



Jämställdhets- och mångfaldsplan i Fagersta kommun

Jämställdhet och mångfald i Fagersta kommun

Bakgrund

Arbetet med jämställdhet och mångfald hör ihop med ett antal internationella, nationella och lokala målsättningar. Dessa kan sägas vara ett slags ”ramverk” för jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Fagersta kommun.

Jämställdhet och mångfald i Sverige

Huvudmålet för svensk jämställdhetspolitik är **att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**. De fyra delmål som vägleder regeringens politik för att uppnå detta är:

- Jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen är en tvingande lag som har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagen gäller på flera områden i samhället, bland annat reglerar den en arbetsgivares skyldigheter gentemot sina anställda och vid rekryteringar. Till exempel har en arbetsgivare skyldighet att arbeta målinriktat för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren är också skyldig att vart tredje år upprätta en plan över sitt jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsstrategi i Fagersta kommun

I Fagersta kommuns jämställdhetsstrategi finns beskrivet hur Fagersta kommun genom att arbeta med jämställdhetsintegrering kan uppnå jämställdhetspolitiska mål.

Där beskrivs bland annat att Fagersta kommun senast år 2016 ska ha säkerställt att kommunen som arbetsgivare arbetar för likvärdiga anställningsvillkor och arbetsförhållanden, jämnare fördelning av kvinnor och män inom olika yrkesgrupper och förhindrar osakliga löneskillnader i lön gällande för alla kvinnor och män oavsett bakgrund och tillhörighet.

Fagersta kommuns värdegrund

I de etiska riktlinjerna fastslår kommunfullmäktige vår värdegrund. Den sammanfattas i 4 ord:

- **Samarbete**
- **Trygghet**
- **Ansvar**
- **Respekt**

Den kan även sammanfattas i meningen: *Med tydligt ledarskap, samarbete och arbetsglädje bidrar vi till en lättare och tryggare vardag för medborgarna.*

Fagersta kommuns mångfaldsvision:

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom Fagersta kommun ska utveckla livstid för våra medarbetare genom att ge samtliga individer möjlighet att vara aktiva och växande.

Alla medarbetare i Fagersta kommun ska ha lika möjligheter till arbetstrivsel, utveckling, engagerande arbetsuppgifter och ett gott ledarskap oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen ska vara diskriminerad på grund av någon av dessa faktorer.

Definitioner

Mångfald

Mångfald kan definieras som alla de olikheter som skiljer olika individer åt. I Fagersta kommuns mångfaldsarbete inriktar vi oss på de olikheter som berörs i diskrimineringslagarna, det vill säga kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Mångfald bland de anställda i Fagersta kommun innebär att vi ska eftersträva att **ta tillvara** dessa nämnda olikheter i organisationen (bland annat genom att eftersträva mångfald i vår rekryteringsprocess) samt att vi ska **förhindra diskriminering** av medarbetare på grund av nämnda olikheter. Det interna mångfaldsarbetet är en viktig faktor för att uppnå det som beskrivs i Fagersta kommuns värdegrund, jämställdhetsstrategi och i jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Jämställdhet och jämlikhet

Jämlikhet (engelska: *equality*) avser alla människors lika värde oavsett religion, kön, etnicitet, ålder, musiksmak, hårfärg osv. Jämlikhet är därmed ett vidare begrepp än jämställdhet.

Jämställdhet (engelska: *gender equality* eller *equality between men and women*) är ett slags underbegrepp till jämlikhet som inriktar sig på jämlikhet mellan könen, det vill säga könsjämlikhet.

Jämställdhet är ett specifikt område inom mångfaldsarbetet. Jämställdhet berör alla i samhället, eftersom alla individer har en juridisk könstillhörighet; man eller kvinna (medan alla inte tillhör t ex en specifik religion). Därför vill vi kalla vår plan för *jämställdhets- och mångfaldsplan*.

Nulägesanalys, detta är våra styrkor och svagheter

I den personalekonomiska redovisningen år 2012 redovisas statistik avseende kön:

- 88 % av våra anställda är kvinnor och 12 % är män. (2010: samma siffror).
- Bland kvinnorna arbetar 35 % deltid. (2010: 41 %)
- Bland männen arbetar 20 % deltid. (2010: 25 %)
- Sjukfrånvarotid för kvinnor är 5,37 %. (2010: 5,07 %)
- Sjukfrånvarotid för män är 3,85 %. (2010: 5,45 %)
- 76 % av cheferna är kvinnor. (2010: 72 %)
- 24 % av cheferna är män. (2010: 28 %)

I den personalekonomiska redovisningen för år 2012 kan vi också finna fakta avseende åldersstrukturen i Fagersta kommun:

- Medelåldern för kvinnor är 44,13 år.
- Medelåldern för män är 45,88 år.

