

Jämställdhets- och Mångfaldsplan 2013-2015

BOLLEBYGDS KOMMUN

> *Vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete ska grunda sig i en gemensam syn bland medarbetare och ledare på människors lika värde. Vår kommun ska förknippas med positiva mångfalds- och jämställdhetsvärden för att skapa mervärde i kommunen i form av ökad öppenhet och en ömsesidig acceptans. För att lyckas med detta måste vi arbeta aktivt med attityder och beteenden.*
>
> Kommunens arbetsgivarpolitiska program (Kommunfullmäktige 2006-06-21)

En ickediskriminerande arbetsmiljö kännetecknas av respekt för människors olikheter, vilket är en förutsättning för att kunna attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens. En arbetsmiljö fri från trakasserier främjar trivsel och effektivitet och höjer kvaliteten på arbetet.

Samtliga arbetsgivare med fler än 25 anställda är enligt diskrimineringslagens 3 kap. 13 § skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år. Kravet på jämställdhetsplaner finns för att det nationella målet för jämställdhetspolitiken, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, ska kunna uppfyllas. Bollebygds kommun har för perioden 2013-2015 valt att, utöver jämställdhet, även inkludera andra mångfaldsaspekter i en *Jämställdhets- och Mångfaldsplan*.

Ansvar

Kommunstyrelsen	Har det personalpolitiska ansvaret för att kommunens jämställdhets- och mångfaldsplan upprättas, följs upp och utvärderas enligt diskrimineringslagen.
Förvaltningschef	Organiserar arbetet med jämställdhets- och mångfaldsplanen i respektive förvaltning. I förvaltningens verksamhetsplan planeras årsvisa aktiviteter vilka sedan redovisas i förvaltningens årsredovisning.
Chefer	Ansvarar för det övergripande jämställdhets- och mångfaldsarbetet.
Medarbetare	Arbetar för jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen.

Mål

Målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen täcker de krav som ställs i 3 kap. 13 § diskrimineringslagen (2008:567).

Åtgärder

Under varje mål står angivet de åtgärder som ska vidtas för att nå målet. Det finns möjlighet för förvaltningen att ersätta den föreslagna åtgärden med någon annan åtgärd under förutsättning att den leder till att målet uppfylls.

Uppföljning

En uppföljning av planen ska genomföras vart tredje år, innan nästa plan skrivs. Syftet med uppföljningen är att undersöka hur långt kommunen kommit i jämställdhets- och mångfaldsarbetet och om målen har uppnåtts. Kommunen bör följa upp jämställdhets- och mångfaldsplanen varje år i samband med årsredovisning och personalredovisning, där kommunen redovisar de åtgärder som har genomförts under året.

Fysiska arbetsförhållanden

Diskrimineringslagen, 3 kap	
4 §	*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.*

MÅL *På lång sikt*	- Arbetsförhållandena i Bollebygd kommun ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning - Arbetsgivaren är ansvarig för att den fysiska arbetsmiljön är så utformad att skador på kort eller lång sikt ej uppstår
MÅL *På kort sikt*	- Andelen anställda i kommunen som får ont i kroppen på grund av sitt arbete ska minska med 5 procent (2011: 45% kvinnor, 24% män)

Åtgärd	Hur?	När?	Ansvarig	Uppföljning
Kartlägga innebörden av de anställdas upplevelse av att ha ”ont i kroppen”	Dialog mellan chef och arbetstagare på APT med stöd av frågeformulär ”Ont i kroppen”	2013-2014	Chef	Slutet 2014
Utifrån resultatet av kartläggningen genomföra åtgärder	Beroende på resultatet av kartläggningen planera åtgärder	2014-2015	Chef	Slutet 2015

I medarbetarenkäten från 2011 uppgav 45 procent av kvinnorna och 24 procent av männen att de får ont i kroppen av sitt arbete. I jämställdhetsenkäten från 2009 var motsvarande siffra 54 procent för kvinnorna och 22 procent för männen. Arbetet enligt formuläret ”Ont i kroppen”, som påbörjades under Jämställdhetsplan 2010-2012, fortsätter under perioden 2013 till 2015.

