

Lika rättigheter och möjligheter för Laholms kommuns medarbetare

Policy och handlingsplan för 2013-2016

Policy för lika rättigheter och möjligheter
fastställd av kommunfullmäktige december 2013

Innehållsförteckning

Policy för lika rättigheter och möjligheter	2
Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter	3
1. Inledning.....	3
2. Föregående plan	4
3. Kartläggning.....	5
3.1 Arbetsförhållanden	5
3.2 Rekrytering	11
3.3 Löner	12
4. Sammanfattande analys.....	14
5. Mål 2013-2016	15
6. Definitioner	20
7. Diskrimineringslagens om krav aktiva åtgärder.....	20

Policy för lika rättigheter och möjligheter

- Laholms kommun ska vara en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier, där alla medarbetare upplever att de har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsvariation, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Likaså ska ingen på grund av ovanstående diskrimineringsgrunder hindras från att få en tjänst som medarbetare på kommunen. Som arbetsgivare ska Laholms kommun anstränga sig för att anpassa arbetsplatsen så att alla kan känna jämlikhet, samhörighet och delaktighet.
- Arbetet med lika rättigheter och möjligheter är både en förutsättning för- och ett sätt att uppfylla målet om Laholms kommuns värdegrund. För att kunna vara en organisation som bygger på värdegrunden om glädje, mod, delaktighet, engagemang och ett gott föredöme måste alla hjälpas åt att se de normer och maktstrukturer som kan riskera att skapa olika förutsättningar på grund av kön, etnicitet, religion/trosuppfattning eller någon annan diskrimineringsgrund.
- Jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet ska genomsyra hela organisationen och ingå i all planering och verksamhet. Arbetsmiljön ska utformas så att den lämpar sig för både kvinnor och män, oavsett etnicitet och religion/trosuppfattning.
- Föräldraledighet ska ses som positivt för organisationen och föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal och lönesamtal under ledigheten samt medverka på kompetensutveckling och arbetsplatsträffar.
- En jämn fördelning av kvinnor och män ska vara normen på arbetsplatsen. Detta innebär att Laholms kommun som arbetsgivare ska arbeta för att förändra de sociala, kulturella och praktiska förhållanden och attityder som hindrar kvinnor och män från att utföra samma arbete. Laholms kommun som arbetsgivare ska även kontinuerligt säkerställa att kvinnor och män har lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter

1. Inledning

Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) skall arbetsgivaren var tredje år ta fram en jämställdhetsplan (plan för lika rättigheter och möjligheter¹) som innehåller ett målinriktat arbete för att främja likabehandling utifrån kön, etnicitet och religion samt annan trosuppfattning. De områden som skall kartläggas och tas fram åtgärder kring är arbetsförhållanden, rekrytering och löner.

Planarbetet skall innehålla:

1. Utvärdering av föregående plan.
2. Kartläggning av verksamheten vad gäller arbetsförhållanden, rekrytering och löner.
3. Analys av kartläggningen.
4. Målformuleringar utifrån kartläggning (utvärderingsbara).
5. Åtgärder kopplade till målformuleringarna (utvärderingsbara).
6. Ansvarig för varje åtgärd, tidsram och tidpunkt för uppföljning.

Enligt paragraf 11 i Diskrimineringslagen ska planen för lika rättigheter och möjligheter också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska genomföra.

Planen ska omfatta mål och aktiviteter gällande först och främst lika rättigheter och möjligheter för och mellan medarbetare utifrån kön, etnicitet och religiös/trosuppfattning, i enlighet med diskrimineringslagens krav om aktiva åtgärder. Det är dock viktigt att komma ihåg att de strukturer som påverkar och formar individers och grupperns olika rättigheter och möjligheter både samverkar och kan förstärka varandra. Även andra diskrimineringsgrunder så som sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet och uttryck samt ålder är därför viktiga att väva in i arbetet med verkställandet av planen. Ett aktivt arbete för en gemensam värdegrund och ett jämlikt bemötande är både en förutsättning för, och ett stöd i, likabehandlingsarbetet mot diskriminering och trakasserier.

