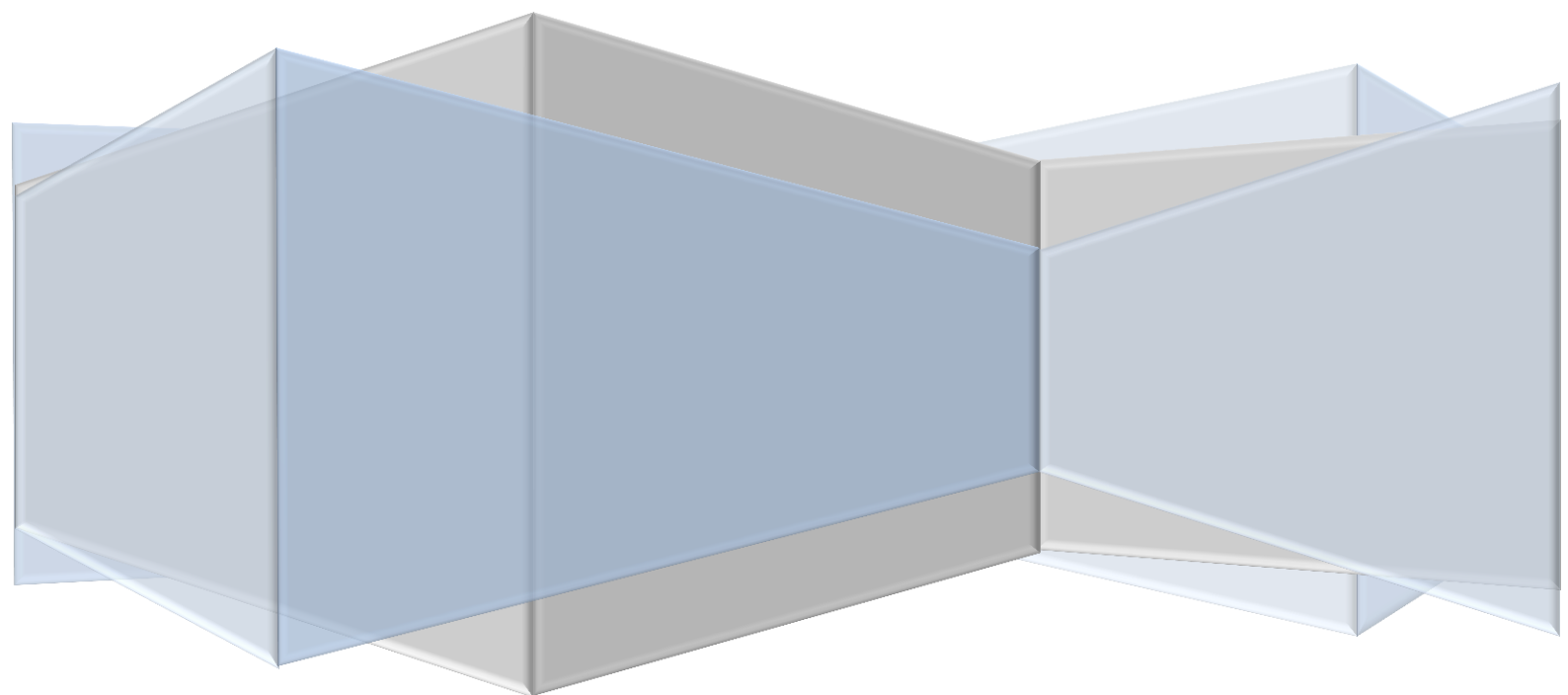


Robertsfors kommun

Robertsfors kommuns jämställdhetsplan

Perioden 2017-2019



Robertsfors kommuns jämställdhetsplan 2017-2019

1. Inledning

Robertsfors kommuns definition av jämställdhet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv. Jämställdhet innebär för oss att män och kvinnor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden.

Robertsfors kommuns interna jämställdhetsarbete skall, i överensstämmelse med lagstiftningen och kommunens ambitioner, främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. Robertsfors kommun vill med hjälp av denna jämställdhetsplan stärka och befrämja jämställdhetsarbetet på alla sina arbetsplatser.

