



BENGTSFORS KOMMUN

Kommunledningskontoret

2008-01-30

Jämställdhetsplan för Bengtsfors kommun 2008/2009

§ 1 Inledning

Kommunstyrelsen har 2008-01-21 § 21 lagt fast följande politiskt mål för 2009:

Ökat fokus på jämställdhetsarbetet och möjligheterna till heltidstjänstgöring.

Jämställdhetsarbetet är viktigt för att Bengtsfors kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare för både nuvarande personal samt för kommande rekryteringar. Kommunen skall vara en attraktiv arbetsplats med lika villkor för både kvinnor och män. Ett fungerande jämställdhetsarbete bidrar till att utveckla och marknadsföra Bengtsfors kommun som en bra arbetsgivare.

Varje chef ansvarar för att jämställdhetsarbetet ständigt fortgår. Det innebär att varje enhet skall följa den fastställda jämställdhetsplanen och även utvärdera detta arbete. Att detta arbete sker tillses av cheferna som också ansvar för att medarbetarna får den informationen som krävs. Förvaltningarna skall i sina verksamhetsplaner ange planerade och konkreta insatser. Dessa skall varje år utvärderas i förvaltningarnas verksamhetsberättelser.

Bengtsfors kommun tolererar inte sexuella trakasserier då detta är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas arbetssituation, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet och måste detta ses som en arbetsmiljöfråga.

Bengtsfors kommuns jämställdhetsplan består av fakta, målsättningar samt förslag på åtgärder för år 2008/2009. Planen omfattar även kommunens ställning mot sexuella trakasserier och det finns även policy mot kränkande särbehandling, diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, sexuell läggning samt handikapp.

§ 2 Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagens (se Jämställdhetslagen SFS 1991:443) ändamål är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet och underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje 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 skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen.

Arbetsgivaren skall också vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt jämställdhetslagen.

§ 3 Sexuella trakasserier

Bengtsfors kommun skall förebygga sexuella trakasserier genom att visa vår motvilja mot detta, det är inte acceptabelt med sexuella trakasserier. Det får inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden eller handlingar grundade på kön, som kan upplevas kränkande. Inga könsdiskriminerande bilder får anslås ute på arbetsplatserna.

Sexuella trakasserier är en personalpolitisk fråga för Bengtsfors kommun och inte en privat fråga för den som drabbas. Det är viktigt att den som drabbas inte tar på sig skulden utan rapporterar till arbetsgivaren om situationen.

Sexuella trakasserier är kränkningar på grund av det kön man tillhör eller dels kränkningar av sexuell natur. Arbetsklimatet bör särskilt beaktas på arbetsplatser där det ena könet är starkt underrepresenterat.

Exempel på trakasserier grundade på kön kan vara beteenden som svärta ner eller förlöjligar en arbetstagare på grund av kön. Exempelvis kan det vara att arbetstagare på grund av sitt kön inte kommer till tals på möten. Exempel på trakasserier av sexuell natur kan handla om krav på sexuella tjänster.

När ord och handlingar med sexuell innebörd skapar en fientlig arbetsmiljö är det sexuella trakasserier. Exempel på detta kan vara tafsande, ovälkomna anspelningar och sexuella kommentarer om utseende och klädsel.

Om arbetsgivaren får kännedom om att sexuella trakasserier förekommer skall arbetsgivaren utreda omständigheterna och vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.

Det är chefer och arbetsledare som ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar sexuella trakasserier. De ansvarar för att inte kränkande bilder och föremål som kan uppfattas kränkande förekommer på arbetsplatsen.

Arbetsledare och chefer skall tillsammans med lokala fackliga organisationer fungera som kontaktpersoner för de som drabbas.

I de fall omplacering/förflyttning blir nödvändig är det i första hand inte den som blivit utsatt som ska omplaceras, utan den som utfört handlingen.

Den utsatte skall alltid rådfrågas innan åtgärd vidtas. Ärendet skall självklart vara konfidentiellt.

Enligt lag kan en arbetsgivare som inte anstränger sig för att få stopp på trakasserier bli skadeståndsskyldig gentemot arbetstagaren

§ 4 Övergripande målsättning för Bengtsfors kommun

Män och kvinnor skall ha samma möjligheter i Bengtsfors kommun, därför har kommunen under år 2008/2009 följande målsättning med jämställdhetsarbetet:

- Ökad medvetenhet kring jämställdhetsfrågor.
- Undanröja eventuella och oskäligen löneskillnader samt övriga anställningsvillkor mellan befattningshavare inom samma yrkesgrupp och mellan yrkesgrupper pga kön.
- Uppnå en jämnare könsfördelning inom olika yrkeskategorier.
- Skapa en arbetsorganisation som erkänner och underlättar arbetstagarnas dubbla roller som anställda och föräldrar.
- Arbeta för en positiv attityd för män att ta ut föräldraledighet.

