




## Jämställdhetsplan 2019-2021

– Styrdokument –



|  |                         |                                   |
|--|-------------------------|-----------------------------------|
| <br><b>Eda kommun</b> | <b>Styrdokument</b>     |                                   |
|  | <b>Dokumenttyp</b>      | Plan                              |
|  | <b>Beslutad av</b>      | Kommunstyrelsen 2018-10-02, § 191 |
|  | <b>Dokumentansvarig</b> | Personalchefen                    |
|  | <b>Reviderad av</b>     | –                                 |

## Innehållsförteckning

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Bakgrund.....</b>  | <b>4</b>  |
| 1.1      | Definitioner.....   | 4         |
| <b>2</b> | <b>Mål.....</b>   | <b>5</b>  |
| 2.1      | Rekrytering.....  | 5         |
| 2.2      | Föräldraskap.....   | 5         |
| 2.3      | Jämställda löner.....   | 6         |
| 2.4      | Utbildning.....   | 6         |
| 2.5      | Arbetsmiljö.....  | 6         |
| 2.6      | Trakasserier och sexuella trakasserier.....   | 7         |
| <b>3</b> | <b>Vart vänder jag mig för att få stöd?.....</b>  | <b>7</b>  |
| 3.1      | Några bra länkar för mer information.....   | 7         |
| <b>4</b> | <b>Handlingsplan vid trakasserier, sexuella trakasserier<br/>och repressalier.....</b>    | <b>8</b>  |
| 4.1      | Beteende som faller under trakasserier och sexuella trakasserier och<br>repressalier..... | 8         |
| 4.2      | Chefens ansvar och utredningsförfarande.....  | 8         |
| <b>5</b> | <b>Handlingsplan för jämställda löner.....</b>  | <b>9</b>  |
| 5.1      | Chefens ansvar.....   | 9         |
| <b>6</b> | <b>Några tänkvärda tips!.....</b>   | <b>10</b> |

## 1 Bakgrund

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter dvs lika villkor. I denna Jämställdhetsplan beskrivs kommunens övergripande mål för jämställdhetsarbetet och de aktiva åtgärder som kommunen som arbetsgivare planerar att vidta för att främja jämställdhet på arbetsplatsen. Planen är utformad utifrån Diskrimineringslagens krav i kapitel 3.

Ett jämställt arbete innebär en jämn fördelning av makt och resurser mellan könen och att kvinnor och män har samma möjligheter att påverka sin arbetsituation. Detta leder till att människors kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas.

Det är i kommunen som människorna lever och arbetar. Den kommunala verksamheten har en avgörande betydelse för medborgarnas vardag. Hur kommunen väljer att använda sina resurser och fördelar sin verksamhet och service påverkar i högsta grad samhällsstrukturen, vilket behövs för att kunna uppnå målsättningen för jämställdhet.

Kommunen som arbetsgivare ska bidra till jämställda och hälsofrämjande arbetsmiljöer.

Arbetsplatserna inom Eda kommun är till största delen kvinnodominerade. Könsfördelningen totalt för alla tillsvidareanställda är cirka 85% kvinnor och cirka 15% män. Mest påtagligt är detta inom vård och stöd, barnomsorg och kostverksamheten där det näst intill enbart finns kvinnor som arbetar, medan förhållandet är det motsatta inom gatusektionen.

Ord och bilder spelar roll. Vi gör som vi brukar och reflekterar sällan över våra exakta ordval och uttryck. Omedvetet förstärker och vidmakthåller vi ibland myter och föreställningar. Det är därför viktigt att vara medveten om:

- Det spelar roll **vad** som sägs och visas.
- Det har betydelse **att** det sägs och visas.
- Det är viktigt **hur** det sägs och visas.

Det finns en mångfald i samhället och därför behöver vi vara medvetna och jämlika i vår kommunikation, så att alla som läser, lyssnar eller personer vi möter känner sig inkluderade.

### 1.1 Definitioner

*Jämställdhet* avser förhållandet mellan kvinnor och män.

*Jämställdhetsintegrering* innebär att verksamheten ska bedrivas med utgångspunkt från kunskap om kvinnors och mäns villkor och behov.

*Jämställdhetsperspektivet* ska finnas med när ordinarie beslut fattas, resurser ses över och fördelas samt när normer skapas.

*Jämlikhet* är alla människors lika värde och samma rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

*Mångfald* handlar om att skapa attraktiva arbetsplatser med öppenhet och ett tillåtande klimat där individuella förutsättningar och kompetens tas till vara.

## 2 Mål

Eda kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och ha arbetsplatser dit människor söker sig och är stolta över att arbeta på. Kommunen ska bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete och vidta aktiva åtgärder inom följande målområden:

- Rekrytering
- Föräldraskap
- Jämställda löner
- Utbildning
- Arbetsmiljö
- Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

### 2.1 Rekrytering

*Mål: Kommunen ska bana väg för en jämnare könsfördelning på arbetsplatser.*

*Aktiva åtgärder:*

- Om det förekommer ojämn könsfördelning kan kommunen i annonsen ange att vi gärna välkomnar sökande av det underrepresenterade könet.
- Det är helt ok att väga in jämställdhetsaspekten om två sökande av vardera könet bedöms vara exakt likvärdiga i meritutvärderingen. Däremot är det inte tillåtet att anställa en sämre meriterad sökande för att uppnå könsmässig jämvikt vid arbetsplatserna.
- Delta vid arbetsmarknadsmässor och andra arrangemang för att marknadsföra Eda kommun som arbetsgivare med syfte att tex få fler sökande från underrepresenterat kön.

