

Jämställdhetsplan och policy



Policydokument för den kommunala organisationen i Bergs kommun
Antagen av kommunfullmäktige 2013-11-19
Dnr 2013/351



Bergs kommun
Bierjen tjielte



2013-11-19

Kf § 118

Dnr 2013/351

Jämställdhetsplan 2013 – 2015**Kommunfullmäktiges beslut**

Kommunfullmäktige fastställer jämställdhetsplan för perioden 2013 – 2015.

Bakgrund

En jämställdhetsplan avseende 2013 – 2015 har arbetats fram. Förslag till plan har varit föremål för samverkan enligt medbestämmandelagen i Central samrådsgrupp under maj och augusti 2013.

Dokumentet inleds med organisationens jämställdhetspolicy fastställd av kommunfullmäktige under 1999. Därefter följer organisationens diskrimineringspolicy. Tidigare policy rörande sexuella trakasserier från 2004 har införlivats i jämställdhetsdokumentet.

Efter redovisning av hur jämställdhetsarbetet ska organiseras följer målbeskrivning samt redovisning av planerade åtgärder under planperioden 2013 – 2015. Målbeskrivningen formuleras under nedanstående områden. Strukturen är densamma i förhållande till tidigare planer.

- * Information och attitydförändringar
- * Arbetsförhållanden – arbetsmiljö och organisation
- * Förvärvsarbete och föräldraskap
- * Motverka och förebygga sexuella trakasserier
- * Personalutbildning och utbildning
- * Extern rekrytering – rekryteringsprocess och rekryteringsbeslut
- * Lönekartläggning och sysselsättningsgrad

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens protokoll § 195/2013.

Kopia till

Anne Lundstedt

Åsa Pettersson



Jämställdhetsplan

Jämställdhetspolicy Bergs kommun

Fastställd av kommunfullmäktige 1999 § 89

- Värderingar som syftar till att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män skall genomsyra verksamheten i Bergs kommun.
- Likvärdiga anställnings-, utbildnings-, och befordringsmöjligheter gäller för kvinnor och män.
- Löneskillnader mellan kvinnor och män får inte förekomma.
- Arbetsplatserna utformas så att de ger en god arbetsmiljö – fysiskt, psykiskt, socialt – och tillgodoser kvinnors och mäns olika behov.
- Förekomsten av sexuella trakasserier ska förebyggas och förhindras.
- En flexiblare arbetsorganisation ska skapas och anställdas inflytande utvecklas.
- Möjlighet att erbjuda fler heltidstjänster ska skapas.
- Arbetet ska organiseras så det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap.
- Män ska uppmuntras att utnyttja sina rättigheter till föräldraledighet.
- En jämnare könsfördelning ska uppnås inom alla yrkesgrupper.

Arbetet för jämställdhet skall ingå i all verksamhet i Bergs kommun – både i det dagliga arbetet och i den långsiktiga planeringen av verksamheten. Beslutsfattare och personer med personalansvar skall vara medvetna om vilka konsekvenser övergripande mål och beslut får för kvinnor respektive män i organisationen.

Bergs kommuns jämställdhetspolicy är till sin karaktär långsiktig och övergripande samt ger en ram för upprättande av handlingsplan för åtgärder med särskild inriktning på att öka jämställdheten. Preciseringar ska återfinnas i handlingsplaner inom kommunens olika verksamhetsområden/enheter.

DISKRIMINERINGSPOLICY

Fastställd av kommunfullmäktige 2011 § 27

Alla människor har lika värde och rättigheter. I Bergs kommun ska alla medarbetare behandlas med respekt. Trakasserier tolereras inte i något fall. Det innebär att åtgärder kommer att vidtas gentemot den som trakasserar. Den här policyn gäller hela organisationen inklusive de kommunala bolagen. Policyn gäller alla anställda men ska vara känd även av förtroendevalda och personer med uppdrag av Bergs kommun.

Inledning

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. De diskrimineringsgrunder som omfattas av lagen är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Arbetsgivaren ska också vart tredje år göra en lönekartläggning som kartlägger och analyserar om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. En översiktlig redovisning av denna samt handlingsplan för jämställda löner ska ingå i jämställdhetsplanen.