Jämställdhets- och mångfaldsplan i Fagersta kommun 2013-2015

Mål	Åtgärder	Ansvar
<p>Likabehandling och samma möjligheter till utveckling</p> <ul style="list-style-type: none"> Alla medarbetare i Fagersta kommun ska ha samma möjligheter till utveckling oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Ingen ska vara diskriminerad på grund av dessa faktorer. Samtliga medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan. Minst 65 % av de anställda ska vid nästa medarbetarenkät svara positivt på frågan om de har en kompetensutvecklingsplan. Andelen som svarat ja på frågan om de utsatts för trakasserier/mobbning från chef/arbetskamrater ska vara noll procent.¹ (6 % vid enkät april 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> Samtliga arbetsledare/chefer ska få utbildning om diskrimineringslagen och dess innehåll samt det medföljande arbetsgivaransvaret. Samtliga medarbetare ska få grundläggande utbildning om diskrimineringslagen. Kompetensutvecklingsplan ska upprättas vid medarbetarsamtalet. Minst en gång per år ska Fagersta kommuns policy angående kränkande särbehandling samt Fagersta kommuns värdegrund diskuteras på arbetsplatsträff. 	<p>Personalkontoret ansvarar för att utbildning anordnas</p> <p>Personalkontoret i samarbete med förvaltningsledning.</p> <p>Arbetsledare/chef</p> <p>Arbetsledare/chef</p>
<p>Jämnare fördelning av kvinnor och män i olika yrkesgrupper</p> <ul style="list-style-type: none"> Vid all rekrytering ska chefer/personalansvariga beakta ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Alla utannonserade tjänster ska attrahera och uppmana underrepresenterade grupper att söka tjänsten. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsledare/chefer och andra nyckelpersoner som arbetar med rekrytering ska få utbildning i hur våra omedvetna föreställningar om genus påverkar i rekryteringsprocessen. Den annonsmall som finns på Innern ska alltid användas vid rekrytering. 	<p>Personalkontoret ansvarar för att utbildning anordnas.</p> <p>Arbetsledare/chef och andra som skriver annonser.</p>
<p>Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska inte förekomma</p> <ul style="list-style-type: none"> Kartläggning av löneskillnader ska ske varje år. Om osakliga löneskillnader upptäcks genom kartläggningen ska en handlingsplan upprättas. 	<ul style="list-style-type: none"> Kartläggning ska ske i samband med årlig löneöversyn. 	<p>Personalkontoret ansvarar för att lönekartläggning sker. Om handlingsplan upprättats är det personalkontoret som mäter måluppfyllelse.</p>
<p>Kombinera föräldraskap och arbete</p> <ul style="list-style-type: none"> Fagersta kommun ska underlätta för medarbetare som är föräldrar att kombinera sitt föräldraskap med arbetet. 	<ul style="list-style-type: none"> Om en medarbetare som är förälder har svårigheter att kombinera barnomsorg med sina arbetstider ska vi (i de fall 	<p>Arbetsledare/chef</p>

¹ Reviderat av Kf 2014-04-29, § 32

	<p>det är möjligt med hänsyn till verksamheten) underlätta genom att till exempel förändra schemalagningen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Att tänka på att undvika väldigt tidiga eller sena mötestider är också ett sätt att underlätta för föräldrar att kombinera föräldraskapet med arbetet. 	
<p>Uppmärksamma och stödja medarbetare som lever med våld i nära relationer</p> <ul style="list-style-type: none"> • I Fagersta kommun ska vi arbeta för att upptäcka och identifiera när medarbetare lever med våld i nära relationer. På så vis kan vi hjälpa till att bryta våldspiralen och förhindra långvarigt lidande. 	<ul style="list-style-type: none"> • Samtliga chefer med personalansvar ska få utbildning i hur man upptäcker och identifierar våldsutsatta medarbetare. • I rehabiliteringssamtal och medarbetarsamtal ska vi kunna identifiera våldsutsatta medarbetare med hjälp av lämpliga frågor. Mallar för detta ska tas fram. • Samtliga medarbetare ska få grundläggande information om våld i nära relationer. 	<p>Personalkontoret ansvarar för att utbildning genomförs.</p> <p>Personalkontoret ansvarar för att ta fram mallar.</p> <p>Arbetsledare/chef</p>

Tidsplan och mätning av måluppfyllelse

Åtgärder (enligt planen ovan)	När ska detta ske	Mätning av måluppfyllelse
Utbildning för arbetsledare/chefer diskrimineringslagen.	Våren 2014	Höst 2014 (personalkontoret mäter)
Utbildning samtliga medarbetare diskrimineringslagen	Vår och höst 2014	Höst 2014 (personalkontoret mäter)
Upprättande av kompetensutvecklingsplaner för samtliga medarbetare	Kontinuerligt när medarbetarsamtal hålls.	Via medarbetarenkät 2014
Diskutera policyn angående kränkande särbehandling på APT.	Kontinuerligt en gång per år med början hösten 2013	
Utbildning i hur omedvetna föreställningar om genus påverkar i rekryteringsprocessen	Hösten 2014	Vår 2015 (personalkontoret mäter)
Annonsmall skall alltid användas vid utannonsering av tjänster	Kontinuerligt vid annonsering	Vid nästa översyn av jämställdhetsplan
Kartläggning av löneskillnader	I samband med varje löneöversyn	Vid löneöversyn
Underlätta för föräldrar att kombinera barnomsorg med arbetstider.	Kontinuerligt vid behov	Via medarbetarenkät 2014
Utbildning för chefer med personalansvar gällande våld i nära relationer	Slutfört vår 2013 via projektet Hållbar Jämställdhet.	Höst 2013 (personalkontoret mäter)
Mallar ska tas fram för rehabiliterings och medarbetarsamtal som innehåller frågor för att identifiera våldsutsatta medarbetare.	År 2014	
Information till samtliga medarbetare gällande våld i nära relationer.	Pågående år 2013 via projektet Hållbar Jämställdhet.	Höst 2013 (personalkontoret mäter)