Varje år anmäls cirka 14 000 nya belastningsskador. Det finns ett tydligt samband mellan värk i kroppen och arbetsmiljö. Skador uppstår ofta i samband med tunga lyft, upprepade rörelser och obekväma arbetsställningar. Högt arbetstempo och stress kan också bidra till att man får ont i kroppen. Dubbelt så många kvinnor som män får ont i kroppen på jobbet på grund av att de har mer ensidiga arbetsuppgifter och att de oftast inte själva kan bestämma sin arbetstakt. Att sakna kontroll över arbetet gör att belastningsskador lättare uppkommer.

Arbetsgivaren ska utforma arbetsmiljön så att hälsofarliga och felaktiga belastningar kan undvikas. Arbetsgivaren ska även ta hänsyn till att de anställda har olika fysiska och psykiska förutsättningar, genom att exempelvis tillhandahålla utrustning och redskap som passar medarbetarnas olikheter. Vidare ska arbetet kunna organiseras så att raster och ledigheter passar olika religioners ritualer och högtider. Arbetstagarens ansvar är att följa arbetsgivarens instruktioner och använda skyddsanordningar. Arbetstagarna behöver kunskaper om lämpliga arbetsställningar och hjälpmedel i arbetet. Det är också viktigt att kunna anpassa arbetstempot efter sina egna förutsättningar och att träna upp kroppens muskler. Skyddsombudet ska bevaka arbetsmiljön för arbetstagarnas räkning.

Psykosociala arbetsförhållanden

Diskrimineringslagen, 3 kap	
4 §	*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.*

MÅL *På lång sikt*	- På arbetsplatserna ska alla bemötas som individer utifrån kompetens och personliga egenskaper. Ingen på arbetsplatsen ska bemötas utifrån värderingar som bygger på generaliseringar om kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder - Ökad medvetenhet om jämställdhets- och mångfaldsfrågor
MÅL *På kort sikt*	- Samtliga anställda ska ha grundläggande kunskaper om jämställdhet och mångfald

Åtgärd	Hur?	När?	Ansvarig	Uppföljning
Samtliga enheter ska ha en arbetsplatsträff med fokus på psykosocial arbetsmiljö som främjar jämställdhet och mångfald och motverkar trakasserier	Värderingsövning och diskussioner	2014	Chef	Slutet 2014

Fördomar och generaliseringar hindrar utvecklingen mot ökad jämställdhet och mångfald i arbetslivet. Fördomar är ofta omedvetna, och generaliserande uttalanden uttalas ofta helt utan avsikt att såra eller befästa roller. För att nå ökad jämställdhet och mångfald behöver vi bli medvetna om de fördomar vi själva har och hur dessa påverkar vårt bemötande och det sätt på vilket vi på arbetsplatsen vidmakthåller uppfattningar om kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Det är viktigt att arbetsgivaren och medarbetarna tar ett gemensamt ansvar för att skapa en arbetsmiljö där vi bemöter varandra som individer och inte i första hand utifrån hur vi kan kategoriseras. För arbetsgivaren ligger det en stor vinst i att tillvarata medarbetarnas unika kompetens, egenskaper och erfarenheter. För att detta ska bli möjligt behövs en arbetsmiljö som uppmuntrar medarbetarnas unika egenskaper och där inte medarbetaren möts av fördomar om vad olika människor kan göra och inte göra beroende av kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier

Diskrimineringslagen, 3 kap	
6 §	*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.*

MÅL *På lång sikt*	- Ingen anställd ska utsättas för trakasserier i arbetet på grund av kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller ålder
MÅL *På kort sikt*	- Öka förståelse och kunskap hos medarbetarna för vad som är trakasserier

Åtgärd	Hur?	När?	Ansvarig	Uppföljning
Samtliga enheter ska ha en arbetsplatsträff med fokus på psykosocial arbetsmiljö som främjar jämställdhet och mångfald och motverkar trakasserier	Värderingsövning och diskussioner	2014	Chef	Slutet 2014