Jämställdhetsplanen inleds med en generell redogörelse för organisation/ansvarsfördelning avseende jämställdhetsarbetet. Därefter följer den övergripande kartläggningen och målbeskrivningen för Bergs kommun. Varje enhet ska utifrån diskrimineringslagens intentioner och kommunens övergripande jämställdhetsplan formulera egna handlingsplaner som bidrar till ökad jämställdhet.

Kommunens övergripande plan samt enheternas planer utgör arbetsgivarens gemensamma jämställdhetsplan. Målen i övergripande plan samt enheters handlingsplaner ska följas upp och dokumenteras årligen.

Organisation av jämställdhetsarbetet och ansvarsfördelning

Samtliga verksamma inom Bergs kommun har ett ansvar för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs. Arbetet bedrivs inom ramen för Samverkansavtalet. Hantering sker i Central samrådsgrupp respektive lokala samverkansgrupper.

Kommunfullmäktige	Fattar beslut om övergripande mål/policy. Följer upp planernas genomförande.
Kommunchef	Ytterst ansvarig för det strategiska jämställdhetsarbetet. Ansvarar för att kartläggning av könsfördelning, lönejämförelser, sysselsättningsgrad, sjukfrånvaro och föräldraledighet genomförs. Samlar in enheternas handlingsplaner.
Avdelningschefer	Bevakar att planarbetet på enheterna fungerar i linje med intentionerna i lagstiftningen, de nationella jämställdhetspolitiska målen samt mot kommunens övergripande mål. Arbetar fram övergripande förslag till mål.
Enhetschefer/ Motsvarande	Ytterst ansvariga för det operativa jämställdhetsarbetet. Ansvarar för att ett målinriktat jämställdhetsarbete bedrivs i verksamheten. Ansvarar för upprättande av handlingsplan. Sammanställer respektive enhets handlingsplan. Skickar kopia av planen till kommunchef. Ansvarar för årlig uppföljning och dokumentation. Ger medarbetare förutsättningar att vara delaktiga i jämställdhetsarbetet. Rapporterar upplevda/rapporterade brister/utvecklingsmöjligheter till kommunchef.
Samtliga verksamma i Bergs kommun	Bidrar aktivt till att öka jämställdheten i verksamheten. Medverkar i upprättandet av handlingsplan. Påtar upplevda brister för närmaste chef. Delar med sig av idéer till utveckling.

Information och attitydförändringar

För att förbättra jämställdheten och uppnå hållbara förändringar behöver kunskaperna om jämställdhet och genus förbättras. Detta för att synliggöra de normer och beteenden som hindrar utvecklingen av förbättrad jämställdhet. Genom att öka kunskaperna kan också attityderna kring jämställdhetsarbete förbättras.

Genom att öka kunskaperna om jämställdhet/genus hos medarbetare kan man också öka *kundnyttan* genom att ge medarbetare förutsättningar att möta och bemöta individen utifrån dennes förutsättningar. SKL:s rapport Smart ekonomi – Att räkna på jämställdhetsvinster visar att arbete med jämställdhetsintegrering också kan skapa samhällsekonomiska vinster.

Bergs kommun som arbetsgivare har en stor andel kvinnliga anställda. Rent statistiskt vet vi att flera av dessa kan leva i våldsamma relationer. För att kommunen som arbetsgivare ska kunna stötta dessa kvinnor på ett bra sätt behöver kunskaper i dessa frågor spridas.

Att vara en attraktiv arbetsgivare är avgörande i ett framtida personalförsörjningsperspektiv. En attraktiv arbetsgivare är den där kunskaper om diskriminering, kön och genus genomsyrar verksamheten i syfte att skapa en hållbar hälsa och arbetsmiljö.

Så här ser det ut i Bergs kommun

Diskrimineringspolicy antogs av fullmäktige 2011. Det är angeläget att åter lyfta

Diskrimineringslagens grunder samt fortbilda nyanställda chefer.

Den planerade uppföljningen av fortbildningsdag rörande kvinnofridsfrågor kom inte att äga rum under föregående planperiod. Frågan är dock aktuell och ska fortleva i den nya planperioden.

En annan mycket angelägen fråga att återigen lyfta är den om kränkande särbehandling där mobbing ingår.

Inom ramen för projektet Helt Rätt i Berg har utbildning i jämställdhet och genus genomförts för de medarbetare och chefer som deltagit i projektet.

