



Landskrona stad

JÄMLIKHETSPLAN

2014-2016



INNEHÅLL

INLEDNING	3
JÄMLIKHET FÖR LANDSKRONA STAD	3
ANSVAR, PROCESS OCH UPPFÖLJNING	4
GILTIGHETSTID	4
STADSGEMENSAMMA MÅL FEBRUARI 2014 – DECEMBER 2016	5
ÖVERGRIPANDE MÅL	5
MÅLOMRÅDEN	5
EFFEKTER I MÖTET MED MEDBORGAREN	5
MÅLOMRÅDEN	6
ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT	6
FÖRÄLDRASKAP	8
TRAKASSERIER	8
REKRYTERING	9
KOMPETENSUTVECKLING	10
KÖNSFÖRDELNING	11
LÖNEFRÅGOR	12

INLEDNING

Landskrona stad är Landskronas största arbetsgivare med cirka 3000 tillsvidareanställda. Stadens personalpolitik är ett strategiskt medel för att kunna ge stadens invånare den omvårdnad, utbildning och övrig samhällsservice som åvilar oss. Stadens framgång bygger uteslutande på kompetenta medarbetare som trivs med sitt arbete. Landskrona stad ska uppfattas som attraktiv av såväl befintliga som potentiella medarbetare. Stadens personalpolitiska målsättning är att skapa goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande, lust att lära och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individ.

I Landskrona stads Personalpolitiska program fastställs att staden ska vara en modern och attraktiv arbetsgivare och ett strategiskt steg i riktning mot detta mål är att staden uppmärksammar mångfald som en framgångsfaktor.

Stadens långsiktiga målsättning är att utifrån det personalpolitiska programmet väga in jämlikhetsaspekter i verksamhetsmålen och att i organisationen skapa reella möjligheter för jämlikhetsarbete. Landskrona stad ska i alla avseenden verka och arbeta för jämlikhet i arbetslivet i enlighet med intentionerna i diskrimineringslagen, stadens värdegrund BRA i Landskrona, det personalpolitiska programmet och stadens jämlikhetspolicy.

Att arbeta jämlikt handlar om att ta tillvara människors olikheter och varje individs kompetens och utvecklingsmöjligheter, men också om att bekämpa diskriminering.

Olikheter hos medarbetarna avseende kön, ålder, etnisk tillhörighet och ursprung, religion, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder och sexuell läggning bidrar till att skapa mångfald. En personalsammansättning som återspeglar mångfalden bland stadens invånare bidrar till att staden blir bättre på att möta medborgarna och kan erbjuda en bättre service.

Landskrona stad ska:

- Utifrån uppfyllda kompetenskrav sträva efter mångfald i personalsammansättningen, vid rekrytering samt vid tillsättning av arbetsgrupper.
- Tillvarata de tillgångar Landskrona stad har hos medarbetarna för att nå största möjliga måluppfyllelse.
- På ett naturligt sätt och med en öppen dialog diskutera jämställdhet, jämlikhet och mångfald.
- Visa respekt för varandra och på inga villkor acceptera diskriminering.

Organisationer som aktivt arbetar med jämlikhetsfrågor har en bättre förmåga att rekrytera, utveckla och behålla kompetens. För Landskrona stad är ett aktivt jämlikhetsarbete en förutsättning för att vara en modern och attraktiv arbetsgivare och stadens jämlikhetsplan är ett viktigt verktyg i detta arbete.

Landskrona februari 2014.

Antagen av Stadsledningskontorets personalutskott 2014-03-11.

Stina Hyltmark
Ordförande i kommunstyrelsens personalutskott

Anders Kullenberg
Personalchef, Stadsledningskontorets personalavdelning

Jämlikhet för Landskrona stad

Landskrona stad har valt att använda begreppet jämlikhet, som ett samlingsbegrepp för jämställdhet och mångfald.

Stadens medarbetares olikheter är en styrka som bidrar till effektivitet. Detta är vad jämlikhet i grunden handlar om – att alla, oavsett kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, könsidentitet, funktionshinder eller ålder, har rätt att arbeta i en miljö där var och en respekteras för sin kompetens och kunskap. I begreppet jämlikhet ingår tanken att alla är unika och kan komplettera och berika varandra med nya kunskaper och insikter som gagnar helheten. Jämlikhet ska bli en självklar del av det dagliga arbetet i Landskrona stad. Att verka för en mer jämlik organisation är alla medarbetares ansvar, men framförallt allt tillhör ansvaret cheferna.

