FALKÖPING KOMMUNEN

Kommunövergripande jämställdhets-

och mångfaldsplan 2013-2015

Jämställdhet: Jämställdhet i arbetslivet innebär att kvinnor och män ska ha lika värde och lika möjligheter när det gäller anställningsvillkor, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter

Mångfald: Med mångfald avses personer av olika kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder

Jämställdhetsintegrering: innebär att i alla steg i beslutsfattandet inom alla områden ska ett jämställdhetsperspektiv finnas.

Falköpings kommuns övergripande mål för jämställdhets- och mångfaldsarbetet:

”Jämställdheten och mångfalden inom kommunen ska förbättras”. Målet följs upp med ett antal indikatorer vilka redovisas i kommunens Flerårsplan

I den kommunövergripande jämställdhets- och mångfaldsplanen redovisas de kommunövergripande aktiviteter som ska bedrivas i syfte att uppnå det angivna målet ovan. I planen framgår även vad som gäller enligt diskrimineringslagstiftningen och Falköping kommuns policies avseende jämställdhet respektive mångfald.

Respektive förvaltning ska utarbeta en förvaltningsspecifik jämställdhetsplan. Planen kan med fördel integreras med en eventuell mångfaldsplan. Strukturen i den kommunövergripande planen bör användas som mall. Respektive nämnd ansvarar för att förvaltningens plan överensstämmer med lagstiftning, centrala och lokala kollektivavtal samt Falköping kommuns policies avseende jämställdhet respektive mångfald.

Övrigt inom området

I januari 2007 underteckande kommunen CEMR - en europeisk deklaration om jämställdhet mellan män och kvinnor på regional och lokal nivå. Artikel 11 i deklarationen berör personalområdet och finns bifogad som bilaga till denna plan.

Kommunen är medlem i Kommunnätverket för jämställdhetsintegrering som bildades under 2010 och träffas regelbundet för möten och övriga aktiviteter. Länsstyrelsen samordnar nätverket vars syfte är att främja arbetet med jämställdhetsintegrering i länet.

Arbetsförhållanden

- Arbetsmiljön ska så långt som möjligt anpassas så att medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder har möjlighet att arbeta inom Falköpings kommun.
- Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska vara en naturlig del av verksamheten och beaktas vid planering, beslut, genomförande och uppföljning.
- Jämställdhets- och mångfaldsfrågor handlar till stor del om attityder och värderingar därför är det angeläget att dessa frågor belyses vid utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper.
- *”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”*
  (Ur Diskrimineringslagen 3 kap 4§)

Arbetsförhållanden/arbetsmiljö

Aktivitet	**Ansvarig**	**Tidsplan**	**Uppföljning**
Området en del av utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)	Personalavdelningen	Löpande	Kontinuerlig utvärdering av utbildningar Medarbetarenkät Flerårsplanen
Jämställdhet och mångfald en del i kommunens chefsutbildningar	Personalavdelningen	Löpande	Kontinuerlig utvärdering av utbildningar Medarbetarenkät Flerårsplanen
Utbildning av chefer om relationsvåld, en del i ovanstående utbildningsblock	Personalavdelningen	Start 2013, därefter löpande	Kontinuerlig utvärdering av utbildningar
Revidera kortlek med j & m-frågor, implementera i organisationen	Personalavdelningen	2013	Återkopplas från förvaltningarna via PA-strategiska gruppen CESAM
Området tas upp som en punkt på agendan på APT och i samverkansgrupper enligt FAS-avtalet	Respektive chef på APT, förvaltningschef i samverkansgruppen	Löpande	Årligen genom SAM-enkät
Följa upp andelen ofrivilligt deltidsanställda vid medarbetarsamtal samt vid kommunövergripande kartläggning	Arbetsgrupp/ Personalavdelningen Respektive chef	Löpande Kartläggning var tredje år	Fortsatt arbete i arbetsgruppen Årliga uppföljningar

Föräldraskap

- Falköpings kommun ska underlätta för föräldrar att förena arbete med föräldraskap.
- Det ska råda en positiv attityd som stimulerar till en jämn fördelning av föräldraledighet.
- *”Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap”*
  (Diskrimineringslagen 3 kap 5§)

Aktivitet	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Följa upp uttag av föräldraledigheter	Personalavdelningen	Löpande	Årligen Flerårsplanen

Trakasserier

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna,

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
(Ur Diskrimineringslagen 1 kap 4§)

