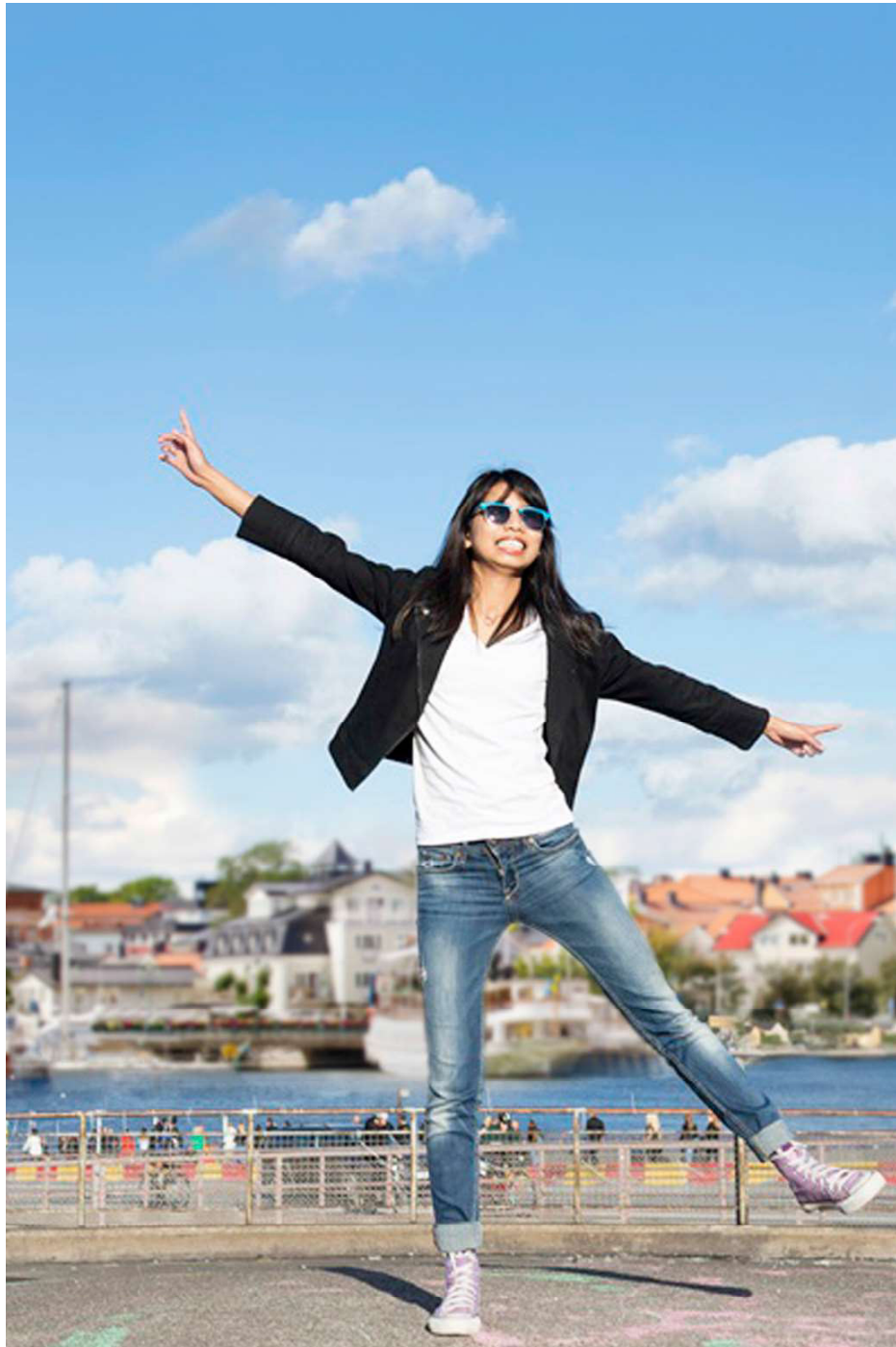
Diskriminering enligt lagen

Om någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats och om missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, är det enligt diskrimineringslagen direkt diskriminering.

När någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt, men som kan komma att särskilt missgynna personer som representerar någon av diskrimineringsgrunderna, är det enligt diskrimineringslagen indirekt diskriminering.