Landskrona stad arbetar enligt strategin jämlikhetsintegrering, med syfte att kvalitetssäkra stadens verksamheter ur ett jämlikhetsperspektiv. Jämlikhet ska, på ett tydligt sätt, finnas med och tillämpas i all verksamhet och i alla led av beslutsprocessen.

Denna plan åsyftar det interna jämlikhetsarbetet, dvs. vårt personalpolitiska arbete.

Ansvar, Process och Uppföljning

Kommunstyrelsen har i sin delegationsordning fastställt att personalutskottet har ansvaret för de personalpolitiska uppgifterna. Detta innebär att personalutskottet har det övergripande ansvaret för jämlikhetsarbetet och har att fastställa en övergripande jämlikhetspolicy och arbetsformerna för stadens jämlikhetsarbete.

Personalutskottet har också i uppgift att årligen fastställa en handlingsplan för jämställda löner för Landskrona stad. Handlingsplanen skall innehålla en kartläggning och analys av löneläget samt eventuella lång- och kortsiktiga åtgärder. Stadsledningskontorets personalavdelning svarar för upprättande och årlig uppföljning av handlingsplanen.

Den centrala jämlikhetsplanen gäller för hela organisationen och skall följas av varje nämnd och förvaltning. Utifrån den centrala planen skall varje förvaltning genomföra de åtgärder som anges och därtill dokumentera arbetet i verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser.

Stadsledningskontorets personalavdelning har ansvaret att utforma och utvärdera jämlikhetsplanen samt ge stöd till förvaltningarna i deras arbete att följa densamma.

Respektive styrelse/nämnd har i uppgift att väga in jämlikhetsaspekter i sina verksamhetsmål och i organisationen skapa reella möjligheter för jämlikhetsarbetet.

Arbetet med upprättande och uppföljning av jämlikhetsplanen skall följa den årliga budgetprocessen.

Förvaltningscheferna ansvarar för att diskrimineringslagen, dess intentioner och krav efterlevs samt att jämlikhetspolicyn och jämlikhetsplanen följs.

Giltighetstid

Jämlikhetsplanen är giltig från februari 2014 till december 2016.

Detta centrala styrdokument visar inriktning och anger fokusområden för samtliga verksamheter inom Landskrona stad.

STADSGEMENSAMMA MÅL januari 2014 – december 2016

Övergripande mål

Jämlikhet skapas där beslut fattas och resurser fördelas och beaktas därför i alla sammanhang i det dagliga arbetet i Landskrona stad. Genom att öka kunskaperna vid stadens arbetsplatser, för chefer och medarbetare blir jämlikhetsarbetet levande. Arbetet ska leda till att skapa så goda förutsättningar som möjligt för att verksamheter i Landskrona inte bara ska genomföra en förbättring, utan också behålla och utveckla förändringen och därmed kunna tillhandahålla en jämlikhetssäkrad service

Målområden

Det är sex områden inom vilka staden gemensamt ska arbeta i strävan efter likabehandling i arbetslivet för att öka kvalitén i mötet med medborgaren:

- arbetsförhållanden och förhållningssätt
- föräldraskap
- trakasserier
- rekrytering
- kompetensutveckling
- lönefrågor

Effekter i mötet med medborgaren

Arbetet med jämlikhet genererar positiva effekter i mötet med medborgarna i Landskrona stad. Om arbetsplatserna inom Landskrona stad karakteriseras av ett öppet klimat och ett normkritiskt förhållningssätt har medarbetarna möjligheter att utveckla och använda sin fulla potential och därmed erbjuda bättre service till stadens medborgare. En ökad jämlikhet bland medarbetare säkrar också ett bättre bemötande av den mångfald av medborgare som finns i samhället. Medarbetare som är medvetna om sina egna referensramars betydelse kan möta och bedöma varje kund utifrån hans referensramar och undviker stereotypa föreställningar om olika gruppstillhörigheter.



Fotograf Tomas H Johnson

Målområden

Arbetsförhållanden och förhållningssätt

För att kunna ta tillvara kompetensen hos alla medarbetare i Landskrona stad måste staden uppmärksamma och värdera kompetens oavsett olikheter. Arbetsplatser som karakteriseras av ett öppet arbetsklimat och ett normkritiskt förhållningssätt kännetecknat av vår värdegrund BRA, där man ser olikheter som en tillgång, får nöjda och lojala medarbetare som känner tillit för sin arbetsgivare och sin egen kompetens.