Kompetensutveckling/kunskapsinhämtning inom samtliga omnämnda områden under rubriken *Information och attitydförändring* är en ständigt pågående process.

Mål 2013-2015

- Kunskaperna och medvetenheten kring jämställdhet och genus ska öka.
- Samtliga medarbetare ska känna till Bergs kommuns jämställdhetspolicy samt jämställdhetsplan 2013-2015.
- Samtliga chefer ska känna till Diskrimineringspolicy och Diskrimineringslagens grunder och förmedla dessa till sina medarbetare
- Samtliga medarbetare i organisationen ska ha kunskap om och beakta frågor rörande kränkande särbehandling och mobbing.
- Fortbildning i frågor om kvinnofrid ska arrangeras under planperioden med målgrupp, organisationens chefer och fackliga företrädare.

Arbetsförhållanden – arbetsmiljö och organisation

Bestämmelsen syftar till att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till en bra arbetsmiljö, både fysiskt, psykiskt och socialt.

Så här ser det ut i Bergs kommun

Fördelningen kvinnor och män med månadslön var den 31 december 2012:

80,66 % kvinnor (2011, 80,83 %)

19,34 % män (2011, 19,17 %)

Det är i stort sätt oförändrad fördelning i förhållande till 2011. Organisationens jämställdhetsmål 2010-2012 att öka det underrepresenterade könet med 1 % per år har inte uppfyllts.

Efter år av minskad sjukfrånvaro ökade sjukfrånvaron drastiskt under 2012. Fokus kommer att läggas på hälsoutvecklingen i organisationen under planperioden. Arbetet med hälsobokslutet på respektive arbetsplats är av stor betydelse för den fortsatta utvecklingen.

Enligt uppgifter omräknade från hälsobokslutet var motsvarande cirka 43 helårsarbetare frånvarande på grund av sjukdom under 2012. Motsvarande tal för 2011 var 33 helårsarbetare, en ökning med 30 %. Hur påverkas verksamheten av att motsvarande minst en arbetsplats per år är frånvarande på grund av sjukdom?

Sjukfrånvaron har ökat i samtliga sjukfallsintervaller. Den kraftiga ökningen av sjukfrånvaron i intervallet 2-14 dagar bör särskilt noteras.

Sjukfrånvaron har ökat för både kvinnor och män. I den *obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron* var ökningen för män över 40 % mellan 2011 och 2012. Motsvarande ökning för kvinnor var ca 13 %.

Kvinnor anställda inom Bergs kommun har trots ovan redovisning en högre sjukfrånvaro än manliga anställda. I den enkät som genomförs i hälsobokslutet uppvisar kvinnor i organisationen ett lägre index än män. Undersökningen mäter arbetsmiljö och upplevd förmåga till produktivitet.

Projektet Helt Rätt i Berg (2012-2013) har arbetat med att genom verksamhetsnära lärande minska ohälsan. Projektet har arbetat med att utveckla modeller för lärande som ökar medarbetarnas delaktighet och känsla av sammanhang och syftar till att i samverkan skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö. Projektet har vänt sig till målgruppen anställda med lägst sysselsättningsgrad, lägst lön samt lägst utbildningsnivå. Målgruppen finns bland kommunals medlemmar. Det är även den här gruppen som har den högsta sjukfrånvaron i organisationen.

I "IFAU rapport 2011:2 Kvinnors och mäns sjukfrånvaro" dras slutsatsen att kvinnors dubbelarbete främst i samband med att det finns hemmavarande barn orsakar skillnader i ohälsa mellan kvinnor och män. Könsskillnad i sjukfrånvaro hänger ihop med kvinnors arbetskraftsdeltagande. Detta fenomen finns i flera länder. Uppdelningen av hushållsarbete är förankrat i traditionella könsroller och speglar inte fördelningen av förvärvsarbete. Detta visar studier ifrån Sverige och Australien.

Åtgärder och insatser för att bryta utvecklingen av den höga sjukfrånvaron ska prioriteras under planperioden. Ett nära samarbete med företagshälsovården ska stödja arbetet.

”Sjukfrånvaron har ökat kraftigt under 2012! Ansträngningar måste göras för att åter vända utvecklingen. En fördjupad analys av sjukfrånvaron ska genomföras. Organisationens arbetsplatser med sina respektive hälsobokslutsresultat och upprättade hälsoberättelser ska analyseras och adekvata insatser ska planeras och genomföras.”

