



Riktlinjer för likabehandling samt Jämställdhetsplan

Antagen av: Kommunstyrelsen

Datum för antagande: 2010-05-26, § 148

Kontaktperson: Jerker Andersson Liljestränd

Innehåll

Inledning.....	3
Personalpolitisk bakgrund	3
Juridisk bakgrund	3
Diskriminering	4
Götene kommuns Riktlinjer för likabehandling 2010 – 2012.....	6
Personalpolitiskt förhållningssätt	6
Arbetsförhållanden	6
Trakasserier	6
Rekrytering	7
Götene kommuns Plan för jämställdhet 2010 - 2012	8
Föräldraskap	8
Trakasserier	8
Arbetsförhållanden	8
Rekrytering	9
Kompetensutveckling	9
Lön	9
Utvärdering av tidigare jämställdhetsplan.....	10

Inledning

Enligt lag ska arbetsgivaren arbeta aktivt för likabehandling och för att motverka diskriminering. Arbetet för likabehandling ska vara en integrerad del av verksamheten och finnas med i det vardagliga arbetet. Riktlinjer för likabehandling omfattar förhållandet arbetsgivare – arbetstagare och hanterar skyddet mot diskriminering i arbetslivet. Dessa riktlinjer innehåller Götene kommuns personalpolitiska förhållningssätt till diskriminering i arbetslivet. Riktlinjerna för likabehandling innefattar också Götene kommuns särskilda jämställdhetsplan.

Personalpolitisk bakgrund

Målet för Götene kommuns verksamhet är ”En verksamhet i toppklass för våra medborgare”. I kommunens Lednings- och organisationsstrategi betonas att alla anställda förväntas respektera alla människors lika värde samt bidra till ett öppet och tillåtande klimat. En arbetsplats där människor respekterar varandras olikheter främjar kommunens uppdrag att ge service åt sina kunder. Detta medför att alla anställda tillsammans har ansvar för att skapa arbetsplatser där ingen diskriminering förekommer.

Ingen anställd ska utsättas för diskriminering i sitt arbete. Götene kommuns verksamhet ska präglas av uppfattningen att alla har och ska tillförsäkras lika värde oavsett kön, könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Att arbeta med jämställdhet och likabehandling innebär att man måste våga ifrågasätta olika typer av ”sanningar” som förekommer. Vi måste tillsammans angripa de förutfattade åsikter vi kan tänkas ha. För arbetsgivaren är detta ett viktigt område som den har ett särskilt ansvar att arbeta med.

Juridisk bakgrund

En ny sammanhållen diskrimineringslag trädde i kraft den 1 januari 2009. Lagen ersätter sju tidigare lagar.

Diskrimineringslagen reglerar skydd med avseende på sju olika diskrimineringsgrunder:

1. Kön; att någon är man eller kvinna.
2. Könsöverskridande identitet eller uttryck; att någon inte identifierar sig som man eller kvinna, eller att någon genom sin klädsel eller på annat sätt utger sig för att tillhöra ett annat kön.
3. Etnisk tillhörighet; nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
4. Religion eller annan trosuppfattning.

5. Funktionshinder; varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.
6. Sexuell läggning; avser homo-, bi- eller heterosexuell läggning.
7. Ålder; uppnådd levnadsålder.

Diskriminering

I diskrimineringslagen anges fem olika typer av diskriminering:

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- instruktioner att diskriminera

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom särbehandling, och att denna särbehandling har sin grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller liknande, som framstår som neutral, men som kan komma att diskriminera någon utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier är uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Den femte typen av diskriminering; instruktioner att diskriminera, innebär att någon ger order eller instruktioner att diskriminera någon annan.

