

PLAN FÖR LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET 2021-2023

Likabehandling handlar om att acceptera och uppskatta människors olikheter, samt att ta tillvara varje individs samlade kompetens och utvecklingsmöjligheter och också om att bekämpa diskriminering.

SGUs uppfattning är att det är viktigt med lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare och att ingen medarbetare ska behöva känna sig diskriminerad på arbetsplatsen.

Detta bidrar till ett positivt arbetsklimat för medarbetare, bättre service mot användare och medborgare, större kreativitet och produktivitet i vår verksamhet, samt att vi uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Anneli Wirtén

Anneli Wirtén
Jönköping, februari 2021



(Foto SGU)

Innehåll

DEFINITIONER.....	2
De sju Diskrimineringsgrunderna	2
SGUs värdeord.....	3
Inledning.....	0
Syfte.....	0
Ansvarsfördelning.....	1
Mål och åtgärder för Likabehandlingsarbetet.....	2
1.- Arbetsförhållanden	2
1.a.-Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling	3
2.- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....	5
3.- Rekrytera och befordra	6
4.- Utbildning och övriga kompetensutveckling.....	7
5.- Förvärvsarbete och föräldraskap	8

Denna plan är framtagen med stöd av **Diskrimineringslagen** (2008:567) och omfattar de sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagen. Dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

DEFINITIONER

Jämlikhet – alla människors lika värde.

Jämställdhet – kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter.

Mångfald – allt som en människa har med sig av kunskaper och erfarenheter som påverkar hur hen tänker, känner, värderar och handlar.

HBT – förkortning för homosexuella, bisexuella och transpersoner.

Transperson – paraplybegrepp för personer som genom sina könsuttryck och/eller könsidentiteter avviker från könsnormen. Det kan till exempel vara transvestiter, transsexuella, intersexuella, dragkings/dragqueens, intergender. Att vara transperson är inte uttryck för en speciell sexuell läggning.

De sju diskrimineringsgrunderna

1. Kön: Att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

2. Könsöverskridande identitet eller uttryck: Att inte identifiera sig som man eller kvinna eller genom sin klädsel eller på annat sätt ge uttryck för att tillhöra ett annat kön, t ex. transpersoner.

3. Etnisk tillhörighet: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

4. Religion eller annan trosuppfattning: Religiösa åskådningar som exempelvis kristendom, judendom, hinduism och islam. Annan trosuppfattning kan vara sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

5. Funktionsnedsättning: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

6. Sexuell läggning: Avses homo-, bi- eller heterosexuell läggning.

7. Ålder: Uppnådd levnadslängd.

SGUs värdeord

SGUs värdeord speglar våra värderingar och vi arbetar aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare som är ÖPPEN, INNOVATIV och SAMHÄLLSNYTTIG.

Öppna

- Vi är lyhörda och förstår varandra och omvärldens behov vilket skapar goda förutsättningar för delaktighet och påverkan.
- Vi välkomnar åsiktsutbyte och dialog. Genom tydliga mål och arbetssätt där vi involverar berörda skapar vi förtroende både internt och med våra intressenter.

Innovativa

- Vi ser möjligheter i nya idéer och skapar innovativa samarbeten.
- Vi söker efter nya arbetssätt som kan effektivisera och förbättra vårt arbete.
- Vi uppmuntrar kreativitet och vi omprövar vägen mot våra mål.

Samhällsnyttiga

- Våra mål utgår från samhällets behov, där vi ser till helheten och vår roll i ett större sammanhang.
- Vi arbetar för ett hållbart samhälle, genom att främja hållbar tillväxt och företagande samt en ändamålsenlig användning av jord, berg och grundvatten.
- Vi sprider vår kunskap och information så att den kommer till största nytta i samhället.
- Vi välkomnar mångfald, respekterar andras åsikter, olika erfarenheter och kunskaper.

Inledning

SGU ska vara en arbetsplats präglad av goda arbetsförhållanden och ett inkluderande arbetsklimat. Vi ska vara en arbetsplats fri från diskriminering vilket ligger i linje med SGUs värdeord.

