



# JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR VADSTENA KOMMUN

Antagen av kommunfullmäktige den 23 januari 2008, § 3

Diarienummer 2007/342 Dpl 026



## Inledning

Kommunens policydokument och policybeslut stödjer varandra och en fort-löpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet.

Viktiga policydokument är:

- ◆ personalpolitiskt program
- ◆ kommunikations- och informationspolicy
- ◆ samverkansavtal
- ◆ jämställdhets- och mångfaldsplan
- ◆ beslut om att tillämpa SIQ
- ◆ beslut om att tillämpa kommunikativt ledarskap

Dokumenterna återfinns i kommunens personalhandbok.

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor regleras i:

Jämställdhetslag

Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

**För att nå en förändring i djupare mening är det nödvändigt att alla som är engagerade i kommunens olika verksamheter tillämpar ett förhållningssätt som präglas av grundläggande värderingar om allas lika värde och allas lika möjligheter.** Inte minst med tanke på att vi som förebilder för barn och ungdomar har stora möjligheter till påverkan.

Kommunen har som grund för sitt personalpolitiska program valt den totala arbetsmiljön med utgångspunkt från kommunens planer för arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald. Jämställdhet och mångfald kommer alltså att vara viktiga i det fortsatta arbetet med kommunens personalpolitik.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen kommer också att finnas i sammanfattning så att den kan användas i samband med introduktion och information.

Tel: 0143/ 150 00

Fax: 0143/ 151 90

Jämställdhetsansvarig tjänsteman: Göran Wik, personaladministrativ chef

## Jämställdhet

### **Jämställdhetslagen:**

#### **Lagens ändamål**

##### **Jämställdhetslagen 1§**

*Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet ( jämställdhet i arbetslivet).*

*Lagen siktar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet.*

### **Förbud mot könsdiskriminering**

#### **Jämställdhetslagen 15 §, Direkt diskriminering**

*En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivare visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet. ....*

#### **Jämställdhetslagen 16 § Indirekt diskriminering**

*En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa bestämmelse, ett kriterium eller ett förfarings sätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.*

### **En definition av jämställdhet**

**Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika**

- **Rättigheter**
- **Skyldigheter och**
- **Möjligheter att**
  - **ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende**
  - **vårda barn och privatsfär**
  - **delta i politiska, fackliga och andra samhällsaktiviteter**

### **Arbete med jämställdhetsfrågor i kommunen**

Mainstreaming eller Jämtegrering är den strategi som ska tillämpas för att infoga jämställdhetsfrågor och jämställdhetsmål i kommunens olika arbetsgivarstrategier om organisation, rekrytering lönepolitik mm.

Jämtegrering eller mainstreaming betyder:

Både kvinnliga och manliga erfarenheter och synsätt ska finnas med i planering, bedömning och genomförande av förändringar i samhället.

Det innebär i praktiken att de krävs att jämställdhetsperspektivet på ett naturligt sätt ska beaktas i allt förändringsarbete.

I kommunens personalpolitiska program är grunden den totala arbetsmiljön med utgångspunkt från kommunens planer för arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald. Jämställdhets- och mångfaldsaspekter kommer alltså att beaktas i det fortsatta arbetet med kommunens personalpolitik utifrån jämställdhets- och mångfaldsplanens innehåll.

## Ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbete

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet i kommunen. Kommunens ledningsgrupp har det operativa ansvaret med möjlighet att delegera uppgifter till personer utanför ledningsgruppen. En stor del av arbetet kommer att ske inom kommunens samverkansorganisation. Som tidigare kommer arbetsuppgifterna i huvudsak att bestå av:

- Successiv uppföljning av jämställdhetsarbetet i kommunen
- Ge impulser till aktiviteter
- Revidera jämställdhetsplanen
- Fortsatt analys av personal- och lönestatistik
- Redovisa resultat och synpunkter för kommunstyrelsen
- Förankra jämställdhetsplanen i KS, samt ansvara för att planen förankras i kommunens övriga nämnder och verksamheter
- Arbeta med frågor kring förhållningssätt och attityder

Jämställdhetsplanen utarbetas centralt i kommunen.