- Ta del av anställdas synpunkter angående jämställdheten på arbetsplatsen.
- Ökad kännedom om kommunens jämställdhetsplan bland medarbetarna.
- För att trygga personalförsörjningen har kommunen som målsättning att alla anställda ska erbjudas möjlighet till heltidstjänstgöring samt fortlöpande kompetensutveckling inom sitt yrkesområde

§ 5 Ansvariga

Jämställdhetsplanen skall vara väl förankrad hos samtliga anställda inom kommunen och hos de fackliga organisationerna. Kommunstyrelsen har det yttersta ansvaret samt ska se till att jämställdhetsplanen aktualiseras och göra en uppföljning av föregående år.

Förvaltningscheferna ansvarar för att jämställdhetsarbetet presenteras i verksamhets-planer och verksamhetsberättelser.

Varje chef ansvarar för att åtgärder i jämställdhetsarbetet utförs och att jämställdhets-arbetet ständigt fortskrider. Ett medel i detta arbete är arbetsplatsträffarna och utvecklings-samtalen, som varje chef årligen skall genomföra tillsammans med sina med-arbetare.

Samtliga medarbetare skall ta sitt ansvar och tillsammans försöka underlätta för att jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen fortgår.

§ 6 Förslag på åtgärder

| Paragraf i jämställdhetslagen | Målsättning | Åtgärder | Ansvarig |
|-------------------------------|---|---|-----------------|
| 4§ | Arbetsförhållandena på arbetsplatserna skall lämpa sig för både kvinnor och män. | Cheferna undersöker på arbetsplatsträffar, utvecklingsamtal och samverkansgrupper att arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män. | Respektive chef |
| 5§ | Skapa en positiv attityd hos anställda att ta ut föräldraledighet. Få män att ta ut föräldraledighet | Föräldralediga ska erbjudas ta del av information, kurser och dylikt. Uppmuntra män till föräldraledighet, genom att visa att arbetsplatsen är positiv till detta. | Respektive chef |
| 7§ | Ta tillvara på anställdas synpunkter och åsikter angående jämställdhetsarbetet | Medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, samverkansgrupper. | Respektive chef |
| 9§ | Inga skillnader i lön p.g.a. kön | Kartläggning av mäns resp. kvinnors löner indelat efter kön och yrkesgrupper. Löneanalysgruppen arbetar för att göra en arbetsvärdering. | Personalenheten |
| 9§ | Jämnare könsfördelning inom olika yrkeskategorier | Kartläggning av antalet anställda män respektive kvinnor inom olika yrkeskategorier. | Personalenheten |
| | Bättre resultat i personalenkäten 2008 angående kännedom om kommunens jämställdhetsplan | Information och genomgång av aktualiserad jämställdhetsplan på arbetsplatsträffar. | Respektive chef |

§ 7 Utvärdering av 2006 2006 års jämställdhetsplan

Personal

Redovisning av andelen kvinnor och män sker kontinuerligt i de personalekonomiska redovisningarna som personalenheten tar fram i samband med kommunens bokslut.

Löneanalysgrupp

I kommunen finns en löneanalysgrupp som arbetar med arbetsvärdering enligt Jämos Lönelots. Gruppen består av både arbetsgivarrepresentanter samt fackliga representanter. Samtliga yrkesgrupper får lämna in en arbetsbeskrivning som värderas utifrån olika faktorer. Gruppen undersöker sedan om det finns oskäligen löneskillnader, se separat dokument.

Jämställdhet i verksamheterna

Respektive chef ansvarar för att de anställdas synpunkter och åsikter angående jämställdhet tillvaratas genom arbetsplatsträffar och dylikt. Jämställdhet finns även med som en punkt i den mall för verksamhetsplan/verksamhetsberättelse som fastställts av kommunstyrelsens utskott.

Resultat personalenkät

Under hösten 2006 skickades ca 800 enkäter ut till tillsvidareanställd personal i Bengtsfors kommun. I denna enkät framkom att endast 44 procent av de svarande kände till kommunens jämställdhetsplan. Det var en högre andel män som kände till planen jämfört med kvinnorna. I enkäten framkom vidare att 27,4 procent av de anställda i Bengtsfors kommun anser att arbetsvillkoren skiljer sig åt mellan kvinnor och män.

Det är 56,2 procent som tycker att det råder en positiv attityd i Bengtsfors kommungällande föräldraledighet, 2,4 procent menar att det inte gör det. Denna fråga hade 13,8 procent inte svarat på.

§ 8 Policy angående kränkande särbehandling i arbetslivet

Arbetarskyddsstyrelsen har med stöd av arbetsmiljöförordningen § 18 utfärdat föreskrifter angående åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17).

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

I syfte att förebygga kränkande särbehandling gäller följande: Bengtsfors kommuns riktlinjer för arbetsmiljö samt personalpolicy ligger till grund för anställda i Bengtsfors kommuns rättigheter samt skyldigheter.