Vi anser att i grupper där man tar tillvara dessa olikheter förbättras både effektiviteten och klimatet och detta ska vi sträva efter att nyttja på olika nivåer inom SGU. Vår organisation har redan idag en insikt om att alla resurser måste tas tillvara.

SGU ska sträva efter att bli ännu bättre på att ta tillvara medarbetarnas utbildning, färdigheter, talanger samt kompetenser. En arbetsplats som präglas av likabehandling är attraktiv, effektiv och produktiv genom att kompetenserna tas tillvara på bästa sätt.

Syfte

Planens huvudsyfte är att alla människor ska ges lika rättigheter och möjligheter. Planen ska tillsammans med SGUs *Åtgärdsprogram mot diskriminering och trakasserier* ses som verktyg att omsätta det arbetet i praktiken.

Ett annat syfte är att visa och tydliggöra att dessa frågor är viktiga och att vi aktivt och målinriktat arbetar med att skapa en ickediskriminerande arbetsplats där alla ska känna sig välkomna.

På SGU ska vi värna om allas lika möjligheter, skyldigheter och rättigheter. Alla människor ska kunna delta på lika villkor oavsett:

- Etnisk tillhörighet
- Religion
- Politisk uppfattning
- Kulturell bakgrund
- Kön
- Ålder
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Könsoverskridande identitet
- Andra individuella olikheter



(Foto SGU)

På SGU värdesätter vi de kvaliteter som mångfald tillför verksamheten i form av olika bakgrund men också av personligheter och kompetens. Genom att olika erfarenheter, synpunkter och synsätt kommer till uttryck blir beslutsunderlag bredare belyst, samtidigt som idéutveckling och nytänkande stimuleras.

På SGU accepterar vi inte sexuella trakasserier och inte heller trakasserier eller repressalier som har samband med någon av ovanstående individuella olikheter. Det får heller inte förekomma någon kränkande särbehandling på vår arbetsplats.

Ansvarsfördelning

Samtliga chefer har ansvar att leda och arbeta för mångfald, att se och ta tillvara relevant kompetens, att identifiera kompetensbehov i verksamheten och att rekrytera utifrån förtjänst och skicklighet.

Medarbetarna ska aktivt medverka för att främja lika rättigheter och möjligheter samt föreslå åtgärder och bidra med synpunkter för en vidareutveckling av området. Det krävs också att samtliga medarbetare tar till sig och försöker leva upp till SGUs värdegrund och bidrar till att SGU uppnår verksamhetens mål.

De fackliga organisationerna ska aktivt medverka i arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter samt föreslå åtgärder och bidra med synpunkter för en vidareutveckling av området. De ska också kunna bistå medarbetare vid t ex trakasserier och diskriminering.

Samverkan

Planen för lika rättigheter och möjligheter har arbetats fram i samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare.



(Foto SGU)

Mål och åtgärder för Likabehandlingsarbetet

1. Arbetsförhållanden

Mål

SGU ska ha arbetsförhållanden som lämpar sig lika för alla medarbetare.

SGU önskar sig friska medarbetare som trivs på arbetsplatsen och arbetar för att minska sjukfrånvaron från de föregående åren (2018: 3,1% / 2019: 3,3% / 2020 2,8%).

SGU ska så långt det är möjligt anpassa arbetsmiljön och arbetsförhållandena till medarbetarnas olika förutsättningar, krav och behov.

SGUs lokaler ska utformas så att högt ställda krav på säkerhet, tillgänglighet, arbetsmiljö och kostnadseffektivitet uppnås. Hänsyn ska tas till behov hos personer med funktionsnedsättning i det dagliga arbetet.