Förbud mot diskriminering omfattar:

- arbetstagare
- arbetssökande
- praktikant
- inhyrd eller inlånad arbetskraft

Krav på skriftlig plan

Arbetsgivaren ska, vart tredje år, upprätta en skriftlig plan för sitt jämställdhetsarbete, dvs förhållandet mellan könen. I jämställdhetsplanen ska arbetsgivaren ange vilka aktiva åtgärder som behövs på arbetsplatsen, vad gäller just jämställdhet mellan könen. Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samverkan med personalorganisationerna.

Det finns inget krav på skriftlig plan angående de övriga sex diskrimineringsgrunderna. Däremot anges i lagen att arbetsgivaren ska arbeta aktivt för att motverka diskriminering gällande etnicitet, religion eller annan trosuppfattning.

Aktivt arbete

Arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringslagen 3 kap 3§. Varje arbetsgivare skall vart tredje år upprätta en plan för sitt

jämställdhetsarbete; Diskrimineringslagen 3 kap 13 §. Planen skall innehålla en översikt över åtgärder som behövs; 3 kap 4 -9§§. Planen ska även innehålla översiktlig redovisning av handlingsplan för jämställda löner; 3 kap 11 §.

Ett aktivt arbete inom diskrimineringsområdet sker inom två områden; dels arbete för att få bort faktorer som på något sätt verkar diskriminerande, dels arbete med människors attityder. Båda områdena är lika viktiga för arbetsgivaren att arbeta med.

Götene kommun väljer att specificera de aktiva åtgärder man ämnar vidta, mäta och följa upp i ett särskilt dokument, som ska tillfogas dessa riktlinjer.

Götene kommuns Riktlinjer för likabehandling 2010 – 2012

Alla arbetsgivare ska arbeta målinriktat för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det finns dock inget lagkrav på skriftlig plan inom detta område. Götene kommun väljer trots det att utforma en skriftlig plan. Götene kommuns plan omfattar samtliga i lagen uppräknade diskrimineringsgrunder. Diskrimineringsgrunderna är:

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet och uttryck
- ålder

Planen omfattar åtgärder inom samma områden som plan för jämställdhet omfattar med undantag för föräldraskap och lön.

Personalpolitiskt förhållningssätt

I Götene kommuns Lednings och organisationsstrategi framhålls bl.a. vikten av att alla anställda respekterar alla människors lika värde och tillsammans bidrar till ett öppet och tillåtande klimat. Detta gäller både inom organisationen som mot våra kunder.

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena på kommunens arbetsplatser ska vara lika lämpliga för alla anställda. Götene kommun ska arbeta aktivt för att motverka främlingsfientlighet och rasism. Som arbetsgivare ska Götene kommun ha ett öppet sinne för enskilda individers behov av anpassning av arbetslivet. Som grund för anpassningen finns dock verksamhetens krav. Det kan t.ex. handla om möjlighet till ledighet vid religiös högtid.

Mål

- Götene kommun ska arbeta aktivt för att motverka främlingsfientlighet och rasism.
- Götene kommun ska ha ett öppet sinne för enskilda individers behov av anpassning i arbetslivet. Anpassning kan dock inte gå ut över verksamhetens krav.

Trakasserier

Ingen anställd ska utsättas för trakasserier. Alla anställda har tillsammans ansvar att motverka trakasserier på arbetsplatsen. De trakasserier som har sin utgångspunkt i någon av de sju ovan beskrivna diskrimineringsgrunderna är särskilt allvarliga, men inte heller trakasserier på andra grunder ska förekomma. I Götene kommun ska anställda respektera varandras olikheter. Olikheter kan vara en styrka i arbetsgruppen. Att människor tänker och handlar olika gör att vi kan lösa uppgifter på flera sätt. Den psykosociala arbetsmiljön ska regelbundet uppmärksammas på arbetsplatsträffar.

Mål

- Ingen anställd ska utsättas för trakasserier.
- Diskriminering i arbetslivet ska diskuteras på arbetsplatsträff.