Syftet med jämställdhetsplanen är att kvalitetssäkra kommunens arbetsplatser så att de är jämställda och icke diskriminerande. Jämställdhetsplanen styrs av diskrimineringslagen (2008:567), som har en medarbetarfokus och som reglerar villkoren och arbetsförhållandena för kommunens anställda kvinnor respektive män. Diskrimineringslagen ska främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering oavsett kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Lagen innehåller också bestämmelser om aktiva åtgärder för att arbeta förebyggande och förhindra diskriminering som gäller exempelvis jämställda löner, arbetsförhållanden, rekrytering, trakasserier, föräldraskap och kompetensutveckling. Diskrimineringslagen reglerar individens rättigheter.

Det förebyggande arbetet bygger på ett samspel mellan medarbetare och chefer och ska ske i samverkan. All kommunal personal ska ha reella möjligheter till delaktighet och inflytande. Det bygger på respekt för olikheter och värdet av att se och ta tillvara olikheter för att utveckla goda arbetsplatser, men också för att nå högre kvalitet i verksamheten.

1.1 Arbetsmetod

Kommunen ska arbeta främjande och förebyggande. Det innebär ett planmässigt och systematiskt arbete med ”aktiva åtgärder” enligt diskrimineringslagen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Större kartläggningar och analyser ska tidsplaneras och ansvarsfördelas så att målen nås inom planperioden.

Ett systematiskt arbete med insatser och åtgärder innebär enligt Sveriges Rikes Lag att ansvarig chef bedriver ett förebyggande och främjande arbete genom att på varje arbetsplats:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- Analysera orsakerna till dessa, upptäckta risker och hinder
- Vidta förebyggande och främjande åtgärder
- Följa upp och utvärdera arbetet

Arbetet ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så fort som möjligt.

2. Arbetsförhållanden

2.1 Diskrimineringslagen

Arbetsgivare ska genomföra åtgärder som krävs för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön (3 kap. 4§).

2.2 Mål

1. Den fysiska samt psykosociala arbetsmiljön och arbetsförhållanden ska anpassas till varje anställd oavsett kön.
2. Heltidsanställningar ska eftersträvas och ofrivilliga deltidsanställningar avskaffas.

2.3 Delmål

1. Arbetsförhållanden för kvinnor och män är likvärdiga.
2. Både kvinnor och män får sina behov och villkor för en god arbetsmiljö tillgodosedda.
3. Rehabiliterings- och omställningsåtgärder är likvärdiga för kvinnor och män.
4. Att sträva mot att ohälsotalen för kvinnor ska vara i liknande nivå som för män.

2.3.1 Arbetsförhållanden för kvinnor och män är likvärdiga

2.3.1.1 Förväntade effekter

De olika villkor som råder mellan kvinnor och män i arbetslivet är synliggjorda och problematiserade. Organisationsstrukturen ger förutsättningar att utöva ett gott ledarskap.

2.3.1.2 Åtgärder

1. Kartlägga och analysera arbetsförhållanden såsom t.ex friskvård, arbetstider, arbetskläder minst en gång under planperioden.
Ansvar: Personalfunktionen
2. Kartlägga och analysera de organisatoriska skillnaderna vid mans- och kvinnodominerade arbetsplatser. Åtgärda vid behov.
Ansvar: Personalfunktionen

2.3.2 Både kvinnor och män får sina behov och villkor för en god arbetsmiljö tillgodosedda

2.3.2.1 Förväntade effekter

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet är lika högt prioriterat för kvinnor som för män och hinder som motverkar en likvärdig och bra arbetsmiljö är undanröjda oavsett arbetsplats. Det finns en genusmedvetenhet i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och de arbetsrelaterade faktorerna samt att faktorernas påverkan på hälsan utgår från en genusanalys. Dessutom finns det en medvetenhet om könsskillnader i sättet att beskriva och värdera riskfaktorer och besvär.