Den här planen omfattar arbetet för lika rättigheter och möjligheter för samtliga medarbetare i Laholms kommun. Det är över 2200 personer som arbetar i olika verksamheter och på flera enheter runt om i kommunen. Därför är det centralt att arbetet genomförs genom samarbete och delaktighet i olika konstellationer på ledningsnivå. Det är ytterst kommunchefen som ansvarar för att målen och åtgärderna i planen för lika rättigheter och möjligheter blir förverkligade. Alla chefer som har personalansvar har ett uppdrag att aktivt driva och delta i arbetet på sin verksamhets- och enhetsnivå. Personalavdelningen ska bistå med information om Diskrimineringslagen och vägleda i metoder för att arbeta med utveckling av jämställdhet och likabehandling på enhets- och verksamhetsnivå. Vidare har den enskilda medarbetaren

¹ Titel i enlighet med Diskrimineringsombudsmannens rekommendation, då planen inte omfattar endast kvinnor och män (kön) utan även människor av olika etnicitet och religion/annan trosuppfattning.

både ett personligt och yrkesmässigt ansvar att vara delaktig i det aktiva arbetet för en jämställd och likabehandlande arbetsmiljö.

Flera av kommunens befintliga policys, riktlinjer och handlingsplaner kompletterar och uppfyller lagens krav på en plan för lika rättigheter och möjligheter, däribland *Handlingsplanen mot kränkande särbehandling och diskriminering*, *Lönepolicyn* och *Personalenhetens PA-riktlinjer*.

2. Föregående plan

Den förra jämställdhetsplanen är från 1998 och innehöll sex mål som i olika grad är utvärderingsbara. Dels på grund av avståndet i tid från den period som de skulle genomföras, och dels på grund av målens utformning.

Det första målet var att kvinnodominerade grupper skulle prioriteras i löneförhandlingar. I lönekartläggningar från 2005-2009 har man bland annat sett osakliga löneskillnader inom lärarkåren som man hade plan för att utjämna fram till och med 2009.

Det andra målet handlade om föräldraledighet där man inte såg behov av ytterligare åtgärder eftersom männens uttag av föräldraledighet ökade automatiskt. Hur det har gått går inte att få fram statistik om eftersom lönesystemet byttes ut 2008.

För att stötta och bibehålla manlig förskolepersonal skulle ett manligt nätverk startas, vilket var det tredje målet. Detta nätverk fanns en kort period men sedan slutade en större del av den manliga förskolepersonalen.

Det fjärde målet var att en konferens om jämställdhetsintegrering skulle anordnas för nämnder, chefer och fackliga representanter. Detta mål faller utanför vad en jämställdhetsplan behöver innehålla utifrån lagstiftningen men kan ses som ett positivt steg i riktningen mot en jämställdhetsintegrerad verksamhet i enlighet med allmänna och nationella mål. Det visar även på en god förståelse för jämställdhetens betydelse i verksamheten. Idag finns inga allmänna mål kring jämställdhetsintegrering i Laholms kommun.

Ett femte mål var att jämna ut den könsuppdelade verksamheten genom att prioritera det underrepresenterade könet i de nyrekryteringar som skulle göras. Hur det har gått är svårt att utvärdera på grund av avståndet i tid.

En utbildning i kränkande särbehandling skulle ingå i arbetsmiljöutbildningar, vilket det gör idag.

3. Kartläggning

Materialet som har kartlagts och analyserats består av statistik, policys, riktlinjer och handlingsplaner som är relevanta i arbetet för en jämställd och likabehandlande arbetsmiljö. Utöver det så har samtal hållits med sex av de åtta verksamhetscheferna samt ledningsgrupp, strategisk ledningsgrupp eller kvalitetschef på sju av åtta verksamheter. Intervjuer har även gjorts med de fackliga representanterna på central nivå samt med två av medarbetarna.