På verksamhetsnivå har varje chef ansvar för

- att beakta jämställdhets- och mångfaldsaspekter i samband med att det personalpolitiska programmet arbetas igenom samt
- att en handlingsplan utarbetas för enheten/verksamheten och att en uppföljning görs för varje 12-månadersperiod

På varje arbetsplats bör jämställdhetsombud utses vars uppgift är att

- Bevaka att planer följs
- Förslå förbättringar
- Påpeka brister

## Aktiva åtgärder

### Jämställdhetslagen 4 §

#### Arbetsförhållanden

*Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.*

#### Chefsutbildning

Utbildning av kommunens chefer pågår och kommer att fortsätta.

I utbildningsplaneringen ingår att bevaka att jämställdhets- och mångfaldsaspekter beaktas även när utbildningens rubrik inte har direkt bäring på den typen av frågor. Chefsutbildningen ska också ge kunskap om kommunens jämställdhets- och mångfaldsplan.



Ansvarig: Ledningsgruppen

#### Övrig personalutbildning

I personalutbildning ska jämställdhets- och mångfaldsaspekter beaktas. I arbetsplatsträffar, eller på annat sätt ska kunskap ges om innehållet i kommunens jämställdhets- och mångfaldsplan.



Ansvarig: resp chef

#### Övrigt

Under 2007/2008 kommer en inspirationsträff alternativt allmän information till politiker och personal att genomföras med syftet att markera jämställdhetsfrågornas betydelse i all verksamhetsutveckling.



Ansvarig: PA-chef

#### Arbetstid/Sysselsättningsgrad

I det centrala avtalet finns följande skrivning : ”Arbetsgivaren ska, före nyanställningar, pröva om redan anställda som önskat högre sysselsättningsgrad, kan erbjudas mer arbete.”

Avtalet ska naturligtvis respekteras, och en rutin finns för att anmäla intresse för ytterligare arbete. (Se personalhandboken)



Ansvarig: Ansvarig för anställningar enligt gällande delegeringsordning.

Under perioden 2006-09-01-2007-12-31 kommer kommunen att delta i Trygghetsfondens projekt ”Jämt anställd – ledig ibland”. I projektet ingår att göra en nulägeskartläggning och som avslutning en handlingsplan för att minska den ofrivilliga deltidsarbetslösheten och antalet timanställda. Kommunens två nyckelpersoner i projektet som arbetar inom äldreomsorgen respektive barnomsorgen projektperioden kommer att få en gedigen projektledarutbildning. Projektet kommer att löpande redovisas för berörda nämnder. Handlingsplanen kommer att utgöra utgångspunkt för målet för det fortsatta arbetet.

**Förändringar av verksamheten**

I samband med förändringar av verksamheter ska i första hand personal som är tillsvidareanställd på deltid erbjudas högre sysselsättningsgrad där så är lämpligt.

Där verksamheten så tillåter ska särskild hänsyn ska tas till önskemål från småbarnsföräldrar i samband med schemaändringar.

△ Ansvarig: resp chef.

**Hälsa och jämställdhet**

Sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud ska analyseras och redovisas i ett köns- och verksamhetsperspektiv.

△ Ansvarig: PA-chef

**Värderingar och förhållningssätt**

Frågor om mellanmänniska relationer bör regelbundet diskuteras på t ex arbetsplatsträffar och i utbildningssituationer för att belysa värderingar, normer och förhållningssätt.

△ Ansvarig: resp chef

**Jämställdhetslagen 5 §****Förena förvärvsarbete och föräldraskap**

*Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.*

Regler för tjänstledighet ska, där verksamheten tillåter, tillämpas generöst för småbarnsföräldrar.

△ Ansvarig: resp chef.

Möjlighet ska finnas för fler arbetsplatser att införa flextid. Fler enheter bör få möjlighet att utnyttja tidsregistreringssystemet Personec Time som under 2004 infördes på Wasagården, inom hemtjänsten och i kommunhuset så att fler verksamheter ges möjlighet att pröva olika varianter av arbetstidssystem med flexmöjligheter.

Föräldralediga/tjänstlediga ska erhålla information i samma omfattning som övrig personal så att de kan hålla sig ajour med verksamheten.

△ Ansvarig: resp chef.