2.3.2.2 Åtgärder

1. Kontinuerligt kartlägga och åtgärda risker för att säkerhetsställa en likvärdig samt bra psykosocial och fysisk arbetsmiljö för kvinnor och män i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
Ansvar: Personalfunktionen och respektive chef enligt ”Mall för arbetsmiljöarbete”.
2. Metoder och bedömningsgrunder för systematiskt arbetsmiljöarbete och riskbedömning ses över ur ett jämställdhetsperspektiv.
Ansvar: Personalfunktionen

3. Kontinuerlig kunskapsinhämtning om:
 - Hur arbetsrelaterade faktorer påverkar hälsan för kvinnor och män
 - Hur föreställningar om kvinnor och män omedvetet påverkar vårt sätt att bedöma och värdera

Ansvar: Personalfunktionen i samarbete med kommunledning

2.3.3 Rehabiliterings- och omställningsåtgärder är lika träffsäkra för kvinnor som för män

2.3.3.1 Förväntade effekter

Rehabiliteringsåtgärderna är likvärdiga för kvinnor och män.

2.3.3.2 Åtgärder

1. Kartlägga och analysera rehabiliterings- och omställningsåtgärder på individnivå för kvinnor och män minst en gång under planperioden.

Ansvar: Personalfunktionen tillsammans med första linjens chefer

3. Förvärvsarbete och föräldraskap

3.1 Diskrimineringslagen och Föräldraledighetslagen

Arbetsgivare ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap (Diskrimineringslagen, 3 kap. 5§).

Föräldraledighetslagen ska garantera föräldrarätten att vara föräldraledig utan risk för att missgynnas på sin arbetsplats (Föräldraledighetslagen, 61§).

3.2 Mål

Arbetet ska kunna förenas med föräldraskap så att kvinnor och män kan ta samma ansvar för hem och barn.

3.2.1 Förväntade effekter

Fler kvinnor och män upplever att de kan förena arbete och föräldraskap. Arbetsorganisation och arbetstider stödjer ett jämställt uttag av föräldraledighet och VAB bland kommunens anställda kvinnor och män. Inga osakliga löneskillnader finns med anledning av föräldraledighet. Alla kommunens anställda ges möjlighet att göra karriär och förena chefskap och föräldraskap.

3.2.1.1 Åtgärder

1. Kartlägga om medarbetarna upplever att arbetsgivaren skapar förutsättningar att förena arbete och föräldraskap minst en gång under planperioden.
2. Åtgärda hinder för att förena föräldraskap och förvärvsarbete, vilka ska sammanställas och redovisas minst en gång under planperioden.
3. Göra en kartläggning av löneutveckling för föräldralediga kvinnor respektive män minst en gång under planperioden.
4. Kommunens tillämpningsföreskrifter angående löneöversyn ska innehålla instruktioner för föräldralediga. Riktlinjer ska årligen gå ut till lönesättande chefer vid löneöversyn där det bland annat framgår att tidigare bedömning av arbetsinsatser för föräldralediga ska ligga till grund för löneöversynen.

Ansvar för ovanstående punkter: Personalfunktionen i samarbete med lönesättande chef .

4. Trakasserier och sexuella trakasserier

4.1 Definition

Trakasserier är ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökande eller arbetstagares värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder.

Sexuella trakasserier är uppträdande av sexuell natur som kränker en arbetssökande eller arbetstagares värdighet. De kan vara verbala eller ickeverbala.

4.2 Diskrimineringslagen

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier (kap 3. 6§). Det innebär att arbetsgivaren måste arbeta förebyggande – oavsett om trakasserier eller kränkningar förekommer eller inte.

4.3 Mål

I Robertsfors kommun råder nolltolerans avseende trakasserier och sexuella trakasserier.

4.3.1 Förväntade effekter

Trakasserier tas på största allvar vid alla arbetsplatser så att alla känner sig trygga att anmäla trakasserier. Ett aktivt arbete med att motverka sexuella och andra trakasserier är en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Chefer har ansvar för att ett förebyggande arbete bedrivs. Chefer ansvarar också för att vidta åtgärder mot kränkningar och årligen följa upp dessa. Alla anställda har god kunskap om vad trakasserier innebär, vart de ska vända sig vid utsatthet och vad följderna kan bli om någon utsätter någon för trakasserier.