Undersöka:

- Arbetsförhållandena ska regelbundet undersökas, och riskerna för ohälsa eller olycksfall bedömas. Exempel på undersökningsmetoder är; grundläggande analys, skyddsronder, tekniska mätningar, enhetsmöten/projektmöten, enkäter, intervjuer och medarbetarsamtal.
- Samtliga kontorslokaler ska kontrolleras genom skyddsronder som ska genomföras minst en gång per år.
- Utredning av sjukfrånvaro, olycksfall och allvarliga tillbud ska kontinuerligt genomföras.
- Könskillnad i sjukfrånvaro ska varje år undersökas.
- SGU erbjuder om möjligt anpassning till medarbetarnas behov, t.ex. distansarbete.
- SGU tillämpar flexitid.
- SGU genomför insatser inom friskvård och förebyggande företagshälsovård.

Analysera – Indikatorer

- Ansvarig chef ska minst en gång per år göra en grundläggande analys av arbetsförhållandena som dokumenteras skriftligt. I den ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. Dessa sammanställs och analyseras på aggregerad nivå.
- Total sjukfrånvaro i procent.
- Könskillnad i sjukfrånvaro i procent.
- Antalet personer som nyttjar friskvårdsbidraget.
- Ansvarig chef ska minst en gång per år göra skyddsronder som dokumenteras skriftligt. I den ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. Dessa sammanställs och analyseras på aggregerad nivå.

Åtgärder

- Förebyggande insatser är den viktigaste grunden för att förhindra ohälsa och olycksfall i arbetet.
Ansvar: AC/EC/HR-enheten.
- Friskvårdsbidraget erbjuds till alla medarbetare.
Ansvar: HR-enheten.
- Seminarier kring hållbart arbetsliv och stresshantering.

- Friskvårdstimme.
Ansvar: HR-enheten.
- Inom varje enhet bedrivs ett aktivt mångfaldsarbete.
Ansvar: EC.
- Inredning och utrustning anpassas så långt det är möjligt efter varje medarbetares behov.
Ansvar: AC/EC/Kontorsstöd.
- Vid alla ombyggnationer och renoveringar vidtas tillgänglighetsåtgärder.
Ansvar: AC/EC/Kontorsstöd.
- Vid sjukdom eller skada ska SGU genom stöd och rehabiliteringsinsatser öka möjligheten för den som drabbats att vara kvar på sin arbetsplats/återgå i arbete efter en sjuksperiod.
Ansvar: AC/EC/HR-enheten.

Följa upp

- SGU ska årligen följa upp:
 - Total sjukfrånvaro i procent.
 - Könskillnad i sjukfrånvaro i procent.
 - Antalet personer som nyttjar friskvårdsbidraget.
 - Resultatet av grundläggande analyser.
 - Resultatet av skyddsronder.
 - Antal incidenter/tillbud.
 - Antal personer som nyttjar friskvårdstimmen.

1.a.Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Mål

Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska inte förekomma på SGU.

SGUs interna information och kommunikation i mångfaldsfrågor ska vara tillgänglig, begriplig och aktuell. Information om SGUs plan för likabehandling och jämställdhet samt åtgärdsprogrammet för diskriminering och trakasserier ska finnas tillgänglig på Kristallen.

Undersöka:

- SGU ska samtidigt undersöka om medarbetarna har kännedom om SGUs plan för likabehandling och jämställdhet samt åtgärdsprogrammet för diskriminering och trakasserier.

Analysera – Indikatorer

- Analysera svaret på undersökningen om sexuella trakasserier/kränkande särbehandling på arbetsplatsen det senaste året. Analysera möjliga risker och analysera om kommunikationen samt information från SGU till medarbetarna bör förbättras.
- Undersök samtidigt om medarbetarna har kännedom om SGUs plan för likabehandling och jämställdhet samt åtgärdsprogrammet för diskriminering och trakasserier.

Åtgärder

- Nya medarbetare ska informeras om skyldigheter och rättigheter vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling i samband med introduktion.
Ansvar: AC/EC/ HR-enheten.
- Planen för likabehandling och jämställdhet samt åtgärdsprogram mot diskriminering och trakasserier är tillgänglig på Kristallen.
Ansvar: Kommunikation/HR-enheten.
- Vid behov genomföra chefsutbildning för att förstärka chefernas roll att skapa ett bra arbetsklimat som präglas av respekt och öppenhet samt minskar risken för att kränkande särbehandling uppstår.
Ansvar: HR-enheten.
- Öppet seminarium om kränkande särbehandling och trakasserier.
Ansvar: HR-enheten.