## Jämställdhetslagen 6 §

### **Sexuella trakasserier och andra former av kränkande särbehandling.**

*Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.*

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Kränkande särbehandling är ord eller handling, såsom mobbning eller sexuella trakasserier, som gör att den som utsatts känner sig rädd, kränkt eller på annat sätt illa till mods.

Sexuella trakasserier eller andra former av kränkande särbehandling mellan arbetskamrater ska inte tolereras.

Miljön på de olika arbetsplatserna i Vadstena kommun ska vara trygg såväl fysiskt som psykiskt.

Den som utsätts för ord eller handlingar avgör själv om de är accepterade eller om de är ovälkomna eller kränkande. Det är det ovälkomna och ensidiga i beteendet som skiljer ett kränkande beteende från ett beteende som är välkommet och ömsesidigt. Ett beteende är kränkande om den som står för det fortsätter, trots att den som utsatts sagt ifrån och gjort klart att de är ovälkomna.

Det ligger i allas gemensamma ansvar att förebygga och åtgärda kränkande särbehandling.

I en situation där någon utsätts för kränkande särbehandling innebär ansvaret att åtgärder måste vidtagas så att den kränkande särbehandlingen upphör. Beroende på situationens art kan frågan föras vidare till arbetsledare, fackliga organisationer, personalhandläggare eller företagshälsovård.

För Vadstena kommun finns ett dokument om kränkande särbehandling, som innehåller information om definitioner samt värderingar och förhållningssätt.

Samma krav på förhållningssätt gäller oberoende av om det gäller en mans- eller kvinnodominerad yrkesgrupp.

## Rekrytering mm

### Jämställdhetslagen 7 §

*Främja jämn fördelning mellan kvinnor och män*

*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.*

I ett längre perspektiv är insatser från skola och barnomsorg viktiga för att skapa förutsättningar för ett bredare intresse för våra idag kvinnodominerade yrkesgrupper.

Yrkesinformation och information till skolelever som ska ut på praktik ska utformas så att båda könen intresseras.

På arbetsplatsträffar bör diskussioner föras om hur vi kan göra kommunens arbetsplatser attraktiva och hur vi ska föra ut information om kommunens arbetsplatser, arbetsuppgifter och olika yrken.

Samarbetet med skolan bör göras aktivare så att företrädare för kommunen regelbundet informerar, det kan anordnas andra typer av information och olika uppgifter inom kommunen kan ingå som tydligare alternativ i elevens val.

Kommunen bör också starta program för att satsa på spetskompetens inom flera yrkesgrupper och minst någon gång per år erbjuda föreläsningar som gäller värderingar eller förhållningssätt.

När män rekryteras i kvinnodominerade yrkesgrupper och när kvinnor rekryteras i mansdominerade yrkesgrupper ska arbetsgivaren ge stöd, t ex genom en mentor av samma kön.

△ Ansvarig: Resp chef

### Jämställdhetslagen 8 §

*Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.*

I kommunens annonser ska anges att vi gärna ser ansökningar från båda könen. Annonser och urvalsmetoder som används vid rekrytering ska vara könsneutrala.

En arbetsgrupp ska tillsättas för att arbeta med utformning av kommunens platsannonser.

△ Ansvarig: PA-chef

Personalkontoret ska tillsammans med företrädare för resp verksamhet utarbeta en modell för information om olika kommunala yrken för elever i skolorna. Målet är att omsorgen och barnomsorgen utser informatörer vars uppgift är att på skolorna informera om arbete i kommunen.

△ Ansvarig: PA-chef, Barn- och utbildningschef  
och verksamhetschefer

### Jämställdhetslagen 9§

*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.*

Platsannonser ska utformas så att underrepresenterat kön intresseras för att lämna in ansökan.



**Ansvarig: Ansvarig för att anställa personal enl resp nämnds delegeringsordning.**

Vadstena kommun tillämpar inte positiv särbehandling.



Vid tillsättning av rekryteringsgrupper ska tillämpas jämn könsfördelning.

**Ansvarig: Ansvarig för att anställa personal enl resp nämnds delegeringsordning.**

Där det är möjligt utifrån uppställda krav på kompetens i en vid mening ska bland de som kallas till anställningsintervjuer båda könen vara representerade.