Rekrytering

I Götene kommuns verksamheter arbetar vi tillsammans för att lösa vårt uppdrag mot våra kunder. Vi tror att mångfald bland de anställda hjälper oss att bättre lösa våra uppgifter. Götene kommuns rekryteringsannonser ska vara fria från icke nödvändiga krav, som kan utesluta sökande. Vid rekrytering ska den som rekryterar kunna bedöma olika typer av meriter på ett objektivt vis.

Mål

- Alla typer av meriter ska kunna bedömas på ett objektivt sätt vid rekrytering.
- Personer från olika etniska bakgrunder ska uppmuntras att söka arbete i kommunen.
- Rekryteringsannonser ska utformas så att ingen sökande, direkt eller indirekt, utesluts på grund av icke nödvändiga krav.

Götene kommuns Plan för jämställdhet 2010 - 2012

Jämställdhetsplanen uttrycker Götene kommuns aktiva målsättningar för att motverka diskriminering i arbetslivet. Jämställdhetsplanen är en del av Götene kommuns övergripande riktlinjer för likabehandling. Ingen anställd inom Götene kommun skall diskrimineras beroende på sitt kön. Götene kommun ska arbeta målmedvetet för att kvinnors och mäns villkor, rättigheter och utvecklingsmöjligheter ska vara lika inom hela organisationen. Arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter ska vara oberoende av kön.

Vid upprättandet av en jämställdhetsplan ska även ingå en utvärdering av tidigare plan. Utvärderingen återfinns samlad längre fram i detta dokument.

Föräldraskap

Anställda inom Götene kommun ska kunna förena arbete med föräldraskap. Götene kommun som arbetsgivare har en positiv syn på att anställda är föräldralediga. Kommunen försöker som arbetsgivare så långt som möjligt tillmötesgå önskemål om förläggning av föräldraledigheten utifrån föräldrarnas och verksamhetens behov. Götene kommun ser gärna att papporna tar ut sin del av föräldraledigheten. En chef ska kunna förena chefsskapet med föräldrarollen.

Mål

- Arbetsgivaren ska underlätta för föräldrar att använda sin lagliga rätt till föräldraledighet.
- Anställda ska uppleva att Götene kommun har en positiv inställning till föräldraskapet.
- Vid den årliga löneöversynen ska föräldralediga bedömas på samma grunder som övriga.
- Arbetsgivaren ska hålla kontakten med föräldralediga.
- Uppdraget som chef ska kunna kombineras med föräldraskap.

Trakasserier

Alla anställda är viktiga för att Götene kommun ska kunna uppfylla sitt serviceåtagande mot kunder och brukare. Ingen anställd ska uppleva sig trakasserad på grund av sitt kön. Någon anställd ska heller inte utsättas för sexuella trakasserier. Om en anställd anmäler trakasserier på grund av sitt kön eller sexuella trakasserier ska arbetsgivaren omedelbart utreda och åtgärda problemet.

Mål

- Ingen anställd ska utsättas för trakasserier på sitt arbete, på grund av sitt kön.
- Sexuella trakasserier ska inte förekomma.
- Kommunens handlingsplan mot trakasserier och sexuella trakasserier ska vara uppdaterad.
- Kommunens handlingsplan ska vara känd på varje arbetsplats.

Arbetsförhållanden

Inom kommunen är de flesta arbetsplatserna kvinnodominerade. I kommunens verksamheter ska arbetsförhållandena passa båda könen lika väl. Procentuellt sett upplever kvinnor fler besvär utifrån arbetsmiljön än vad män gör.

Mål

- Arbetsmiljön ska vara lika lämplig för kvinnor som för män.
- Andelen anställda som upplever besvär från sin arbetsmiljö ska minska.
- Sjukfrånvaron ska minska.

Rekrytering

Götene kommun ska verka för att få en jämnare fördelning mellan könen på sina arbetsplatser. En jämnare könsfördelning är positivt för klimatet på arbetsplatsen. Götene kommuns rekryteringsprocess ska vara könsneutral; med detta avses att kvinnors och mäns meriter skall bedömas ur lika utgångspunkt.