Följa upp

- Följa upp de fall av trakasserier/kränkande särbehandling som kommit till HRs kännedom.
- Årlig uppdatering av åtgärdsprogram mot diskriminering och trakasserier (dvs. rutiner och riktlinjer för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier).

2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Mål

Lönesättningen ska vara individuell, resultatorienterad och sakligt grundad. Ingen diskriminering får förekomma vid lönesättning.

Undersöka

- Kriterier för lönesättning.
- Lönekartläggning.

Analysera - Indikator

- Kvinnors lön i procent av männens i olika grupperingar enligt BESTA-klassificering.
- En analys av möjliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska genomföras varje år från ett jämställdhetsperspektiv.
- Om det framkommer löneskillnader mellan kvinnor och män ska SGU analysera om dessa skillnader har minskat eller ökat i jämförelse med tidigare år.
- Om det framkommer löneskillnader mellan kvinnor och män ska SGU analysera om dessa skillnader har direkt samband med kön eller inte.
- Analysera om det finns risker för en ökad löneskillnad mellan kvinnor och män.

Åtgärder

- Chefer ska vid förslag till lönesättning beakta jämställdhetsaspekten och rapportera osakliga löneskillnader.
Ansvar: Gd/AC/EC.
- Förhandlingsgruppen, dvs. arbetsgivare och ATO, ska verka för jämställda löner.
Ansvar: HR-chef/HR-specialist/ATO.
- En lönekartläggning utifrån kön genomförs varje år.
Ansvar: HR-chef/HR-specialist /ATO.
- Löneskillnader, som inte går att förklara mot bakgrund av SGUs lönekriterier, ska rättas till. Löneskillnader på grund av kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionshinder får inte förekomma.
Ansvar: HR-chef/HR-specialist /ATO.
- Årligen se över kriterier för lönesättning så de reflekterar en individuell, resultatorienterad och sakligt grundad lönesättning utan diskriminering.
Ansvar: HR-chef/HR-specialist /ATO.

Följa upp:

- En lönekartläggning ska genomföras varje år.
- Kriterier för lönesättning ska genomgå och vid behov uppdateras årligen.

3. Rekrytering och befordran

Mål

SGU vill ha en mångfald bland medarbetarna och ett mångfaldsperspektiv ska uppmärksammas i samband med rekrytering vid SGU.

Undersöka

- Undersöka om kravprofilen vid varje rekryteringstillfälle utformas från ett kompetensbaserat perspektiv.
- Undersöka om alla lediga tjänster annonseras på ett lämpligt sätt så att alla som är intresserade av tjänsten kan lämna sitt intresse.
- Undersöka att alla oavsett bakgrund får samma möjlighet till utveckling och befordran.

Analysera - Indikatorer

- Analysera och bedöma om de befintliga rekryteringsrutinerna behöver uppdateras.
- Könsfördelning på SGU.
- Andelen kvinnor med chefsförordnanden.
- Åldersfördelning på SGU.

Åtgärder

- SGU ska visa sin ståndpunkt genom att skriva följande vid platsannonsering ” Vi tillämpar ett inkluderande synsätt och eftersträvar mångfald ur alla aspekter”.
- *Ansvar: HR-enheten.*
- Vid urval till anställningsintervjuer ska utländsk examen och arbetslivserfarenhet värderas efter samma måttstock som motsvarande svenska meriter.
Ansvar: AC/EC/HR-enheten.
- SGU ska följa rekryteringskanaler som vägleder oss till att bred rekryteringsbas ger mångfald i ansökningar.
Ansvar: HR-enheten.
- SGU ska ordna rekryteringsutbildning för chefer.
Ansvar: HR-enheten.