**Ansvarig: enl resp nämnds delegeringsordning.**

## Lönefrågor mm

### Jämställdhetslagen 10 §

*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 bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall 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. Lag (2000:773).*

**Jämställdhetslagen 11 §**

*Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall 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 skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.*

*En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.*

*Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. Lag (2000:773).*

## Bilaga 1

# Ansvarsfördelning

**Kommunstyrelsen**

Har det politiska och övergripande ansvaret för kommunens jämställdhetsarbete.

**Ledningsgrupp**

Ansvarar för samordning och uppföljning av jämställdhetsarbetet.

**Förvaltningschefer**

Ansvarar för samordning och uppföljning inom respektive förvaltning.

**Enhetschefer**

Har ett operativt ansvar för insatser i jämställdhetsarbetet.

**Central personalfunktion**

Svarar för övergripande utvecklings- kartlägnings- uppföljnings- och samordningsinsatser samt bistår med stöd, rådgivning och information.

**Medarbetare**

Har ansvar för medverkan i jämställdhetsarbetet i det dagliga arbetet och på arbetsplatsträffar

**Arbetsgivare och fackliga organisationer**

Har ett gemensamt ansvar för att delta i jämställdhetsarbetet

Bilaga 2  
**Åtgärder**

<b>Åtgärd</b>	<b>Målgrupp</b>	<b>Tid</b>	<b>Ansvarig</b>
Revidering av jämställdhetsplan	Kommunen	Varje 1 maj	Arbetsgrupp
Chefsutbildning	Kommunens chefer	Fortlöpande	Ledningsgrupp
Inspirationsträff	Politiker och personal	2007/2008	PA-chef
Projekt "Jämt anställd ledig ibland"	Äldre- och barnomsorg	2007	PA-chef
Redovisning av sjukfrånvaro	KF/KS	För 2006 klart mars 2007	PA-chef
Kompetensstegen	Äldreomsorg, demens	2007	Jenny Edholm
Kompetenslyftet	Övr personal äldreomsorg	2007	Jenny Edholm
Temadag kommunhuset	9:e klasser	2007	PA-cef
Arbetsgrupp platsannonser	Chefer	2007	PA-chef

## Bilaga 3

## Vad kräver jämställdhetslagen

**Lagens ändamål**

Jämställdhetslagens ändamål är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen syftar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet.

**Jämställdhetsplaner**

Jämställdhetslagen ställer krav på att arbetsgivaren årligen ska upprätta en jämställdhetsplan. I planen ska en lönekartläggning ingå samt handlingsplan för att nå jämställda löner.

**Direkt diskriminering**

Förbudet mot direkt diskriminering betyder att arbetsgivaren inte får utsätta arbetstagare eller arbetssökande för ogynnsam behandling på grund av kön. Förbudet omfattar hela rekryteringsförfarandet.

**Indirekt diskriminering**

Indirekt könsdiskriminering innebär att arbetsgivaren inte får tillämpa bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som missgynnar det ena könet.

**Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier ska förhindras och arbetsgivaren ska kontinuerligt arbeta med förebyggande åtgärder. I jämställdhetsplanen ska det tydligt framgå hur problem av sådan art ska hanteras på våra arbetsplatser.

**Årlig lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner**

Kravet på årlig lönekartläggning innebär att arbetsgivaren ska upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader.

Om det förkommer löneskillnader som inte kan förklaras könsneutralt ska en handlingsplan upprättas för att rätta till dem. Sådana löneskillnader ska åtgärdas inom tre år. I detta arbete kommer verktyget Lönelänken att användas.

## Etnisk mångfald

### **Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning**

#### **1§**

*Denna lag har till ändamål att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet*

*Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.*

Lagen förbjuder såväl direkt som indirekt diskriminering.

Arbetsgivaren har konstaterat att andelen anställda som är födda utomlands är mindre än antalet födda utomlands som är bosatta i kommunen.

Kommunens verksamheter kommer att få svara på hur ofta och i vilka situationer man har nytta av en etnisk mångfald bland personalen.

Personalkontoret ska arbeta fram en handledning för rekrytering.

## Förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

### **Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder**

#### **1§**

*Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.*

Lagen förbjuder både direkt och indirekt diskriminering.

Kommunens arbetsplatser ska kartläggas med fokus på tillgänglighet för personer med funktionshinder.

## Förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

### **Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning**

#### **1§**

*Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.*

Lagen förbjuder både direkt och indirekt diskriminering.