### 2.2 Föräldraskap

*Mål: Kommunen ska underlätta för både kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap.*

*Aktiva åtgärder:*

- Individuellt anpassade lösningar för föräldrar med hemmavarande barn som också anpassas efter verksamheten.
- Möten ska i möjligaste mån anpassas till tider där alla kan delta.
- Information och erbjudanden från tex arbetsplatsträffar ska komma föräldralediga till del.
- Uppmuntra ett jämställt uttag av föräldraledighet.

## 2.3 Jämställda löner

*Mål: Lönepolitiken ska vara begriplig och känd av samtliga medarbetare så att lönerna upplevs som korrekta, rättvisa, jämställda och satta på logiska grunder.*

*Aktiva åtgärder:*

- Arbeta aktivt för att lönepolicyn och lönekriterierna ska vara kända av alla medarbetare.
- Lönekartläggning genomförs i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader på grund av kön.
- Resultatet av lönekartläggningen och analysen beaktas inför varje löneöversyn.
- Utarbeta handlingsplaner utifrån eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

## 2.4 Utbildning

*Mål: Alla medarbetare oavsett ska ges lika möjligheter att ta del av kompetensutveckling/utbildning och ges möjlighet till inflytande och delaktighet för sin egen och verksamhetens utveckling.*

*Aktiva åtgärder:*

- Behovet ska alltid styra vilka som får del av medel för kompetensutveckling, men chefer ska väga in jämställdhetsaspekten när utbildning arrangeras och medel ska fördelas.
- Information och utbildningsinsatser ska genomföras för politiker och chefer i syfte att öka medvetenheten och kunskapen inom jämställdhet.
- Ta del av goda exempel inom området dvs genom omvärldsbevakning och nätverksbyggande.
- Resultat och utvecklingssamtal (RUS) genomförs och följs upp årligen för medarbetarna. Den ska innehålla individuella mål och kompetensutvecklingsplaner.

## 2.5 Arbetsmiljö

*Mål: Kommunen som arbetsgivare ska bidra till jämställda och hälsofrämjande arbetsmiljöer.*

*Aktiva åtgärder:*

- Kläder och skyddsutrustning ska finnas som passar alla.
- Vid projektering och nybyggnation se till att det finns omklädningsmöjligheter, duschrut, maskiner och stolar mm anpassat för båda könen.
- Enhetligt system för redovisning av arbetstider och erbjuda flexibla arbetstider om det är möjligt utifrån verksamheten.
- Verka för att höja tjänstgöringsgraden om önskemål finns hos medarbetarna.

- Se över antalet underställda medarbetare per chef.
- Fler hälsoinspiratörer inom varje verksamhetsområde.
- I arbetet med hälsa, rehabilitering och systematiskt arbetsmiljöarbete ska ett medvetet och tydligt jämställdhetsperspektiv integreras.

## 2.6 Trakasserier och sexuella trakasserier

*Mål: Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.*

Alla chefer ska känna till rutiner och policy angående trakasserier och kränkande särbehandling.

- Risker för kränkande särbehandling och trakasserier utreds årligen i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).
- Eventuella arbetsrättsliga åtgärder vidtas om behov föreligger.

## 3 Vart vänder jag mig för att få stöd?

- **Närmaste chef** vars uppgift är att ge stöd och starta ev utredning
- **Personalavdelningen** som kan ge stöd och specialkompetens
- **Företagshälsovården** som kan ge stöd till samtliga berörda parter
- **Facklig organisation** som kan ge stöd och information

### 3.1 Några bra länkar för mer information

[www.regionvarmland.se/schyst](http://www.regionvarmland.se/schyst)

[www.genusfotografen.se](http://www.genusfotografen.se)

[www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)

[www.rattviseformedlingen.se](http://www.rattviseformedlingen.se)

[www.av.se](http://www.av.se)

[www.do.se](http://www.do.se)

## 4 Handlingsplan vid trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

### 4.1 Beteende som faller under trakasserier och sexuella trakasserier och repressalier

- *Fysiskt uppträdande av sexuell natur*  
Exempel: onödig beröring, klappande, nypande, våldtäktsförsök eller våldtäkt.
- *Verbalt uppträdande av sexuell natur*  
Exempel: Ovälkomna närmande, förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro eller nedlåtande omdömen baserade på kön.
- *Icke verbalt uppträdande av sexuell natur*  
Exempel: Pornografiska bilder, föremål eller skrivet material, vissla, stirra eller göra gester som är anstötliga.
- *Annat uppträdande grundat på personliga egenskaper*  
Exempel: Beteende eller uttalande som svärta ner, förlöjligar en medarbetare pga någon av de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen.
- *Repressalier*

Exempel: Repressalier utgör en bestraffning eller hämndaktion.

