



Jämställdhets- och mångfaldsplan - 2019-2021

Utgåva 4

Antagen av kommunens ledningsgrupp

Reviderad av kommunchefen 2021-05-28

Revideras senaste maj 2025

HR-chefen är dokumentansvarig

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Bakgrund	3
1.2	Syfte	3
2	Planen.....	3
2.1	Arbetsförhållanden	3
2.2	Arbete och föräldraskap	3
2.3	Sexuella trakasserier	3
2.4	Ledare	4
2.5	Rekrytering och kompetensutveckling.....	4
2.6	Lönefrågor	4
2.7	Mål 2019-2021.....	4
2.8	Ansvar	4

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Arbetsgivarens ansvar att upprätta en jämställdhetsplan är ett formellt krav enligt Diskrimineringslagen för att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. För att jämställdhetsarbetet ska drivas framåt och ge resultat krävs att planen innehåller mål och är konkret. Det krävs också utrymme för prioritering av jämställdhetsperspektiv i det dagliga arbetet. Att samtidigt arbeta aktivt med mångfaldsfrågor är naturligt. Det vidare begreppet är jämlikhet, vilket omfattar kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

1.2 Syfte

Ett aktivt arbete kan medverka till att arbetsgrupper får en ökad mångfald och därigenom påverkas arbetet i en positiv riktning. I möte med medborgare har det betydelse för den uppfattning och de relationer som skapas med Borgholms kommun, vilket bidrar till att utveckla och förstärka medborga- och kundrelationer. Ett ökat mångfalds- och jämställdhetsarbete har därför en positiv påverkan på verksamhetsutvecklingen.

2 Planen

2.1 Arbetsförhållanden

Målsättningen är att arbetsförhållanden ska vara lämpliga för både kvinnor och män. Inom Borgholms kommun finns ingen typ av arbetsuppgift som utesluter något av könen.

På Borgholms kommun eftersträvar vi att alla ska trivas på arbetet samt ha lika möjligheter till balans mellan arbete och fritid.

Heltidsanställningar ska eftersträvas och ofrivilliga deltidsanställningar avskaffas och timanställningar minimeras.

Åtgärd: Fortsatt arbete med "Heltid som norm" som innebär att alla medarbetare ska få heltidsanställning samt fortsatt arbete med att minska delade turer.

2.2 Arbete och föräldraskap

Både kvinnor och män ska kunna förena arbete och föräldraskap. Vid längre frånvaro ska den enskilde medarbetaren erbjudas möjlighet att delta vid exempelvis enhetsmöten och nödvändig utbildning samt få del av övrig relevant information, för att lättare kunna återgå i arbete efter exempelvis en föräldraledighet.

Inom Borgholms kommun uppmuntras både män och kvinnor till uttag av föräldraledighet.

2.3 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier accepteras inte inom kommunens verksamheter. Chefer och övriga medarbetare informeras om kommunens policy och handlingsplan.

Åtgärd: Eventuell förekomst av sexuella trakasserier ska fortlöpande följas upp genom medarbetarundersökningen, samt åtgärdas.

2.4 Ledare

Ett bra ledarskap är en förutsättning för ett bra arbetsklimat. En jämn könsfördelning och mångfald i ledarbefattningar eftersträvas. Kompetens och lämplighet är dock det avgörande.

Åtgärd: Ett ledarutvecklingsprogram startades upp under 2016. Detta innehåller bland annat ett obligatoriskt chefskörkort (introduktion, arbetsmiljö, arbetsrätt, mål/resultat/lön). UGL, Utveckling grupp och ledare, samt UL, Utveckling ledare är andra utvecklingsprogram för våra ledare.

Ledarinex mäts i medarbetarundersökning.

2.5 Rekrytering och kompetensutveckling

Borgholms kommuns annonser, både layout och text, utformas så att de inte diskriminerar någon sökande. Till intervjuer vid ledigförklarade befattningar kallas sökande med rätt kompetens, utan diskriminering. Vid likvärdig kompetens och lämplighet ges underrepresenterat kön företräde.

Per 31 december 2018 är vi 907 tillsvidareanställda, 83 % kvinnor och 17 % män.

2.6 Lönefrågor

Samma löneprinciper gäller för alla och någon könsrelaterad skillnad vid lönesättning får inte förekomma. Lönen ska vara marknadsmässig och basera sig på ansvar, kompetens och resultat. Borgholms kommun tillämpar individuell lönesättning med en grund i kopplingen mellan mål, resultat och lön.

Åtgärd: En lönekartläggning genomförs årligen för att kartlägga och analysera eventuella löneskillnader. En kostnadsberäkning och en plan för eventuella lönejusteringar tas fram årligen vid eventuella löneskillnader.

2.7 Mål 2019-2021

- Heltid som norm, klart 2020-12-31.
- Sjukfrånvaron ska minska mot föregående år. Total sjukfrånvaron är per 31 december 2020, 9,37 % fördelat på 10,24 % kvinnor och 5,81 % män.
- Eventuell förekomst av kränkande särbehandling ska fortlöpande följas upp och åtgärdas. Mätning sker genom medarbetarundersökning.

Uppföljning av satta mål sker per kalenderår, varvid nya handlingsplan fastställs

2.8 Ansvar

Ledningsgruppen är ansvarig för Jämställdhets- och Mångfaldsplanen.

Det är sedan varje chefs ansvar att genomföra handlingsplanerna och att mångfalds- och jämställdhetsaspekten integreras som en naturlig del i verksamheten.

HR-avdelningen ansvarar för att de kommunövergripande målen följs upp.