

Arbetsgivarens plan 2014-2016

Likabehandling



Antagen av kommunstyrelsen 2 december 2013, diarienummer: KS2013/0609

→ www.norrkoping.se



NORRKÖPING



Vision

I Norrköpings kommun blir varje medarbetare sedd och respekterad utifrån sin kompetens och individuella förutsättningar. Alla har likvärdiga möjligheter att utvecklas och utföra ett bra arbete. Våra olikheter bidrar till kreativitet och utveckling av verksamheten vilket ger god service till medborgarna. På så sätt uppnår vi visionen om det goda livet i Norrköping.

Inledning

Norrköpings kommun som offentlig arbetsgivare, tjänsteleverantör och viktig samhällsaktör har ett särskilt ansvar att utveckla jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Som arbetsgivare ska vi aktivt arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Den här planen för likabehandling är kommungemensam. Alla, både chef och medarbetare, ska samarbeta för att uppnå målen i likabehandlingsplanen. Varje chef ansvarar för att planen konkretiseras och anpassas till arbetsplatsen.

Arbetsgivares plan för likabehandling består av tre områden; rekrytering, arbetsförhållanden och lön. Inom respektive område presenteras prioriterade mål för likabehandlingsarbetet under åren 2014 till 2016. Under målen beskrivs åtgärder som ska genomföras. Därutöver kan varje arbetsplats ta fram ytterligare sätt att uppnå målen på. Planen baseras på utvärdering av föregående plan, som redovisas i rapporten "Uppföljning av arbetsgivarens plan för likabehandling 2010-2013".

Rekrytering

Vi vill att kommunens personalsammansättning speglar hur samhället ser ut med avseende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vi utgår alltid från verksamhetens krav och rekryterar utifrån en analys av vilken kompetens som behövs för att utföra arbetet.

Vi har en låg andel chefer med utländsk bakgrund och en ojämn könsfördelning i många yrkeskategorier. För att utveckla verksamheten och ge god service till medborgarna behövs chefer och medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter.

Mål

- Öka antalet chefer med utländsk bakgrund.
- Öka andelen personer av det under-representerade könet i de yrkesgrupper där det råder en ojämn könsfördelning.
- Öka tillgängligheten och skapa förutsättningar för att anställa personer med olika funktionsnedsättningar.

Hur?

- Använd ett normkritiskt förhållningssätt under hela rekryteringsprocessen, från behovs-inventering och kravspecifikation till urval och tillsättning.
- Ange adekvata språkrav vid rekrytering.
- Reflektera över vilka funktionsnedsättningar som utgör ett verkligt hinder i arbetet och vilka som inte gör det.

Arbetsförhållanden

Vi vill att kommunen har dynamiska arbetsplatser där varje medarbetare har likvärdiga förutsättningar att göra ett gott arbete, utvecklas i sin yrkesroll och ha en god hälsa. Mångfalden hos medarbetarna, regelbunden dialog om uppdraget och respekten för varandra bidrar till kreativitet, utveckling och måluppfyllelse.

Ingen medarbetare i kommunen utsätts för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Det finns likvärdiga möjligheter till utveckling i arbetet och intern rörlighet uppmuntras. Vi underlättar, inom ramen för verksamhetens krav, arbetsituationen för medarbetare med barn och för de med närstående i behov av vård. Ingen ska bli sjuk på grund av sitt arbete. De senaste åren har kvinnors sjukfrånvaro ökat nationellt och även i Norrköpings kommun.

Mål

- Ingen utsätts för diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier.
- Kvinnors sjukfrånvaro ska minska.
- Alla medarbetare har en individuell kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamhetens uppdrag.
- Skapa förutsättningar att kombinera arbete med föräldraskap och vård av anhörig.

Hur?

- Diskutera förhållningssätt, jargong och arbetsklimat på arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtalen.
- Alla medarbetare tar ansvar för mötet med kollegor och visar respekt för varandra.
- Personalkontoret kartlägger och analyserar kvinnors sjukskrivning (2014) för att ta fram förslag på fortsatt arbete.
- Ta fram individuella kompetensutvecklingsplaner exempelvis i samband med medarbetarsamtalen.
- Ge föräldralediga och personer som vårdar anhöriga tillgång till information om vad som händer på arbetsplatsen.



Lön

Varje medarbetare har en individuell lön som tydligt motiveras utifrån lönekriterier.

Lönen baseras på kompetens och prestation. Arbetsgivaren säkerställer att osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor inte förekommer vid lönesättning genom regelbundna kartläggningar av lönestrukturen. En handlingsplan för jämställda löner tas fram var tredje år.

Mål

- Det finns inga löneskillnader som beror på kön.

Hur?

- Uppmärksamma jämställdhetsaspekten vid nylönesättning och i samband med lönerevision.
- Personalkontoret genomför årliga kartläggningar av lönestrukturen och tar fram handlingsplaner för åtgärder.

Personalutskottet

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is 'Lars Karlsson' and the second is 'Per-Olov Strandberg'.

Lars Karlsson
ordförande

Per-Olov Strandberg
personaldirektör

Norrköpings kommun. För dig. För alla. För det goda livet.

I Norrköpings kommun har alla rätt till jämlikhet, delaktighet och del av välfärden. Vår vision handlar om det goda livet, och uppdraget är att skapa, utveckla och leverera välfärdstjänster till medborgare och verksamheter i vårt område.

Vår framtid ser ljus ut. Vår befolkning växer, och vi har en potential som bara begränsas av oss själva. Vi brukar säga att kraften kommer ur kreativitet och våra 9 000 medarbetare.

Genom att planera och driva en ständig utveckling av miljöer, boende, näringlivsklimat och service till medborgarna skapar vi förutsättningar för ett nytt, spännande Norrköping. En kreativ mötesplats för människor och möjligheter.

PERSONALKONTORET

Adress: Rådhuset, 601 81 Norrköping

Tel: 011-15 00 00

E-post: personalkontoret@norrkoping.se

www.norrkoping.se



NORRKÖPING