Mål

- Rekryteringsgrupper ska bestå av medlemmar från båda könen.
- Vid merit- och kompetensvärdering ska samma utgångspunkter gälla för båda könen.
- Vi ska särskilt uppmana Personer från underrepresenterat kön ska särskilt uppmanas att söka anställning, vid aktuell rekrytering.

Kompetensutveckling

De planer för kompetensutveckling som finns ska vara könsneutrala och utgå från verksamhetens behov. Medarbetarsamtalet är ett viktigt instrument för planeringen av den framtida kompetensutvecklingen.

Att chefer och anställda har kompetens omkring likabehandling och könsdiskriminering är viktigt för Götene kommun ska kunna nå målen.

Mål

- Kriterier för kompetensutveckling ska utgå från verksamhetens behov.
- Frågor om likabehandling ska diskuteras på arbetsplatsträffar.
- Alla chefer har kunskaper om jämställdhet, samt kvinnors och mäns villkor i dagens samhälle.
- Varje anställd ska ha årliga medarbetarsamtal.

Lön

Götene kommuns kriterier för lönesättning ska vara könsneutrala. Skillnader i lön mellan kön ska kunna förklaras utifrån kommunens lönepolitik, arbetsinnehåll, den enskildes meriter och marknadens påverkan. Lönekartläggning är ett bra instrument för att upptäcka skillnader i lön mellan könen.

Mål

- Ingen löneskillnad beroende på kön ska förekomma.
- Lönekartläggning genomförs efter avslutad årlig löneöversyn.
- Frågan om könsneutrala löner diskuteras inför varje löneöversyn.

Utvärdering av tidigare jämställdhetsplan

Redovisning jämställdhetsplan

Redovisning av hur målen i kommunens jämställdhetsplan har uppnåtts. Flera av målen är sådana att de endast kan besvaras genom en bred enkät till samtliga anställda eller till utomstående. Någon sådan enkät har emellertid inte kunnat göras vid denna tidpunkt pga av tidsbrist. Lägesbeskrivningarna bygger dels på känd statistik och dels på egna erfarenheter.

Rubrik: Arbetsplatsförhållanden

Mål: Alla anställda upplever att arbetsmiljön är lika lämplig för kvinnor som för män.

Läge: Frågan ställs inte exakt så i vår medarbetarenkät. I enkäten ställs frågan "Anser du att kvinnor och män har samma möjlighet att arbeta på din arbetsplats?". Frågans innehåll är något bredare då ordet möjlighet är tolkningsbart. Dock svarar 93 procent av de anställda "ja" och 7 procent "nej". Fördelningen mellan sektorerna är att inom sektor Individ och Familj svarar 100 procent "ja" och inom Tekniska förvaltningen svarar 84 procent "ja".

Mål: Inget kön är överrepresenterat bland sjuka eller bland anställda som får sjukersättning under året.

Läge: Sjukfrånvaron skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män, 5,6 procent respektive 3,8 procent under år 2008. Skillnaden återfinns bland samtliga kommuner och i övriga arbetslivet. Statistik inom sjukförsäkringsområdet visar att kvinnor generellt sett har högre sjukfrånvaro än män.

Rubrik: Arbetsliv och föräldraskap

Mål: Uttag av pappaledighet ökar varje år under perioden

Läge: Lite oklart vad målet syftar till, är syftningen mot den särskilda "pappamånaden" eller överlag? Dock var under 2009 fördelningen av föräldraledighet 98 procent kvinnor och 2 procent män. Siffrorna måste jämföras med andelen anställda per kön, 80 procent kvinnor och 20 procent män. Detta tyder väl kanske inte på någon ökning. Dock är det ju så att 60 dagar av föräldraledigheten måste tas ut av mamman eller pappan. När det gäller ledighet för tillfällig vård av barn tas 80 procent av ledigheten av kvinnor och 20 procent av män. Vid en sådan jämförelse ser vi att ledigheten för tillfällig vård av barn fördelas lika inom organisationen.