Diskrimineringslagen fastställer att ”Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning” (Kap 3, 3 §) samt 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” (Kap 3, 4 §).

För Landskrona stad betyder det under perioden 2014-2016:

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning	
Arbetsplatser i Landskrona stad präglas av ett öppet arbetsklimat och erbjuder likvärdiga möjligheter till utveckling och hälsa för alla	På varje arbetsplats skall det metodmaterial som togs fram inom Jämlika Landskrona användas vid exempelvis APT.	Respektive chef Samtliga chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar i detta arbete som bedrivs i samverkan med arbetstagarorganisationer.	2014-2016	Mäts och följs upp genom: • Medarbetarundersökning • Utvecklingssamtal • Avslutssamtal	
	En samverkans-, utvecklingsgrupp tillsätts på förvaltningsnivå som metodiskt bedriver ett planmässigt arbete med aktiva åtgärder för jämlikhet och att personal känner till vem eller vilka man kan vända sig till om man behöver rådgöra eller få stöd.	STA personalavdelning verkar vid behov stöd för stadens chefer i användning av materialet.		2014-2016	Mäts och följs upp genom: • Medarbetarundersökning
	En aktiv samverkan bedrivs med ATO och skyddsombud i ovan nämnda grupp	STA personalavdelning har samordnings-ansvar.		2014	Mäts och följs upp genom: • Medarbetarundersökning • Utvecklingssamtal Mäts och följs upp genom: Andel som genomfört utbildning
	Ytterligare forum för dialog kring jämlikhet är arbetsplatsträffar (APT) och utvecklings-samtal	Respektive chef		Fortlöpande	Mäts och följs upp genom: • Medarbetarundersökning • Utvecklingssamtal Mäts och följs upp genom: • Medarbetarundersökning • Utvecklingssamtal • Avslutssamtal
Alla chefer i Landskrona stad har kunskap om diskrimineringslagen	Chefsintroduktion Kontinuerliga utbildningar i diskrimineringslagen för chefer	STA Personalavdelning	Fortlöpande	Mäts och följs upp genom: Andel som genomfört utbildning	

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Alla medarbetare i Landskrona stad har kännedom om stadens jämlikhetsplan	<p>Informationsinsats om jämlikhetsplanen för samtliga chefer på chefsforum.</p> <p>Chefsintroduktion, 2 ggr per år</p> <p>Information på APT, info från personalavdelningen</p> <p>Information vid introduktionen för nyanställda</p>	<p>STA personalavdelning</p> <p>Respektive chef</p> <p>Respektive chef</p> <p>STA personalavdelningen</p>	<p>2014</p> <p>Fortlöpande</p> <p>Fortlöpande</p> <p>Fortlöpande</p>	<p>Mäts och följs upp genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Medarbetarundersökning •Utvecklingssamtal
Landskrona stad arbetar aktivt med att förebygga all form av trakasserier och kränkningar samt hanterar uppkomna situationer och ärenden på ett professionellt sätt.	<p>En samverkans-, utvecklingsgrupp tillsätts på förvaltningsnivå som metodiskt bedriver ett planmässigt arbete med aktiva åtgärder för jämlikhet och att personal känner till vem eller vilka man kan vända sig till om man behöver rådgöra eller få stöd.</p> <p>På varje arbetsplats skall det metodmaterial som togs fram inom Jämlika Landskrona användas vid exempelvis APT.</p> <p>Information vid introduktionen för nyanställda</p>	<p>STA personalavdelning</p> <p>Respektive chef</p> <p>STA personalavdelning</p>	<p>2014</p> <p>2014-2016</p> <p>Fortlöpande</p>	<p>Mäts och följs upp genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Medarbetarundersökning •Utvecklingssamtal •Avslutssamtal
Den interna och externa kommunikationen för Landskrona stad som arbetsgivare inkluderar ett jämlikhetsperspektiv.	<p>Beakta att inga könstereptypa bilder används samt att lyfta fram mångfald i det bildmaterial som används.</p> <p>Kommunikatörer och annan personal inom kommunikationsområdet ska ha kompetens inom jämställdhet och jämlikhet</p>	<p>Respektive chef samt stadens och respektive förvaltningskommunikationsavdelning.</p> <p>STA personalavd</p>	Fortlöpande	

Rekrytering

För att få de bästa medarbetarna måste Landskrona stad ha en öppen rekrytering som når hela kompetensmarknaden. För att lyckas med en rekrytering krävs ett strukturerat arbetssätt. Professionalitet vid rekrytering, introduktion och uppföljning är en förutsättning för att skapa attraktiva arbetsplatser och få nöjda medarbetare.