En kort enkät om uppfattningar och kunskaper kring jämställdhet och likabehandling har delats ut till sex av åtta verksamhetschefer och två ledningsgrupper. Även en enkät för medarbetare innehållande 23 frågor med fokus på jämställdhet och likabehandling utgör en del av kartläggningmaterialet. Antalet svarande på enkäten för medarbetare var 523 personer varav 82% var kvinnor och 18% var män (vilket motsvarar den totala könsfördelningen inom kommunen). Kommunstyrelsens medarbetarenkät, som visar generellt goda omdömen vad gäller arbetsförhållanden, har inte kunnat utgöra ett underlag i frågan eftersom den inte är könsuppdelad eller ställer frågor som är kopplade till en plan för lika rättigheter och möjligheter. Precis som att lagen kräver aktiva åtgärder kring kön gäller det även etnisk tillhörighet och religion/trosuppfattning, vilka är mer problematiska att kartlägga på grund av integritetsaspekter. I beaktning av detta har kartläggningen gjorts med så stor anonymitet som möjligt.

3.1 Arbetsförhållanden

Enligt kraven om de aktiva åtgärderna ska arbetsgivaren säkerställa att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsgivaren ska även underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Vidare ska åtgärder vidtas för att förebygga och förhindra att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier med samband till kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Nedan följer en redovisning av de rådande arbetsförhållandena inom Laholms kommun utifrån de ovan nämnda kraven.

- Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren genomföra åtgärder för att säkerställa att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

I enkäten för medarbetare svarade 84% av kvinnorna och 83% av männen att de har arbetsredskap, utrustning och lokaler som är anpassade för både kvinnor och män. 11 medarbetare har dock uttryckt att det saknas separata omklädningsrum på deras arbetsplats vilket de upplever som problematiskt. Det har även påtalats att det saknas arbetskläder för förskolepersonal och gjorts jämförelser med traditionella manliga yrkesgrupper som har arbetskläder, så som brandkår eller vaktmästeri.

74% av kvinnorna och 79% av männen svarar att de upplever att lokalerna som de arbetar i är tillräckliga för att kunna utföra sitt arbete. Bland förbättringsområden nämns stora

barngrupper i för små lokaler. Övriga kommentarer omnämner att det är för liten yta, dålig luft eller slitna/gamla lokaler.

74% av kvinnorna och 79% av männen upplever att de har tillräckligt med arbetsmaterial, teknisk utrustning etc. för att kunna utföra sitt arbete. Kommentarererna kring brister vad gäller utrustning rör främst IT (hård- och mjukvara).

Av kvinnorna svarar 45% och av männen 53% att de har tillräckligt med tid för att utföra sitt arbete. Många av kommentarerna beskriver återigen att det är stora barngrupper i förskoleverksamheten och för lite planeringstid i skolverksamhet. Här nämns även att vårdtagare ”kommer i kläm” på grund av nedskärningar inom vård eller äldreomsorg.

59% av kvinnorna och 68% av männen beskriver att de upplever att de har en rimlig arbetsbelastning. Även här nämns stora barngrupper och för lite planeringstid bland kommentarerna.

62% av kvinnorna och 84% av männen upplever att de generellt sett kan påverka sin arbetssituation.

96% av medarbetarna upplever att det är möjligt för dem att bekräfta sin eventuella religion eller trosuppfattning på arbetet (genom att exempelvis be, äta särskild mat, bära särskilda kläder etc.).

Sammanfattningsvis är majoriteten av medarbetarna nöjda med arbetsförhållandena. Förbättringsområden handlar framför allt om upplevelsen av tid men även möjligheten till rimlig arbetsbelastning och att kunna påverka sin arbetssituation. De grupper som starkast uttrycker avsaknad av tid och lokaler är inom den kvinnodominerade sektorn inom förskola/skola. Genomgående är män något mer tillfreds med arbetsförhållandena än vad kvinnor är.