För att kunna uttala oss om det statistiska uttaget måste vi egentligen veta hur föräldraskapet fördelar sig inom kommunen. Vi har i dagsläget ingen samlad bild av detta.

Mål: Föräldraledigas löneutveckling är samma som för övriga anställda.

Läge: Ingen särskild uppföljning gjord. Dock särskild uppmärksamhet åt frågan inför löneöversyn varje år vid diskussioner med chefer och fackliga organisationer. I vårt Lönestrategidokument skrivs särskilt åt hur föräldralediga ska behandlas i lönesättningen.

Mål: Möjligheterna att hålla kontakt med arbetet under föräldraledigheten upplevs som goda.

Läge: Ingen uppföljning gjord.

Mål: Götene kommun är känd som en "föräldravänlig" arbetsgivare.

Läge: Ingen uppföljning gjord.

Mål: Chefskap skall kunna kombineras med föräldrarollen.

Läge: Flera yngre chefer med barn finns anställda. Dessa personer har dock inte i dagsläget intervjuats angående sin egen uppfattning om hur möjligheterna upplevs.

Överlag kan man konstatera att i Götene kommuns vilja att rekrytera bra chefer och personal ses inte barn som något hinder för anställning.

Rubrik: Sexuella trakasserier

Mål: Ingen arbetstagare i Götene kommun ska utsättas för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling pga av kön.

Läge: I vår medarbetarenkät uppger 22 personer att de känt sig trakasserade i någon form pga av kön. Notabelt är att av kvinnorna upplever sig två procent utsatta, medan för männen gäller siffran tre procent.

Mål: Varje arbetsplats har en handlingsberedskap för att förebygga och hantera trakasserier:

Läge: Centralt finns särskild handlingsplan om trakasserier som respektive sektors/förvaltnings personalsekreterare är väl förtrogen med. Hur arbetsplatserna förebygger trakasserier har inte särskilt analyserats.

Mål: Alla arbetstagare har kännedom om kommunens policy och den särskilda handlingsplanen mot sexuella trakasserier som gäller för den egna arbetsplatsen.

Läge: Frågan ställs inte i medarbetarenkäten, varför den inte särskilt har analyserats. Ett realistiskt svar på frågan är dock nej.

Mål: Chefer, arbetsledare, fackliga organisationer och företagshälsovården har kunskap om vad sexuella trakasserier är och innebär för den som utsätts, samt är väl förtrogna om vad lagen säger och kommunens policy i dessa frågor.

Läge: Ingen särskild undersökning gjord. Dock är ämnet aktuellt i den samverkansutbildning för chefer och fackliga representanter som ska genomföras i höst.

Rubrik: Kompetensutveckling

Mål: Män och kvinnor ska ha samma möjligheter till utbildning och kompetensutveckling.

Läge: Ingen särskild uppföljning har gjorts.

Mål: Alla chefer har kunskaper om jämställdhet samt kvinnors och mäns villkor i dagens samhälle.

Läge: Någon uppföljning har ej gjorts.

Rubrik: Extern rekrytering

Mål: En jämnare fördelning mellan könen på alla arbetsplatser

Läge: Det är överlag inte någon jämnare fördelning mellan könen på våra arbetsplatser idag. Kommunen försöker attrahera sökanden av underrepresenterat kön, dock sker själva urvalet utifrån kompetens och meriter. Kommunen har ingen särskild kvotering.

Rubrik: Lönefrågor

Mål: Könsdiskriminerande löneskillnader skall ej förekomma.

Läge: Den lönekartläggning som gjort visar inte på könsdiskriminerande löneskillnader inom befattningsgrupper.

Mål: Samtliga anställda anser att deras arbetsinsatser värderas lika oavsett kön.

Läge: Någon uppföljning har ej gjorts.