Bengtsfors kommun accepterar inte kränkande beteende eller bemötande, varför kommunen skall verka för en ökad medvetenhet angående kränkande särbehandling så att detta kan motverkas.

Bengtsfors kommun skall åtgärda arbetsförhållanden som är eller kan bli orsak till kränkande särbehandling. Bengtsfors kommun skall tillsammans med de fackliga organisationerna främja detta arbete.

Förtroendevalda och anställda skall uppträda som tydliga representanter för kommunens hållning rörande kränkande särbehandling.

§ 9 Konsekvenser av kränkande särbehandling

Konsekvenser av kränkande särbehandling kan bl.a. hos den enskilda arbetstagaren vara ökade svårigheter till samarbete, hög stressnivå, fysisk och psykisk ohälsa. För arbetsgruppen kan konsekvenserna bl a vara minskad effektivitet, hög sjukfrånvaro eller fortsatt sökande efter nya syndabockar.

Förhållningssätten i kränkande särbehandling präglas sammanfattande av grov respektlöshet och bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas. Handlingarna medför att enskilda personer och även hela arbetsgrupper påverkas negativt såväl på kort som på lång sikt.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet bör ses som normala företeelser. Kränkande särbehandling föreligger först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och när respekt för människors rätt till personlig integritet glider över till icke etiska handlingar av sådant slag som nämnts här ovan samt när detta på ett riskfullt sätt drabbar enskilda arbetstagare.

Chefer har huvudansvaret när det gäller att forma den atmosfär och de normer som skall gälla på arbetsställena. De bästa förutsättningarna för att uppnå en god atmosfär är en fungerande och ömsesidig dialog.

§ 10 Policy mot diskriminering i arbetslivet med anledning av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder samt sexuell läggning

Bengtsfors kommun fördömer alla former av diskriminering av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning samt funktionshinder och tolererar inte att sådana förekommer på arbetsplatsen. Trakasserier enligt ovan är mycket allvarligt, både för samhället i sig och för välbefinnandet hos de personer som utsätts.

Bengtsfors kommun skall förebygga ovan nämnda diskrimineringar genom att visa vår ovilja mot detta. Inom Bengtsfors kommun får det inte förekomma skillnader i löner eller anställningsvillkor eller att personer med rätt kompetens och erfarenhet blir nekade anställning med anledning av ovan nämnda diskrimineringar.

§ 11 Diskrimineringslagstiftning gällande etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionshinder och sexuell läggning

Lagarnas ändamål är att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionshinder och sexuell läggning.

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller för represalier med anledning av ovan nämnda diskrimineringsformer.

Det finns två former av diskriminering, direkt eller indirekt.

Direkt diskriminering

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med ovan nämnda diskrimineringar.

Indirekt diskriminering

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med enligt ovan nämnda diskrimineringar. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målen.

Förbuden mot ovan nämnda diskrimineringar gällande direkt eller indirekta diskrimineringar gäller när arbetsgivaren:

- beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet
- beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran
- beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik
- beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning

- tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor
- leder och fördelar arbetet eller

säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare
Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om en viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning är nödvändig på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förkommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

§ 12 Handlingsplan

Personer med olika etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning samt funktionshinder skall ha samma möjlighet att söka lediga platser inom Bengtstors kommun
Arbetstagare som söker tjänst hos Bengtstors kommun skall inte bli nekad arbete med anledning av ovan nämnda diskrimineringsformer.

Om arbetsgivaren får kännedom om att diskriminering enligt ovan förekommer inom kommunen skall arbetsgivaren utreda omständigheterna och vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta diskrimineringar.

Arbetstagare enligt ovan skall ha samma möjlighet till avancemang och utveckling.

Om andra arbetstagare utsätter en person för diskriminering enligt ovan kommer arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förhindra fortsatt diskriminering. I de fall omplacering/förflyttning blir nödvändig är det i första hand inte den som blivit utsatt som ska omplaceras, utan den som utfört handlingen.

Den utsatte skall alltid rådfrågas innan åtgärd vidtas.

§ 13 Råd till dig som blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier

- Konfrontera personen i fråga. Kräv att han/hon skall sluta trakassera.
- Om Du har svårt för att själv säga ifrån, be om hjälp av någon annan på arbetsplatsen. Du kan också göra det skriftligt.
- Tala med chef och facklig representant.
- För minnesanteckningar med datum, tidpunkt, vittnen och dylikt. Det kan vara bra att ha om anmälan görs till arbetsgivaren.
- Om den som trakasserar Dig är din närmaste chef, vänd dig direkt till personalenheten och/eller Din fackliga representant.

Ingen skall medverka till att dölja kränkande särbehandling eller diskriminering även om risker för eventuella lojalitetskonflikter kan uppstå.