- Diskriminering, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier ska inte förekomma i Falköpings kommun.
- *”Arbetsgivaren skall 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”*
  (Diskrimineringslagen 3 kap 6§)

Aktivitet	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Handlingsplan enligt enheternas resultat i medarbetarenkäten	Respektive chef samt uppföljning i nämnd	Årligen	Medarbetarenkät och uppföljning på enhetsnivå och i respektive nämnd
Riktlinje kränkande särbehandling -tas upp i samband med utbildningsinsatser i ämnet jämställdhet-mångfald	Personalavdelningen	Löpande	Årlig SAM-enkät

Rekrytering

- Falköpings kommun ska arbeta aktivt för en personalsammansättning, på alla befattningsnivåer, som är jämställd och speglar mångfalden i samhället.
- Jämställdhet- och mångfaldsperspektivet ska genomsyra hela rekryteringsprocessen – från behovsanalys till utvärdering.
- *”Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar”*
  (Diskrimineringslagen 3 kap 7§).
- *”Arbetsgivaren skall 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”*
  (Diskrimineringslagen 3 kap 8§).
- *”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, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.”*
  (Ur Diskrimineringslagen 3 kap 9§).

Aktivitet	**Ansvarig**	**Tidsplan**	**Uppföljning**
Rekrytering i enlighet med Falköpings kommuns riktlinjer	Respektive chef	Löpande	SCB:s statistik kring sammansättning personal/invånare
Samtliga annonser ska innehålla kommunens gemensamma formulering vilken uttrycker vår vilja att främja jämställdhet och mångfald	Rekryteringsadministratörer	Löpande	Kontinuerligt av rekryteringsadministratörer
Utbildning/information om rekrytering utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv del i kommunens chefsutbildningar	Personalavdelningen	Löpande	Kontinuerlig utvärdering av utbildningarna

Lönefrågor

- Inga osakliga löneskillnader ska förekomma i Falköpings kommun.

Kartläggning och analys

- *”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.”
  (Diskrimineringslagen 3 kap 10§).

Aktivitet	**Ansvarig**	**Tidsplan**	**Uppföljning**
Kommunövergripande lönekartläggning	Personalavdelningen	Årligen	Årlig lönestatistik Årlig omvärldsanalys

Handlingsplan för jämställda löner

- *”Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.”*

- *En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.*
  (Ur Diskrimineringslagen 3 kap 11§).

Aktivitet	**Ansvarig**	**Tidsplan**	**Uppföljning**
Handlingsplan tas fram utifrån resultat av lönekartläggningen	Personalavdelningen	Årligen	Årligen

Uppföljning föregående handlingsplan 2009-2012

Arbetsförhållanden:

Utbildningar i systematiskt arbetsmiljöarbete har genomförts och studiecirkeln Hälsovågen har genomförts och avslutats som projekt. Det har införts ett nytt uppföljningsverktyg för det systematiska arbetsmiljöarbetet -en SAM-enkät som fylls i årligen där SAM-arbetet kan följas upp. Nya verksamhetssystem, Adato och Lisa, har köpts in och används för att underlätta vid rehabärenden, anmäla arbetsskada, tillbud, våld och hot. I september 2010 lyssnade samtliga chefer till föreläsningen ”Män kvinnor och alla vi andra” med Claes Schmidt/Sara Lund vilken handlade om mångfald, normer och värderingar. November 2011 erbjöds all personal samma föreläsning, det var stor uppslutning och en mycket uppskattad föreläsning.

Föräldraskap:

Kommunövergripande överenskommelse har ej gjorts. Examensarbete av studenter ang. hur ledarna kombinerar sitt hälsofrämjande ledarskap med föräldraskap på fritiden har genomförts och redovisats i de olika samverkansorganen. En arbetsgrupp för att kartlägga ofrivillig deltidsanställning inom kommunen har bildats och en första kommunövergripande kartläggning har gjorts, resultatet har redovisats i de olika samverkansorganen och sprids nu ut i organisationen. Arbete med att erbjuda önskad sysselsättningsgrad fortsätter. Dialog förs kring arbetstidsmodeller/arbetstidslösningar som möjliggör att fler medarbetare kan erbjudas önskad sysselsättningsgrad,samtidigt som kontinuitet och kvalitet i verksamheterna förbättras.

Trakasserier:

Handlingsplaner görs på enhetsnivå utifrån resultat i medarbetarenkäten.