Förbudet mot repressalier syftar till att skydda arbetstagare som tex anmält arbetsgivaren för diskriminering eller påtalat handlingar i strid med lagen.

Trots ovanstående definitioner av beteenden som faller under trakasserier så upplever vi som individer situationer och händelser olika. Även män och kvinnor emellan kan uppleva situationer olika. Upplever någon medarbetare att något är kränkande så ska detta tas på allvar.

### 4.2 Chefens ansvar och utredningsförfarande

För att arbetsgivaren ska kunna åtgärda eventuella händelser är det viktigt att arbetsledningen får reda på vad som hänt och när det har hänt.

Kommer en medarbetare till chefen och anförtror sig att han/hon eller en kollega utsatts för kränkningar , trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier så ska detta tas på allvar.

*Första Åtgärd:* Den som upplever sig utsatt för något av ovanstående ska ha samtal med chefen och erbjudas stöd av företagshälsovård. Chefen kan försöka att lösa händelsen informellt. Det kan ibland vara tillräckligt att förklara för personen som håller på med det oönskade beteendet att det är ovälkommet och upplevs kränkande. Fungerar inte detta så får medarbetaren formulera en skriftlig anmälan som överlämnas till chefen. I detta fall är det lämpligt att medarbetaren kontaktar sin fackliga organisation för stöd om inte detta redan gjorts.

Om det är chefen som är den anklagade kontaktas personalavdelningen istället.



*Utredningsförfarande:* Har en anmälan lämnats till chefen är det dennes uppgift att utreda denna. Utredningen ska hanteras varsamt och med respekt för båda parter rättigheter, bedrivs skyndsamt och vara oberoende och objektiv. De personer som sköter utredningsarbetet ska inte vara inblandade i klagomålen på något sätt.

I det fall ytterligare stöd önskas, eller om chefen och den fackliga organisationen skulle komma till helt olika uppfattningar beträffande den av chefen gjorda utredningen ska personalavdelningen kopplas in i ärendet. Det kan även vara aktuellt med företagshälsovårdsinsatser.

Även den som är anklagad för kränkningar kan behöva erbjudas stöd av tex företagshälsovården.

## **5 Handlingsplan för jämställda löner**

Lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagens krav genomfördes av personalavdelningen under våren 2016 i syfte att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader på grund av kön. Lönekartläggningen följdes upp genom en analys av eventuella löneskillnader. De löneskillnader som upptäcktes i kartläggningen kunde förklaras genom bland annat marknadspåverkan, individuell lönesättning enligt kriterierna i resultat och utvecklingssamtalsmodellen som grund samt utbildningsnivå och yrkeserfarenhet i kommunen.

### **5.1 Chefens ansvar**

Vid lönesättning ska chefen väga samman ekonomiskt utrymme, rekryteringsläge och konsekvenser för övriga anställda inom arbetsplatsen och verksamheten oavsett kön och lönerna ska vara jämställda.

Chefen ansvarar vidare för att lönesättning sker enligt fastlagd lönepolicy.

## 6 Några tänkvärda tips!

- Undvik att förstärka stereotypa föreställningar genom att inte skriva tex manlig sjuksköterska eller kvinnlig brandman. Uttrycken manlig och kvinnlig markerar då något som kan avses vara avvikande.
- Fundera över varför och i vilka sammanhang och för vem du använder värdeladdade ord som tex stark, söt, kraftfull, gullig, pondus, offensiv och visa musklerna.
- Tänk på hur du uttrycker dig till en större folksamling så att varje deltagare inkluderas. ”Bensträckare” är tex en dålig synonym för ”paus”.
- Du som skriver eller kommunicerar har stor makt att bidra till förändring, men det kräver att vi gör medvetna ordval eller helt stryker bort onödiga värdeord och könsspecifika uttryck.
- Ta för vana att regelbundet gå igenom bildbanken och lyft ur bilder som du inte tycker lever upp till dina ambitioner om jämlikhet.
- Väg in jämställdhetsaspekten vid upphandlingar. Be tex anbudsgivarna att berätta om hur de kan bidra till jämlik kommunikation.
- Namnge kvinnor och män på samma sätt dvs med förnamn och efternamn första gången, därefter med antingen båda namnen eller bara förnamn.
- Ge likvärdig information om män och kvinnor i faktarutor och statistik.
- Fundera över vilka frågor du ställer till en man respektive kvinna tex Hur klarar du av så hög arbetsbelastning samtidigt som du har små barn? Hur är det att vara kvinnlig chef? Vad tycker dina kollegor om att ha en manlig chef?
- Förbered dig inför en intervju. Tänk på hur du formulerar frågorna, finns det en risk för att den du samtalar med kan uppleva sig exkluderad eller kränkt?
- Vilket perspektiv har du på din frågeställning? Tex är det kvinnor som tjänar mindre än män, eller män som tjänar mer än kvinnor?
- Undvik att utgå från att män är på ett vis och kvinnor på ett annat. Våra egenskaper, önskemål och förmågor varierar mer mellan olika personer än mellan kön.