Ur kommunchefens hälsoberättelse 2012.

Mål 2013-2015

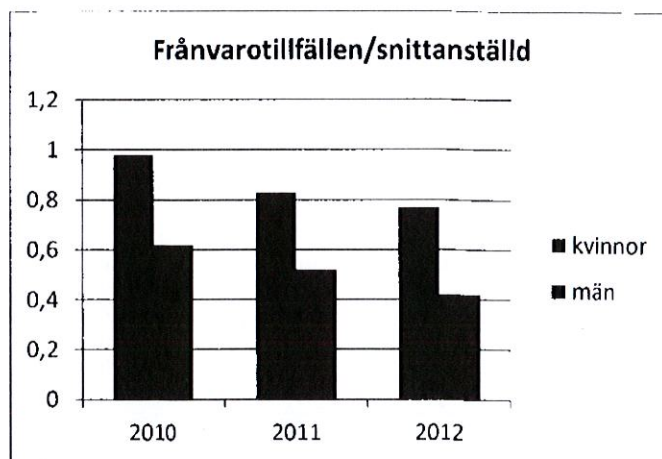
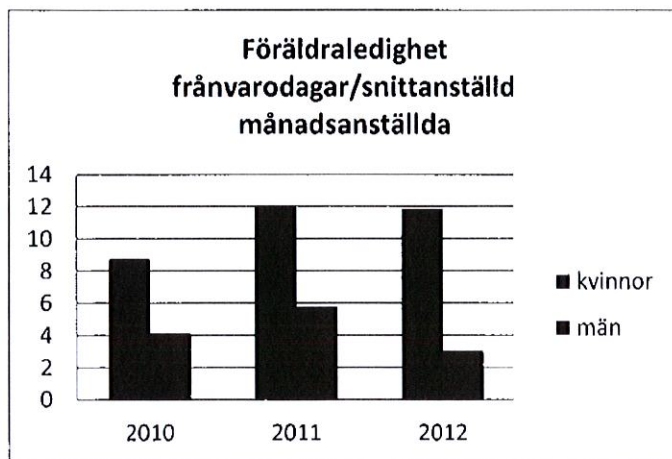
- Öka kunskaper kring genuskonstruktion, jämställdhet och dess inverkan på hälsa.
- Sjukdagar ska minska med 1 dag per år
- Sjukfrånvaron för kvinnor ska minska med 5 procent under planperioden.
- Den korta sjukfrånvaron 7-14 dagar ska minska med 10 procent under planperioden.
- Ingen ska utsättas för kränkande särbehandling i organisationen.
- Öka kunskaper om psykisk ohälsa genom fortbildning för organisationens chefer tillika rehabiliteringsansvariga
- Förbättra hälsoindex i hälsobokslutet

Att förena arbetsliv och privatliv

Bestämmelsen syftar till att arbetsgivaren ska underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete med privatliv.

Så här ser det ut i Bergs kommun

Ett viktigt syfte med införandet av bemanningsplaneringsprogrammet Tim Care planering har varit att öka möjligheterna för inte minst föräldrar att påverka arbetstidens förläggning. Det ska ge förutsättningar för en balans mellan arbetsliv och privatliv/föräldraskap. Det här är ett pågående arbete sedan 2007.



Mål 2013-2015

- Föräldralediga anställda ska erbjudas information från arbetsplatsen under ledigheten.
- Föräldralediga ska erhålla löneutfall i enlighet med den egna historiska löneutvecklingen..
- Öka kunskaperna hos chefer och medarbetare kring fördelning av obetalt hemarbete.

Motverka och förebygga sexuella trakasserier

Arbetsgivaren har ett ansvar att motverka, förebygga samt utreda fall av sexuella trakasserier.

Så här ser det ut i Bergs kommun

Det tidigare policydokumentet *Sexuella trakasserier* har tagits bort och hanteras numer i diskrimineringspolicy och i jämställdhetsplanen. Bakgrunden är att policyn genom åren sedan 2004 blivit väl känd i organisationen. Därför finns inte längre behov av en självständig policy i frågan. Med sexuella trakasserier menas ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Det är den utsatta personen som avgör vad som är trakasseri. I ett modernt arbetsliv är det självklart att det här inte ska förekomma.