Rekrytering:

Samtliga annonser innehåller en gemensam formulering som uttrycker kommunens vilja att främja jämställdhet och mångfald. Det har inte arrangerats några utbildningar i rekrytering, däremot är personalavdelningen ett stöd i rekryteringsprocessen för de chefer som önskar.

Lönefrågor:

Arbetsvärdering med verktyget Lönelotsen är genomförd. Vid den årliga löneöversynen identifieras ev osakliga löneksillnader och utifrån detta resultat görs en handlingsplan för att åtgärda detta.

Förankring av denna handlingsplan

Under hösten 2012 kommer handlingsplanen att förankras i följande organ och därefter spridas i organisationen:

PA-strategiska, Kommunens ledningsgrupp, CESAM, PU samt Kommunfullmäktige

Bilagor:

Riktlinje kränkande särbehandling

Personalstatistik

Artikel 11 ur CEMR

Riktlinje kränkande särbehandling

Inledning

I Falköpings kommun accepteras aldrig kränkande handlingar och beteenden oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. Chefer har en nyckelroll när det gäller att forma den atmosfär och de normer som gäller på kommunens arbetsplatser.

Samtliga medarbetare ska medverka till god arbetsmiljö på arbetsplatsen samt underrätta närmsta chef om kränkande särbehandling förekommer.

Samarbetsproblem beror ytterst sällan på en enda person. Orsakerna bör som regel sökas i arbetets organisation och inte hos den enskilde arbetstagaren.

Definition
Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Kränkande särbehandling i form av olika klandervärda beteenden kan utföras av arbetstagare såväl som av arbetsgivaren personligen eller av dennes representanter.
De företeelser som i dagligt tal brukar kallas för bland annat vuxenmobbning, psykiskt våld, social utstötning, diskriminering och trakasserier - även sexuella trakasserier - kommer här sammanfattande att benämnas kränkande särbehandling.

Förhållningssätten i kränkande handlingar präglas sammanfattande av grov respektlöshet och bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas.

För tydlighetens skull bör nämnas att tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet bör ses som normala företeelser. Detta förutsätter naturligtvis att de ömsesidiga förhållningssätten och handlingarna i samband med problemen inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon person.

Regelverk

Arbetsmiljölagen
Diskrimineringslagen
Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet
AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön
AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Kommunens arbete

- Förebyggande samt tidiga insatser och åtgärder har en avgörande betydelse. När organisatoriska problem eller kränkande särbehandling förekommer är det därför viktigt att närmsta chef så snart som möjligt underrättas för att kunna vidta lämpliga åtgärder.

- Vid arbetsplatsträffar och det årliga medarbetarsamtalet är möjligt för chefen att tidigt uppmärksamma eller få reda på om det råder missförhållanden i samarbetet.

- När chefen får kännedom om att kränkande särbehandling kan förekomma ska chefen till att börja med omedelbart föra ett konfidentiellt samtal med den som utsätts.

- Chefen ska inta en nyanserad och positivt problemlösande hållning till de framlagda problemen, lyssna på alla berörda samt stödja den svagaste.

- Det kan vara svårt för chefen att agera vid signaler om kränkande särbehandling och att beakta alla aspekter av problemen. Därför är det lämpligt att i ett tidigt skede söka konsultativt stöd hos överordnad chef, personalenheten eller arbetsmiljöutvecklaren (gäller socialförvaltningen), personalplanerare (gäller barn- och utbildningsförvaltningen). Företagshälsovården kan endast anlitas via personalenheten.

- Den som har utsatts för kränkande särbehandling ska snabbt få hjälp och stöd. Viktigt för snabb återanpassning är att inte släppa kontakten med den enskilde (sjukskriven eller ej), och att denne får goda möjligheter till enskilda samtal om vad som hänt, och vägar till förbättringar och förändringar i arbetsmiljön, med både medarbetare, närmaste chef samt eventuellt med företagshälsovården.

- I övrigt gäller vad som framgår av Arbetsmiljöverkets föreskrift Kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17).

Ansvar

Ansvarig för denna riktlinje är Falköpings Kommuns personalenhet. Respektive chef har ansvar för att arbetsplatsen skapar beredskap för att förebygga och åtgärda missförhållanden som kan leda till kränkande särbehandling.