För att motverka diskriminering krävs ett normkritiskt förhållningssätt, möjligheten att ställa frågor och analysera hur olika diskriminerande strukturer samverkar. Flera maktordningar, som till exempel kön, etnicitet, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund, och funktionsnedsättning spelar roll i bestämmandet av en individs identitet och villkor.

Dessa maktordningar är beroende av varandra och i arbetet mot diskriminering behövs kunskap och medvetenhet om hur olika maktordningar är sammanflätade och samvarierar.





DISKRIMINERINGSGRUNDEN

Kön

Diskriminering som har samband med kön är förbjuden enligt Diskrimineringslagen. Med kön avses, enligt 5§ Diskrimineringslagen, att någon är man eller kvinna. Norrtälje kommuns definition på kön är man, kvinna eller annat. Förbudet omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet. Förutom skyldigheten att inte diskriminera måste kommunen också arbeta aktivt för att förebygga och motverka diskriminering.

Kommunen är som arbetsgivare skyldig att upprätta en plan för mångfald- och jämställdhetsarbete, där en översikt av åtgärder för organisationens kommande år presenteras. Som arbetsgivare ska kommunen upprätta en strategi för jämställd personalpolitik och var tredje år görs en kartläggning för att analysera att inga osakliga löneskillnader förekommer mellan män och kvinnor.

Den enda diskrimineringsgrunden som tillåter positiv särbehandling är kön. Vid rekrytering kan vid likvärdig kompetens det underrepresenterade könet prioriteras för att få en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen.

DISKRIMINERINGSGRUNDEN

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsidentitet eller könsuttryck menas en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön. Trans- eller queerpersoner tillhör de grupper som löper risk att utsättas för diskriminering och hatbrott. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck.

DISKRIMINERINGSGRUNDEN

Etnicitet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung enligt diskrimineringslagen. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter och kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Etnisk tillhörighet är en social konstruktion som definieras av individen och bygger på vars och ens egen identifikation.

Främlingsfientlighet, rasism och hatbrott innebär brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna. Bekämpandet av sådana yttringar är en nödvändig del i arbetet för att främja alla människors lika rättigheter och möjligheter.

DISKRIMINERINGSGRUNDEN

Religion eller annan trosuppfattning

Enligt grundlagen råder det religionsfrihet i Sverige. Diskrimineringslagens skydd mot diskriminering gäller alla som har en religion eller annan trosuppfattning. Ateism likställs med andra trosuppfattningar och omfattas av skyddet mot diskriminering.



DISKRIMINERINGSGRUNDEN

Funktionsnedsättning

Enligt diskrimineringslagen är diskriminering som har samband med funktionshinder förbjuden. Funktionsnedsättning är enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. Det är något som en person har, inte något som en person är.

Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering, lagen skyddar även personer med mindre omfattande funktionsnedsättningar.

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Bristande tillgänglighet kan vara en form av diskriminering.

DISKRIMINERINGSGRUNDEN

Sexuell läggning

Diskriminering på grund av sexuell läggning är förbjudet enligt diskrimineringslagen. Heterosexualitet, homosexualitet och bisexualitet är sexuella läggningar.

Homo- och bisexuella tillhör de grupper som löper risk att utsättas för diskriminering och hatbrott. Ett öppet och inkluderande klimat på arbetsplatserna är viktigt för att alla medarbetare ska kunna tala om sitt liv på ett självklart sätt.

DISKRIMINERINGSGRUNDEN

Ålder

Det är förbjudet att diskriminera på grund av ålder inom arbetslivet och utbildningsväsendet enligt diskrimineringslagen. Ålder definieras som uppnådd livslängd. Undantag medges om särbehandling på grund av ålder har ett berättigat syfte.

Från januari 2013 är det även förbjudet att diskriminera på grund av ålder inom samhällsområdena:

varor och tjänster, bostäder, allmän sammankomst, offentlig tillställning, hälso- och sjukvård, socialtjänst, socialförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, statligt studiestöd och offentlig anställning. Undantag kan tillämpas bland annat vad gäller lagstadgade åldersgränser, kollektivavtal, individuella avtal samt verkliga och avgörande yrkeskrav.