Följa upp

- Checklista för rekrytering och rutiner utifrån ett kompetensbaserat perspektiv. Detta gäller bland annat utformning av kravprofilen, annonsering och urval av kandidaterna.
- Årlig uppföljning av könsfördelning på SGU.
- Årlig uppföljning av andelen kvinnor med chefsförordnanden.
- Åldersfördelning på SGU.

4. Utbildning och övrig kompetensutveckling

Tillgång till rätt kompetens i förhållande till de uppgifter SGU ska utföra både idag och i framtiden är viktig. Ett mångfaldsperspektiv ska uppmärksammas vid kompetensutveckling, karriärvägar samt gruppansättningar vid SGU.

Undersöka

- Undersöka vilken kompetens som verksamheten behöver, vilken kompetens som saknas samt kända förändringar av tillgänglig kompetens.
- Undersöka hur SGU erbjuder sina anställda utvecklingsmöjligheter genom/via kurser.
- Undersöka hur SGU främjar eller uppmuntrar kvinnor att söka interna chefsuppdrag.

Analysera:

- Analysera och identifiera kompetensbehov på kort och lång sikt.

Åtgärder:

- Utvecklingsaktiviteter för att bredda medarbetarnas kompetens; kurser, seminarier osv. ska genomföras.
Ansvar: AC/EC/HR-enheten.
- Arbeta proaktivt med kompetens- och kunskapsöverföring från medarbetarna som planerar att gå i pension.
Ansvar: AC/EC/HR-enheten.
- Avsätta resurser och medel till olika utvecklingsaktiviteter för att bredda medarbetarnas kompetens inom flera avdelningar och enheter.
Ansvar: AC/EC.
- Vidareutveckling av ämneskunskaper görs kontinuerligt via interna seminarier.
Ansvar: AC/EC.
- Alla medarbetarna ska ha tillgång till kurser samt utvecklingsaktiviteter.
Ansvar: AC/EC/HR-enheten.

Följa upp

- Kontrollera och planera kompetensbehov kopplat till verksamhetsstrategierna årligen. Sammanställs i dokumentet "kompetensförsörjningsplan".
- Bedömning av vilken kompetens som är nödvändig för verksamheten idag och några år framåt ska följas, analyseras och upprättas årligen i kompetensförsörjningsplan.
- Summera antal timmar som använts till personalutveckling och kunskapsöverföring.
- Årlig uppföljning av könsfördelning på chefspositioner (information rapporteras i årsredovisning)

5. Förvärvsarbete och föräldraskap

Mål

Medarbetare som är föräldrar ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap oavsett kön.

Undersöka

- Hur informationsflöde fungerar mellan SGU och föräldralediga personer.
- SGU erbjuder sina medarbetare flextid, distansarbete, deltidsarbete osv.
- Undersöka andra möjliga åtgärder som SGU skulle erbjuda för att underlätta förvärvsarbete och föräldraskap.

Analysera - Indikatorer

- Analysera möjliga hinder gällande kommunikation med föräldralediga personer.
- Antal manliga medarbetare som är föräldralediga under en längre sammanhängande period (mer än 30 dagar/år).
- Antalet medarbetare som tar ut föräldraledighet.

Åtgärder

- Kunna påverka längd och tidpunkt för fältarbetet som underlättar för föräldrar att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.
Ansvar: AC/EC/PL.
- Förlägga möten på tid och plats som underlättar för föräldrar att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.
Ansvar: AC/EC/PL.
- Chefen tar kontinuerlig kontakt med föräldralediga personer och ger information om verksamheten och förändringar.
Ansvar: AC/EC.
- Chefen ska erbjuda möjlighet till medarbetarsamtal och lönesamtal.
Ansvar: AC/EC.

Följa upp:

- Att medarbetaren, där behov funnits kunnat påverka längd och tidpunkt för sitt för fältarbete.
- Att föräldralediga medarbetare fått information om verksamheten och förändringar.
- Har föräldralediga erbjudits möjligheter till medarbetarsamtal och lönesamtal.