4.3.1.1 Åtgärder

1. Utbildningsinslag på chefsutbildningar och arbetsmiljöutbildningar om att motverka trakasserier och sexuella trakasserier.

Ansvar: Personalfunktionen i samarbete med samtliga sektorer

5. Rekrytering, utbildning och kompetensutveckling

5.1 Diskrimineringslagen

Arbetsgivaren ska verka för att alla ska kunna söka lediga anställningar oavsett kön. Om det inte råder jämn könsfördelning ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen av det underrepresenterade könet efterhand ökar. Arbetsgivaren ska genom utbildning och kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare (3 kap. 7-9§).

5.2 Mål

1. En jämn fördelning av kvinnor och män inom kommunens olika befattningar och områden.
2. Anställningsförfarandet ska ske enligt kommunens rekryteringspolicy.
3. Anställda kvinnor och män ska få del av kompetensutveckling, utbildning och fortbildning samt ges möjlighet till ett reellt inflytande och delaktighet.
4. Heltidsanställningar ska eftersträvas och ofrivilliga deltidsanställningar avskaffas.
5. Liknande möjligheter till fast anställning för kvinnor och män.
6. Att mängden visstidsanställningar är proportionerliga mellan kvinnodominerade arbetsplatser och mansdominerade arbetsplatser.

5.2.1 Förväntade effekter

1. Att traditionella val till gymnasier och praktik/sommarjobb bryts.
2. Kommunens gemensamma rekryteringsprocess är kvalitetssäkrad ur ett jämställdhetsperspektiv. Chefer ser styrkan i jämställdhet och mångfald på sin arbetsplats och har kunskap att genomföra rekryteringar ur ett likabehandlingsperspektiv.
3. Goda utvecklingsmöjligheter för alla anställda kvinnor och män. Alla anställda kvinnor och män har en individuell utvecklings- och kompetensutvecklingsplan som följs. Det råder en jämn könsfördelning på chefsposter i förhållande till andelen anställda kvinnor och män inom respektive verksamhetsområde.

5.2.1.1 Åtgärder

1. Aktiva insatser från kommunens olika verksamheter för att motverka könsstereotypa yrkesval:
 - Utbilda studie- och yrkesvägledare återkommande i jämställdhet och metoder för att bryta stereotypa val.
Ansvar: Barn och utbildningssektorn
 - Se över information för elever om gymnasie- och yrkesval ur ett jämställdhetsperspektiv.
Ansvar: Barn och utbildningssektorn
2. Kontinuerlig utbildning i kvalitetssäkrad rekrytering ur ett likabehandlingsperspektiv
Ansvar: Personalfunktionen
3. Kartlägga och analysera könsfördelningen inom olika befattningar respektive yrken för att blottlägga stereotypa mönster
Ansvar: Respektive sektor
4. Årligen kartlägga, analysera och åtgärda för att eliminera ofrivillig deltid.
Ansvar: Kommunledning

6. Lönefrågor

6.1 Diskrimineringslagen

Arbetsgivare ska göra lönekartläggning och analys vart tredje år och upprätta en handlingsplan för jämställda löner (Kap. 3. 10-12§).

En arbetsgivare får inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor.

6.2 Mål

Osakliga löneskillnader som har samband med kön eller flerfaldig diskriminering ska upptäckas och åtgärdas.

6.2.1 Förväntade effekter

Jämställdhetsperspektivet genomsyrar hela löneprocessen och lönesättning sker oberoende av kön och tjänstgöringsgrad.

6.2.1.1 Åtgärder

1. Införliva jämställdhetsperspektivet i kommunens rutiner för löneöversyn.
2. Lönekartläggning av lika och likvärdiga arbeten i enlighet med diskrimineringslagen görs för alla befattningar i kommunen och ska därefter analyseras av kommunledning.
3. Analyserna från lönekartläggningen ska lyftas upp och tas i beaktande när framtida satsningar för jämställda löner planeras.
4. Genomföra en jämförande kartläggning och analys av löneläget/löneutvecklingen för hel- respektive deltidsanställda.
5. Följa upp att kvinnor och män lönesätts på likvärdiga grunder vid nylönesättning minst en gång under planperioden.
Ansvar för ovanstående punkter: Kommunledning