Alla har olika förutsättningar men lika värde. I Norrtälje kommun respekterar vi alla individer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Målinriktat arbete för en inkluderande arbetsplats

Arbetsförhållanden

Mål:

I Norrtälje kommun lämpar sig arbetsförhållanden för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Måluppfyllelse:

- Medarbetare ska ha kunskap om mångfald och jämställdhet samt HBTQ, jämställdhetsintegrering och diskriminering.
- Chefer ska verka för att förebygga och åtgärda psykisk ohälsa och skapa en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.
- Medarbetare ska vara delaktiga och ha möjlighet att påverka sin arbetssituation.

Uppföljning:

Uppföljning sker i medarbetarenkät, i medarbetardialoger och förvaltningsarna ska årligen redovisa arbetet med mångfald och jämställdhet.

Föräldraskap

Mål:

I Norrtälje kommun har vi en arbetsorganisation och ett arbetssätt som gör det möjligt att förena förvärsarbete och föräldraskap och vårdnadshavare uppmuntras att i samma utsträckning utnyttja föräldradigheten.

Måluppfyllelse:

- Medarbetare ska ha samma möjlighet att förena arbete och föräldraskap.
- Karriärsväl och löneutveckling ska inte försämrats på grund av föräldradigheten.

Uppföljning:

I samband med årsredovisning ska en uppföljning ur ett könsperspektiv ske av uttag av föräldradigheten och tillfällig föräldradigheten. Uppföljning sker i medarbetardialoger.

Trakasserier

Mål:

I Norrtälje kommun ska alla känna sig trygga på arbetsplatsen och ingen ska bli utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier i någon form eller repressalier.

Måluppfyllelse:

- Nolltolerans ska gälla mot kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier i alla former.
- Kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier i **alla** former ska förebyggas, förhindras och åtgärdas² av förvaltningarna.
- Riktlinjer för kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier ska vara väl kända av alla medarbetare.

Uppföljning:

Uppföljning av kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier sker i medarbetarenkät. Förvaltningarna ska årligen redovisa arbetet mot kränkningar, mobbning och trakasserier.

² Se kommunens riktlinjer vid kränkande särbehandling.

Rekrytering

Mål:

I Norrtälje kommun sker all rekrytering utan diskriminering och främjar mångfalden i kommunen.

Måluppfyllelse:

- Ingen som söker arbete ska uppleva att de blivit diskriminerade.
- Vid bedömning av lika kompetenser tillämpas positiv särbehandling vid underrepresenterat kön.
- Praoelever och praktikstudenter av underrepresenterat kön ska prioriteras att tas emot.

Uppföljning:

I samband med årsredovisningen ska redovisning av könsfördelning per förvaltning, för chefsposter och inom kommunens största yrkeskategorier ske. Antalet diskrimineringstvister ska vara noll.

Kompetensutveckling

Mål:

I Norrtälje kommun har medarbetare samma möjligheter till kompetensutveckling utifrån sina egna förutsättningar och verksamhetens behov.

Måluppfyllelse:

- Medarbetarna ska ha en skriftlig individuell utvecklingsplan kopplad till verksamhetens uppdrag och mål.

Uppföljning:

Uppföljning sker i medarbetarenkäten.

Jämställdhet

Mål:

I Norrtälje kommun är jämställdhet mellan kvinnor och män en grundläggande självklarhet.

Måluppfyllelse:

- En jämn könsfördelning bland såväl högre chefsposter som inom kommunens övriga yrkesgrupper ska eftersträvas.
- Jämställdhetsintegrering ska införas i beslutsprocesser.
- Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till utveckling och befordran i arbetet.

Uppföljning:

I samband med årsredovisningen redovisas könsfördelning per förvaltning, för chefsposter och inom kommunens största yrkeskategorier.

Löner

Mål:

I Norrtälje kommun förekommer inga omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma yrkesgrupp eller mellan yrkesgrupper som utför likvärdigt arbete.

Måluppfyllelse:

- Skillnader mellan kvinnors och mäns lön ska minska.
- Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska inte förekomma.

Uppföljning:

Lönekartläggning ska genomföras vart tredje år där löneskillnader mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten ska analyseras. En handlingsplan för jämställda löner tas fram för att förhindra omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män samt mellan yrkesgrupper.



KONTAKTUPPGIFTER

Norrtälje kommun
761 28, Norrtälje
Besöksadress: Estunavägen 14

E-post: kontaktcenter@norrtalje.se
Telefonnummer: 0176-710 00

norrtalje.se