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier, trakasserier eller repressalier som har samband grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren är därtill skyldig att vid kännedom om sexuella trakasserier utreda och vidta åtgärder för att som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Med trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet. När det gäller sexuella trakasserier kan dessa vara ovälkomna beröringar, sexuell jargong, skämt som anspelar på sex och sexuella förslag. Trakasserier i övrigt kan innebära förlöjligande generaliseringar, ignorerande, undanhållande av information och liknande som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, funktionshinder eller ålder. En handling kan ha en kränkande effekt även om den utfördes utan avsikt att kränka. Det är den som känner sig utsatt som avgör vad som är kränkande.

Trakasserier är i hög grad ett dolt problem på våra arbetsplatser. Undersökningar och forskning visar att utsatta drar sig för att berätta om trakasserierna för någon på arbetsplatsen bland annat därför att de tror att det inte ska leda till någon förbättring. De tycker att det bara angår dem själva, känner inte tillräckligt förtroende för någon, de kan vara rädda för en försämrad ställning på arbetsplatsen, att trakasserierna ska förvärras eller för att de inte ska bli trodda.

Föräldraskap och arbetsliv

Diskrimineringslagen 3 kap	
5 §	*Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.*

MÅL *På lång sikt*	- Samtliga medarbetare ska uppleva att arbetsgivaren skapar förutsättningar för att förena arbete med föräldraskap
MÅL *På kort sikt*	- Föräldralediga ska uppleva att de är informerade om vad som händer i verksamheten och på arbetsplatsen

Åtgärd	Hur?	När?	Ansvarig	Uppföljning
Underlätta återkomsten till arbetet	Informera om vad som händer på arbetsplatsen, genom att exempelvis sända hem mötesprotokoll och bjuda in till konferenser	Kontinuerligt	Chef	2013 2015
Öka förståelse och acceptans för att föräldraledighet tas ut oavsett kön	Chefer informerar om att arbetsgivaren ser positivt på att kvinnor och män tar ut sin föräldraledighet	Kontinuerligt	Chef	2013 2015

I medarbetarenkäten 2011 svarade 39 procent av medarbetarna att de har haft kontakt med sin arbetsgivare under sin föräldraledighet. I jämställdhetsenkäten från 2009 var motsvarande siffra endast 20 procent vilket ger en tydlig bild av att utvecklingen går i rätt riktning.

Kvinnor får fortfarande ta huvudansvaret för hem och barn i Sverige. Enligt SCB:s statistik tar männen bara ut cirka 21 procent av föräldraledighetsdagarna. Detta får effekter i arbetslivet – på kvinnors löner och möjlighet att utvecklas i jobbet. Det får också effekter på mäns förhållande till sina barn. Eftersom kvinnor fortfarande har huvudansvaret för barn och hem försvårar det möjligheterna till jämställdhet i arbetslivet. Arbetsgivaren ska därför anstränga sig för att skapa arbetsförhållanden som underlättar för både kvinnliga och manliga anställda att dela på familjeansvaret.

Kvinnliga medarbetare ska inte släpa efter i kompetens- eller löneutvecklingen på grund av att de är eller förväntas vara borta längre föräldraledighetsperioder. För manliga anställda är det viktigt att få bort hinder i arbetsmiljön eller i arbetsorganisationen när de vill vara föräldralediga. Det kan finnas negativa attityder hos arbetsgivare och arbetskamrater gentemot män som vill vara aktiva fäder. Både kvinnor och män löper risken att under föräldraledigheten osynliggöras och uteslutas ur arbetsgemenskapen. Det ligger i arbetsgivarens intresse att möjliggöra för både kvinnor och män att förena arbetsliv och föräldraskap.