Landskrona stad har tagit fram en stadsgemensam rekryteringsprocess, Rekrytera kompetent. Processen säkerställer ett strukturerat, jämlikt och kompetensbaserat rekryteringsarbete utifrån ett stadsgemensamt perspektiv. Konceptet består bland annat av stödjande vägledningar, checklistor och editörbara arbetsmallar för de viktigaste momenten i rekryteringsarbetet.

Rekryteringsarbetet ska genomsyras av intentionerna i stadens värdegrund BRA i Landskrona, det personalpolitiska programmet samt jämlikhetspolicyn. Vidare skall Landskrona stad säkerställa att det inte ställs krav som utesluter vissa grupper från att söka lediga tjänster.

Diskrimineringslagen fastställer att "Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar"(Kap 3, 7 §).

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Landskrona stad arbetar med jämlik kompetensbaserad rekrytering	En gång årligen arrangeras utbildning för nya chefer i den stadsgemensamma rekryteringsprocessen	STA personalavd	2014-2016	
Stadens arbetsplatser är sexuella trakasserier och kränkande särbehandling	<p>Samtliga medarbetare skall känna till (exempelvis via APT) stadens policy och riktlinjer gällande trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.</p> <p>Se till att inga bilder, skärmläckare eller andra anslag som kan uppfattas som kränkande förekommer på stadens arbetsplatser.</p> <p>När fysiska arbetsmiljöer genomförs skall även Jämlikhetsperspektiv beaktas</p>	<p>Respektive Chef</p> <p>Respektive chef</p> <p>Respektive chef</p>	Fortlöpande / vid introduktion av nyanställda	<p>Mäts och följs upp genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Antal anmälningar •Medarbetarundersökning •Utvecklingssamtal •Fysisk arbetsmiljöred <p>Mäts och följs upp genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Fysisk arbetsmiljöred



Fotograf Tomas H Johnson

Föräldraskap

Landskrona stad ser föräldraskap som en värdefull erfarenhet och en tillgång och uppmuntrar både män och kvinnor att vara föräldralediga. Som förälder ska man ha samma möjlighet till anställning och karriär inom Landskrona stad.

Diskrimineringslagen slår fast att "Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap" (Kap 3, 5 §).

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Landskrona stad underlättar för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap	<p>Möjligheterna till att tillgodose den enskildes önskemål gällande föräldraledighet, arbetsinnehåll och anpassad arbetstid ska diskuteras vid utvecklingssamtalen</p> <p>Minnesanteckningar görs tillgängliga för föräldralediga efter varje APT.</p> <p>Föräldralediga erbjuds möjlighet att ta del i aktiviteter på arbetsplatsen.</p> <p>Om verksamheten tillåter, förläggs möten på tider så att arbete och familj kan balanseras.</p>	<p>Respektive Chef</p> <p>Respektive chef</p> <p>Respektive chef</p> <p>Respektive chef</p>	Fortlöpande	<p>Mäts och följs upp genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Medarbetarundersökning •Utvecklingssamtal •Speciell enkät till föräldralediga •Andel män som tar föräldraledigt

Trakasserier

Alla anställda vid Landskrona stad har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Detta innefattar rätten att bemötas med respekt för den personliga integriteten och att aldrig behöva bli utsatt för någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Skulle det inträffa ska staden ha beredskap och bra rutiner för att snabbt utreda och vidta lämpliga åtgärder.

Diskrimineringslagen uttrycker att "Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier" (Kap 3, 6 §) samt att "En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier" (Kap 2, 18 §).