Kontakter

Personalenheten ergonom/personalkonsult	0515- 88 52 15
Barn-och utbildningsförvaltningen, personalplanerare	0515- 88 53 51
Social förvaltningen arbetsmiljöutvecklare, arbetsmiljöutvecklare	0515- 88 50 91
Kinnekullehälsan, företagssköterka	0522-65 36 32 vxl: 0515-77 74 40

Personalstatistik Falköpings kommun

Ur Impromptu 2011-12-31	**Kvinnor**	**%**	**Män**	**%**	**Totalt**
Antal anställda totalt i kommunen	2386	81%	554	19%	2940
Kommunledningsförvaltningen	41	53%	40	47%	86
Räddningstjänsten Falköping-Tidaholm	1	2%	44	98%	44
Sammhällsbyggnadsförvaltningen	230	68%	109	32%	338
Kultur- och fritidsförvaltningen	37	77%	11	23%	48
Barn- och utbildningsförvaltningen	802	81%	183	19%	984
Kompetens- och arbetslivsförvaltningen	57	76%	18	24%	74
Socialförvaltningen	1218	89%	149	11%	1366
Heltidsanställda	1339	57%	457	84%	1796
Deltidsanställda	1022	43%	87	16%	1109
Fördelning chefer ledningsgrupp	3	43%	4	57%	7
Fördelning chefer område/enhet	91	65%	49	35%	140
Ur Årsredovisningen 2011					
Sjukfrånvaro-timmar av ord tid		4,40%		2,40%	4,00%
Sjukfrånvaro dagar (Ur Imrpomptu)	30757	89%	3893	11%	34650
Ur Flerårsplanen 2012-2014					
Föräldraledighet uttag dag/anställd	43,9 dagar		4,8 dagar		
Föräldraledighet hel+partiell (ej VAB)	85071 dagar	92%	7334 dagar	8%	92405 dagar
Resultat Medarbetarenkäten 2010					
Kompetensutvecklingsplan		71%		61%	
Upplever arb.plats som jämställd		69%		74%	

Lönekartläggning (ett urval av yrken) 2012-01-01

Befattning	Kön	Antal	Medellön	Medianlön	Percentil 10%	Percentil 90%
Anläggningsarbetare	Kvinnor	2	22250	22250	22250	22250
	Män	18	22814	23050	22110	23350
Arbetsledare	Kvinnor	1	24000	24000	24000	24000
	Män	5	27830	28000	25090	30370
Arbetsterapeut	Kvinnor	6	26417	25675	25250	28325
	Män	1	26500	26500	26500	26500
Assistent	Kvinnor	12	22017	22225	21470	23045
	Män	3	20367	21050	18290	22170
Barnskötare	Kvinnor	46	21156	21275	19425	22400
	Män	2	19875	19875	19095	20655
Behandlingspersonal	Kvinnor	2	22825	22825	22085	23565
	Män	2	22475	22475	22455	22495
Bibliotekarie	Kvinnor	9	25428	25150	24160	26840
	Män	9	25050	25050	25010	25090
Distriktssköterska	Kvinnor	11	29177	28950	28050	30700
	Män					
Drifttekniker	Kvinnor	1	24800	24800	24800	24800
	Män	8	25438	25025	25000	26300
Ekonom	Kvinnor	2	31400	31400	27000	35800
	Män	3	33367	33000	33000	33880
Ekonomibiträde	Kvinnor	31	20353	20400	19850	20800
	Män					
Elev/studieassistent	Kvinnor	52	21649	21775	20808	22581
	Män	2	22395	22395	22271	22519
Enhetschef	Kvinnor	33	31972	31450	30880	33380
	Män	7	31843	31000	30230	34280
Fastighetsskötare	Kvinnor					
	Män	23	22543	22150	22150	23560
Fritidsledare	Kvinnor	9	21724	22050	20720	22456
	Män	4	21675	21600	20530	22880
Fritidspedagog	Kvinnor	31	23379	23400	22150	24500
	Män	2	23725	23725	23465	23985
Förskollärare	Kvinnor	210	23397	23400	21723	24900
	Män	6	23258	22950	21825	25000
Grundskollärare	Kvinnor	30	24236	24050	22495	26012
	Män	14	25475	25375	23665	27505
Lärare årsk 1-7	Kvinnor	69	25419	25150	23840	26750
	Män	17	26076	26000	23860	28820
Lärare årsk 4-9	Kvinnor	21	26700	26650	25000	28300
	Män	9	26730	26950	24824	28660
Gymnasielärare	Kvinnor	2	29125	29125	28345	29905
	Män	5	27660	28000	24000	31320
Kock	Kvinnor	22	21730	21675	20550	22690
	Män	8	22069	21350	20850	24590
Lokalvårdare	Kvinnor	82	20837	20875	20350	21200
	Män					
Lärare i idrott gr/gy	Kvinnor	5	28330	29650	25080	30870
	Män	6	29358	29675	27425	30975
Musiklärare	Kvinnor	8	26275	26350	25110	27435
	Män	10	25950	26475	24350	27450
Personlig assistent	Kvinnor	69	21619	21900	20100	22550
	Män	15	21350	21800	19700	22640
Rektor	Kvinnor	11	38300	38700	36000	40500
	Män	9	39839	39500	38680	41400
Sjuksköterska	Kvinnor	70	26336	26700	23445	28765
	Män	6	26958	27000	26075	27800
Skolsköterska	Kvinnor	8	27909	28100	27495	28202
	Män					
Skötare	Kvinnor	12	23154	23200	22260	24037
	Män	3	22893	22930	22826	22946
Socialsekreterare	Kvinnor	28	27311	27000	23970	30970
	Män	3	26600	27400	25040	27840
Specialpedagog	Kvinnor	17	30371	31000	28210	32335
	Män	1	31650	31650	31650	31650
Undersköterska	Kvinnor	735	21739	22000	20250	22834
	Män	41	21330	21400	19950	22400
Vårdare	Kvinnor	71	22096	22350	21550	22750
	Män	22	21960	22350	20440	22635
Vårdbiträde	Kvinnor	35	20111	20300	18880	21480
	Män	2	18475	18475	18375	18575