Rekrytering

Diskrimineringslagen, 3 kap	
7 §	*Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.*
8 §	*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.*

MÅL *På lång sikt*	- Arbetsgivaren ska genomföra åtgärder som leder till att yrkesgrupper som idag domineras av ett kön får en jämnare könsfördelning, 80/20 (Personalredovisning 2011: 86 % kvinnor)
MÅL *På kort sikt*	- Vid rekryteringar till tjänster där ett kön är dominerande ska det underrepresenterade könet uppmanas att söka tjänsten i annonsen

Åtgärd	**Hur?**	**När?**	**Ansvarig**	**Uppföljning**
Vid rekryteringar ska arbetsgivaren, vid tillräckliga kvalifikationer hos de sökande, rekrytera det underrepresenterade könet till arbetsgrupper där ett kön är dominerande	Urvalsprocessen kvalitetssäkras genom att jämställdhets-aspekten lyfts in	Kontinuerligt	Chef	Årsvis
Kommunens annonser ska rikta sig till underrepresenterat kön vid rekryteringar till yrkesgrupper/arbetsplatser där ett kön är dominerande	Annonser utformas så att det underrepresenterade könet uppmanas att söka tjänsten	Kontinuerligt	Chef	Årsvis
Kommunens annonser ska innehålla en formulering där det framgår att kommunen eftersträvar en ökad mångfald	En formulering tas fram som används i platsannonser	2013	Personalavd.	Årsvis

Vid extern rekrytering är det viktigt att arbetsgivaren anstränger sig för att rekrytera personer av det underrepresenterade könet och i övrigt verka för en ökad mångfald. Detta görs exempelvis genom att i annonser uppmana det underrepresenterade könet att söka tjänster samt att annonsen innehåller en formulering där det framgår att kommunen eftersträvar en ökad mångfald.

Enligt SCB har Sverige en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i världen. Kvinnor och män har i hög grad olika yrken och det finns ofta inbyggda hinder för det underrepresenterade könet att arbeta inom eller söka sig till yrken som traditionellt domineras av det andra könet. Generellt sett har de mansdominerade yrkena en högre medellön än de kvinnodominerade yrkena. Genom utbildning, kompetensutveckling eller befordran kan man skapa intern rörlighet.

Löner

Diskrimineringslagen 3 kap
10 § *Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.*

MÅL *På lång sikt*	- Löneskillnader beroende på kön ska inte förekomma inom lika eller likvärdiga arbeten
MÅL *På kort sikt*	- Genomföra arbetsvärdering och lönekartläggning

Åtgärd	Hur?	När?	Ansvarig	Uppföljning
Genomföra arbetsvärdering	Enligt metod i systemstöd	2013	Personalavd.	2013
Genomföra lönekartläggning i strukturanalysfasen inför lönerevision	Enligt metod i systemstöd	Varje år	Personalavd.	Årsvis

Omkring åtta procent av medarbetarna angav i medarbetarenkäten att de upplever sig vara lönediskriminerade i sin yrkesgrupp på grund av kön. I genomförda lönekartläggningar under 2010 och 2011 framkom några enstaka fall av osakliga löneskillnader. Dessa löneskillnader har korrigerats och lönekartläggning är från och med 2013 en återkommande del i lönerevisions-processens strukturdel.

I Sverige finns idag fortfarande osakliga skillnader i lön mellan män och kvinnor. Enligt Medlingsinstitutets statistik uppgår kvinnors löner till 94 procent av männens, då är skillnader som beror på bland annat sektor, ålder och yrke borträknade. Resterande sju procent går inte att säkert förklara med den statistik som finns idag men en del av skillnaden beror på att män oftare än kvinnor har arbetsledande befattningar, vilket ger dem högre lön. Men här ingår också det vi kallar lönediskriminering, alltså att kvinnor och män kan få olika lön trots att de utför lika eller likvärdiga arbeten. Lönediskriminering är dock ett problem som är betydligt vanligare inom den privata sektorn. Inom den kommunala sektorn är skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner som minst. Även om lönediskriminering inte förekommer inom Bollebygds kommuns verksamheter är det ett lagkrav att kommunen som arbetsgivare ändå arbetar aktivt med frågan.