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Stadens arbetsplatser är fria från diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling	<p>Samtliga medarbetare skall känna till (exempelvis via APT) stadens policy och riktlinjer gällande trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.</p> <p>Se till att inga bilder, skärmläckare eller andra anslag som kan uppfattas som kränkande förekommer på stadens arbetsplatser.</p> <p>När fysiska arbetsmiljöer genomförs skall även jämlikhetsperspektiv beaktas</p>	<p>Respektive Chef</p> <p>Respektive chef</p> <p>Respektive chef</p>	Fortlöpande / vid introduktion av nyanställda	<p>Mäts och följs upp genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Antal anmälningar •Medarbetarundersökning •Utvecklingssamtal •Fysisk arbetsmiljöred <p>Mäts och följs upp genom:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Fysisk arbetsmiljöred

Kompetensutveckling

I Landskrona stads Personalpolitiska program är personal- och kompetensförsörjning ett av sex fokusområden. För att framstå som en attraktiv arbetsgivare och samtidigt trygga stadens behov av kompetent personal ska vi erbjuda intressanta och utvecklande arbeten med möjlighet till personlig utveckling. Omvärlden förändras ständigt vilket ställer stora krav på verksamhetens förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer och andra försvinner, vilket både påverkar behovet av ny personal och kompetensutveckling av befintlig personal. Mot denna bakgrund ska kompetensutveckling ses som en framtida investering.

I det Personalpolitiska programmet står det vidare att ”Kommunens personalpolitiska målsättning är att skapa goda arbetsplatser, där varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet, har inflytande, lust att lära och möjlighet att utvecklas både i arbetet och som individ.”

Den individuella utvecklingsplanen är ett viktigt verktyg för att åstadkomma detta. Vidare bör Landskrona stad sträva efter en ökad mångfald i olika kompetensutvecklande aktiviteter såsom traineeprogram, deltagande i arbetsgrupper, projekt m.m.

I diskrimineringslagen fastslås 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” (Kap 3, 8 §).

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Alla medarbetare i Landskrona stad har en individuell utvecklingsplan	Upprätta och utveckla individuella mål- och utvecklingsplaner vid utvecklingssamtalet	Respektive chef	Fortlöpande	Mäts och följs upp genom: •Andel medarbetare som har en individuell utvecklingsplan (medarbetarundersökning)
Den interna personalrörligheten ska bidra till att de medarbetare som vill på så sätt kan bredda sin kompetens.	Vid fördelning av arbetsuppgifter eller annan utveckling skall det förutom att beakta kompetens även könsfördelning, ålder, etnisk bakgrund mm beaktas.	Respektive chef	Fortlöpande	•Mäta upplevd tillvaratagande av kompetens (medarbetarundersökning)
Personal- och kompetensförsörjning ska ingå i den årliga budget- och verksamhetsplaneringen.		Respektive chef	Årtigen	

Könsfördelning

I diskrimineringslagen (kap 3, 9 §) uttrycks att ”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 efterhand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.”

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Könsfördelningen bland chefer och i olika yrkesgrupper ska vara jämn, vilket innebär minst 40 % av ettdera könet	Vid lika meriter skall positiv särbehandling tillämpas Intervjogrupper skall bestå av både kvinnor och män Vid chefsrekryteringar kan PA-konsult från STA delta i rekryteringsprocessen	Respektive chef Respektive chef Respektive chef	Fortlöpande	Mäts och följs upp genom: • Lönekartläggning • Personalredovisning • Jämrix

Lönefrågor

Diskrimineringslagen uttrycker 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

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat” (Kap 3, 10 §).

I Landskrona stads handlingsplan för jämställda löner fastställs att lönepolitiken grundar sig på de centrala lönekollektivavtalen och stadens lönepolicy. I korthet innebär detta att lönepolitiken ska utformas så att den motiverar, engagerar och utvecklar medarbetarna till goda arbetsinsatser. Den ska göra det möjligt att rekrytera och behålla kompetenta och duktiga medarbetare. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad så att medarbetarnas löneutveckling speglar deras ansvarstagande, arbetsinsatser och bidrag till verksamhetens resultat. Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan män och kvinnor. Lönesättning och löneutveckling ska heller inte tillämpas på ett sätt som är diskriminerande.

Landskrona stads lönepolitik grundar sig i en rättvis och individuell lönesättning där samma principer gäller oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, facklig tillhörighet, anställningsform samt frånvaro av olika skäl. (Ur Landskrona stads lönepolicy) De individuella lönekriterierna har sin utgångspunkt i Landskrona stads värdegrund; ”BRA i Landskrona”. B – Bemötande, R – Resultat och A – Ansvar.