Mål 2013-2015

- Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier.

Personalutveckling och kompetensutveckling

Bestämmelsen syftar till att komma till rätta med den sneda könsfördelningen inom många yrken och verksamhetsområden. Genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främjas på detta sätt en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och på olika ansvarsnivåer. I förarbetet till den tidigare jämställdhetslagen sägs att förhållandet 40/60 är att räkna som jämställt.

Så här ser det ut i Bergs kommun

Målet att öka det under representerade könet med 1 % procent per år har inte uppnåtts. Det handlar till del om strukturella faktorer arbetsgivaren inte själv råder över. Ett sätt är att lyfta fram goda exempel i organisationen i kontakt med skolelever etc.

Könsfördelning i organisationens respektive chefsgrupper.

	Kvinnor	Män
Ledningsgruppen bestående av avdelningschefer*	37 %	63 %
Områdeschefer	100 %	
Enhetschefer	71 %	29 %
Skolledare/Rektorer	80 %	20 %

* I redovisningen 2013 ingår tjänsteköp från Härjedalen av miljö- och byggchef, kvinna.

I varje hälsobokslut genom åren framgår att stora grupper bland de anställda, främst kvinnor och medarbetare inom kvinnodominerade yrken, anser att man inte får utveckla sina kunskaper och färdigheter i arbetet. Projektet Helt Rätt i Berg har arbetat med att utveckla ett verksamhetsnära lärande. En framgångsrik modell att vidmakthålla och fortsätta utveckla.

Mål 2013-2015

- Samtliga anställda har rätt till ett medarbetarsamtal per år. Samtalet ska kompletteras med utvecklingsplan. Medarbetarsamtal ska inte ske i samband med eller i anslutning till lönesamtal.

- Möjligheten att kunna utvecklas i yrket ska öka.

Extern rekrytering – rekryteringsprocess och rekryteringsbeslut

Dessa bestämmelser tar sikte på arbetsgivarens handlande i samband med anställning. Syftet är att arbetsgivaren ska arbeta för att motverka könsmässig obalans, både vid utannonsering av tjänst och vid själva anställningstillfället.

Så här ser det ut i Bergs kommun

På sikt kommer behovet av rekrytering att öka mot bakgrund av pensionsavgångar. Hur attraheras arbetskraft är den stora frågan för Bergs kommun men även för våra grannkommuner. Det här betyder att rekrytering kommer att ske i konkurrens med andra arbetsgivare och aktörer.

För att klara av kompetensförsörjningen måste Bergs kommun upplevas som en attraktiv arbetsgivare av både män och kvinnor. För att uppnå det krävs en fortsatt strävan att skapa en god arbetsmiljö, goda arbetsförhållanden och påverkansmöjligheter.

Mål 2013-2015

- Möjligheten att påverka arbetstidens förläggning ska ytterligare utvecklas
- Heltidsanställning ska ske vid nyanställning.
- Vid anställning ska såväl jämställdhetsaspekter som diskrimineringsaspekter alltid beaktas.
- Ett aktivt arbete med att marknadsföra kommunen som arbetsgivare ska bedrivas.
- Ett aktivt arbete ska bedrivas med att marknadsföra de befattningar och yrken som finns hos arbetsgivaren i syfte att attrahera både kvinnor och män

Lönekartläggning och sysselsättningsgrad

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, dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, dels löneskillnader hos kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Trots treårsregeln avser arbetsgivaren göra en avstämning varje år för att följa löneutvecklingen i organisationen.

Inom ramen för samverkansavtalet ska arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverka rörande lönekartläggning.

Så här ser det ut i Bergs kommun

Arbetet att erbjuda heltidsanställningar har intensifierats under 2012 inom ramen för projektet Helt Rätt i Berg. Helt Rätt i Berg syftar till att skapa förutsättningar för fler att arbeta i den utsträckning de önskar. Det finns en tydlig jämställdhetssträvan i projektet.

Mål 2013-2015

- Fackliga företrädare bjuds in till workshop om lönekartlägningsprocessen under hösten 2013.
- Medelsysselsättningsgraden ska öka. Samtliga ska erbjudas heltidsanställning.
- Osakliga och könsdiskriminerade löneskillnader får inte förekomma..