



**Åtvidabergs
kommun**

Jämställdhets- och mångfaldsplan

ÅKF: ÅKF 2017:17

Dnr: ATVKS 2017-00132 020

Antagen: Kommunfullmäktige § 124, 2017-12-20

Reviderad:-

Dokumentansvarig förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Dokumentet gäller för: Åtvidabergs kommun

Dokumentet gäller till och med: 2021-12-31



Inledning

Vi är en organisation som består av olika individer. Åtvidabergs kommun anser att varje enskild individ har unika erfarenheter, kompetenser och färdigheter och att det därför är viktigt med en mångfald bland våra medarbetare. Eftersom alla är olika så kan vi bidra på olika sätt till kommunens verksamheter och därigenom skapas en god kvalitet. Vår verksamhet utgår från alla människors lika värde och att alla medarbetare ska ha lika möjligheter och rättigheter i arbetslivet.

Genom ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete kan vi ta tillvara på våra medarbetares resurser, vilket är en förutsättning för att utveckla vår verksamhet. Genom att skapa ett arbetsklimat som präglas av öppenhet och inkludering skapas en trevlig arbetsmiljö för våra medarbetare.

Denna jämställdhets- och mångfaldsplan syftar till att bidra till att vi systematiskt och medvetet arbetar med att skapa lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Planen är kommunövergripande och ska leda till åtgärder för att skapa jämställda och jämlika arbetsplatser.

Övergripande mål

Ökad mångfald

Vi vill att kommunens medarbetare ska spegla samhället avseende kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Genom att ha en personalsammansättning med stor mångfald så skapas kreativitet och kvalitet i verksamheten. Mångfalden möjliggör att vi kan leverera en god service till kommunens invånare.

Hur?

- Genom att normkritiskt granska de strukturer och normer som råder i organisationen och hur detta påverkar vår öppenhet gentemot varandra. Genom granskningen av organisationen kan en medvetenhet skapas. Utifrån det kan vi sedan aktivt arbeta med att skapa en förändring inom de områden som kräver det.
- Aktivt jobba med vår rekryteringsprocess där utgångspunkten ska vara vilken kompetens jobbet kräver. Detta för att skapa reella krav på befattningar och inte kravprofiler där vissa grupper missgynnas. Arbetet behöver omfatta hela processen från behovsanalys till referenstagning.

Jämställda löner

Vid lönesättning ska utgångspunkten vara befattning, kompetens och prestation. Vi ska verka för jämställda löner och att osakliga skillnader mellan könen vid lönesättningar inte förekommer.

Hur?

- Vid nyrekrytering ska jämställdhetsaspekten finnas med vid lönesättningen.
- Lönekartläggningar ska genomföras årligen för att systematiskt granska lönestrukturen. Utifrån kartläggningen ska eventuella felaktigheter justeras så snart som möjligt.



Ökad tillgänglighet

Vi vill förbättra möjligheten för individer oavsett funktionsvariation att arbeta hos oss. Därför behöver vi säkerställa att oskäligen hinder som skapas utifrån attityder och normer minimeras. Det innebär både att se över fysiska lokaler och kommunikationsflöden i kommunen.

Hur?

- Kartlägga tillgängligheten och undersöka attityder på våra arbetsplatser. Detta för att sedan kunna förbättra möjligheten för individer med olika funktionsvariationer att jobba hos oss.
- Att vid planering av möten som exempelvis arbetsplatsträffar alltid ha med tillgänglighetsaspekten så att möten hålls på lika villkor för alla medarbetare.

Jämnare könsfördelning

Flertalet av kommunens arbetsplatser är antingen mans- eller kvinnodominerade. Vi behöver reflektera över vilka normer och strukturer som bidrar till skapande av kvinno- och mansdominerade arbetsplatser och hur de kan påverka klimatet på arbetsplatsen. Vi ska verka för skapa jämnare könsfördelning genom att tydligt presentera våra yrken och arbetsplatser för det underrepresenterade könet.

Hur?

- Se över rådande normer på mans- eller kvinnodominerade arbetsplatser och om detta skapar hinder för det underrepresenterade könet i rekryteringsprocessen. Vi ska även undersöka hur könsnormer påverkar arbetsplatsen och arbetsklimatet.
- Vid annonsering av lediga jobb se över utformandet av annonsen samt bildval. Detta för att attrahera individer med rätt kompetens oavsett kön.

Förutsättningar för att nå målen

För att kunna uppnå målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen behöver vi arbeta utifrån följande arbetssätt:

Kunskap

För att kunna bedriva ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete krävs en kunskap i organisationen om jämställdhet och mångfald samt hur strukturer och normer påverkar organisationskulturen. Därför måste kunskaper om dessa områden hela tiden tillföras kommunen.

Dialog

För att identifiera de strukturer och normer som råder i organisationer krävs en öppen dialog i hela organisationen. Samtalet om hur vi kan skapa ett arbetsklimat och en verksamhet där vi utgår ifrån allas lika värde måste ständigt pågå på arbetsplatser, i samverkansgrupper och ledningsgrupper.

Gemensamt ansvar

Samtliga medarbetare och chefer måste aktivt delta och ta ansvar vid skapandet av en jämställd och jämlik organisation. Det innebär att identifiera



förbättringsområden genom att normkritiskt granska verksamheten. Utifrån de identifierade områdena ska åtgärder skapas och följas upp. Arbetet måste ske från arbetsplatsnivå till ledningsgrupper och behöver för att få genomslag genomsyra det dagliga arbetet. Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska även beaktas i samtliga beslutprocesser i kommunen.