Som stöd i lönekartläggnings- och arbetsvärderingsarbetet använder Landskrona stad systemet MIA. Arbetet har genomförts av en arbetsgrupp med både representanter för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Den första lönekartläggningen skedde 2008 och den senaste kartläggning skedde 2012.

Mål	Åtgärder	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
I Landskrona stad finns inga osakliga löneskillnader som beror på kön	Genomför lönekartläggning årligen. Konkretisera centrala lönekriterier för BRA medarbetarskap och BRA ledarskap Lönebildningsmodell för Landskrona stad Konkretisera centrala lönekriterier för BRA medarbetarskap och BRA ledarskap Lönebildningsmodell för landskrona stad Ge information om stadens lönekriterier till samtliga anställda Utbildning i Landskrona stads lönesättningsprinciper till samtliga lönesättande chefer och fackliga företrädare.	STA Personalavdelning STA Personalavdelning STA Personalavdelning STA Personalavdelning Respektive Chef STA Personalavdelning	Fortlöpande 2014 2014	Mäts och följs upp genom: •Lönekartläggning

Bilaga 1

Begreppsförklaring

Jämlikhet

Jämlikhetsbegreppet är egentligen bredare än vad diskrimineringslagen medger. Detta innebär att alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter utan åtskillnad av något slag, enligt FN:s deklaration om Mänskliga rättigheter. I detta dokument refererar vi till jämlikhet i relation till diskrimineringsgrunderna; kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

Jämställdhet

Att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i livet: att ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende, ansvar för hem och barn samt delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället.

Direkt diskriminering

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, vissa funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Kön

Att någon är kvinna eller man.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Med könsidentitet eller könsuttryck menas en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering – samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Religion eller annan trosuppfattning: åskådningar såsom kristendom, islam, buddism, ateism och agnosticism, men inte exempelvis rasistiska övertygelser. Även etiska och filosofiska värderingar som inte har samband med religion faller utanför, liksom politiska åskådningar.

Funktionsnedsättning och funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Ett funktionshinder är snarare något som uppstår i en miljö som ställer upp hinder för personer med funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Andra kan förväntas bli ett hinder i samhället i framtiden som till exempel HIV, cancer eller Multipel Skleros (MS). Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse.

Sexuell läggning

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder

Uppnådd levnadslängd.

Norm

En norm är en oskriven regel, en föreställning och idé om hur människor ska vara och bete sig. Normer påverkar inte bara oss som individer, utan även våra relationer till varandra och hela samhället. De hjälper till att förstå vår omgivning och hur vi ska samspela socialt. Men samtidigt som normer underlättar för oss är de också begränsande. När någonting konstrueras som normalt, så gör det oftast det på bekostnad av att något annat ses som avvikande. Det som ses som norm behöver inte förklaras, men det som avviker från normen ges ofta ett förklarande tillägg. Några exempel på detta är:

Fotboll – damfotboll, Läkaren – den turkiska läkaren, Idrottaren – den funktionshindrade idrottaren, Paret – det lesbiska paret, Chefen – den kvinnliga chefen.

Vi behöver alltså inte säga ”mansfotboll”, ”den svenska läkaren”, ”den icke- funktionshindrade idrottaren”, ”det heterosexuella paret” eller ”den manliga chefen”. Detta är normen och det är därför underförstått vad vi menar.

Normkritik

En människa som bryter mot normen kan alltså bli bestraffad för det, och därigenom förstå att hon eller han brutit mot en oskriven regel. För den som lever innanför normen kan det däremot vara svårt att märka vilka normer som finns. En människa som håller sig inom normen för hur en människokropp förväntas fungera har svårare att märka att en byggnad är anpassad efter en viss funktionalitet, medan en person med nedsatt syn dagligen märker hur hen avviker från normen, eftersom samhället är anpassat efter människor som är seende.

Normkritik handlar om att se hur normer och makt hänger ihop. För de allra flesta människor är det alltså lättare att se när man är underordnad, än att se vilka privilegier man har. Att ha ett normkritiskt förhållningssätt är att fokusera, kritisera och granska dessa oskrivna regler som påverkar oss alla. Det viktigaste i en normkritisk pedagogik är att fokusera på det och de som är norm, istället för det och de som anses avvikande. Normkritik är att rikta strålkastarna på de normer som skapar förutsättningarna för att vara anställd i en organisation som Landskrona stad, eller för att kunna använda en verksamhet som staden tillhandahåller.