ARBETSGIVARROLLEN
Artikel 11

1. I sin roll som arbetsgivare erkänner undertecknaren rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller alla aspekter av anställning, inklusive arbetsorganisation och arbetsvillkor.

2. Undertecknaren erkänner medarbetarnas rätt att förena yrkesliv med samhällsliv och privatliv och rätten till värdighet och säkerhet på arbetsplatsen.

3. Undertecknaren förbinder sig att vidta alla rimliga åtgärder, inklusive aktiva åtgärder, inom ramen för sin rättsliga befogenhet, till stöd för ovan nämnda rättigheter.

4. De åtgärder som avses i punkt 3 omfattar bland annat följande:

a) Göra en översyn av relevanta policys och rutiner som har att göra med anställning inom organisationen och att inom en rimlig tidsperiod utveckla och implementera arbetsgivardelen av organisationens handlingsplan för jämställdhet i syfte att motverka ojämställdhet, med avseende på bland annat
• lika lön, inklusive lika lön för likvärdigt arbete
• rutiner för översyn av löner, löneförmåner, lönesystem och pensioner
• åtgärder för att säkerställa att det finns ett rättvist, tydligt och öppet system för befordran och karriärutveckling
• åtgärder för att säkerställa en balanserad fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och särskilt för att rätta till eventuella obalanser på högre chefsnivåer
• åtgärder för att komma till rätta med könsbaserad arbetssegregering och för att uppmuntra de anställda att pröva på otraditionella yrken
• åtgärder för att säkerställa att det finns rättvisa rekryteringsrutiner
• åtgärder för att säkerställa skäliga, sunda och säkra arbetsförhållanden
• rutiner för samråd med de anställda och deras fackföreningar för att säkerställa att det finns en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i varje samråds- eller förhandlingsorgan

b) Bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att tydligt klargöra att ett sådant beteende är oacceptabelt, att stödja dem som utsatts, att införa och tillämpa en klar och tydlig policy gentemot förövarna och sprida kunskap om denna fråga

c) Sträva efter att arbetsstyrkan på alla nivåer inom organisationen speglar den sociala, ekonomiska och kulturella mångfalden bland kommunens/regionens invånare

d) Underlätta för de anställda att förena yrkesliv med privatliv och samhällsliv genom att:
• införa bestämmelser som, i förekommande fall, tillåter anpassning av medarbetarnas arbetstid och stödåtgärder för deras anhöriga
• uppmuntra män att utnyttja sin rätt till ledighet för vård av anhöriga

Enligt den svenska diskrimineringslagen har arbetsgivare skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan för aktiva åtgärder i arbetslivet. CEMRdeklarationens handlingsplan för jämställdhet berör en mängd olika samhällsområden. Flera av de punkter som behandlas i CEMR- deklarationens artikel 11 är av den art att de kan ingå i befintliga jämställdhetsplaner.