Hälsa/ohälsa

Kvinnors sjukfrånvaro var under 2012 4,7% medan mäns var 2,6%. Sedan 2011 har kvinnors sjukskrivning ökat medan mäns har minskat. Barn- och fritidspersonal hade den högsta sjukfrånvaron med 5,9%. Städpersonalens sjukfrånvaro var 5,2% och vård och omsorgspersonalens var 5%. Samtliga är kvinnodominerade verksamheter. Andra personalgrupper med sjukfrånvaro mellan 4-5% var tekniker, anläggnings- och yrkesarbetare vilka är mansdominerade yrkesgrupper. Även administrativ personal hade relativt hög sjukfrånvaro. Lägst sjukfrånvaro hade dagbarnvårdare och vaktmästare med 0,8%.²

I intervjuer och medarbetarenkät har det inte framkommit mycket information vad gäller hälsa/ohälsa kopplat till kön, etnicitet och religion/trosuppfattning. Det som har nämnts från fackligt håll är att i vården upplever sjuksköterskor stress på grund av underbemanning (och högt ansvarstagande).

Kommunen har en rehabiliteringspolicy som beskriver hur en sjukskriven medarbetare skall följas upp och få stöd av företagshälsovård m.m. Detta kan ses som ett led i ett förebyggande arbete. Om en medarbetare är sjuk i mer än 14 dagar skall företagshälsovård kontaktas.

² Redovisningar av sjukfrånvaro, sammanställning för 2012 (Kommentar till sjukfrånvaro 2012).

I dagsläget kan Företagshälsovården, som arbetar mest preventivt men även med rehabilitering, inte redovisa information kring samband mellan hälsa/ohälsa kopplat till kön, etnicitet eller religion/trosuppfattning.

Samtal med chefer

I intervju med chefer har möjligheten att praktisera sin religion på arbetet lyfts. Frågor som ställts, utifrån Diskrimineringsombudsmannens rekommendationer, har handlat om möjligheten att byta ut befintliga ledighetsdagar, t ex juldagen, mot andra helgdagar, möjligheten till bönestund, specifik mat med koppling till religion m.m. Generellt sett har frågorna uppfattats som främmande eftersom de inte tidigare har ställts av medarbetare. Bland svaren har det framkommit information om att juldagen inte går att byta ut men till exempel kan man växla in sin semesterersättning till semesterdagar som kan förläggas under de helgdagar/festligheter som man själv väljer. Barn och ungdomsverksamheten nämner dock att det inom skolan finns det särskilda restriktioner och regler gällande att ta ut lediga dagar som inte är under lov. Inom kostverksamheten uppges att man måste prova all mat som ska serveras, vilket kan utgöra en svårighet för personer som inte äter särskild mat på grund av religiösa skäl, att arbeta där.

En annan aspekt av arbetsförhållanden är möjligheten att utvecklas och avancera i organisationen genom kompetensutveckling och möjligheten att få chefstjänster osv. På frågan om det finns glastak, dvs. informella nätverk eller attityder och föreställningar som hindrar kvinnor eller män som grupp att avancera, så svarar några på ledningsnivå att ”man tänker inte så”. Däremot nämns att det finns ”kompiskopplingar”. I kommunens egen medarbetarens enkät kan man inte utläsa svar kring den individuella uppfattningen om möjlighet till utveckling och avancemang utifrån kön, då den i dagsläget inte är könsuppdelad eller har frågor kopplat till etnicitet/religion.

Anställningsform

Totalt arbetar 1613 personer som tillsvidareanställda i Laholms kommun. 82% av dessa är kvinnor och 18% är män (Heroma 2013-02-28). Med anledning av att 48% tillsvidareanställda arbetar deltid gjordes det 2011 en kartläggning av ofrivilligt deltidsarbete bland tillsvidareanställda (antal 1580). Resultatet var att 13% (antal 198) ville arbeta fler timmar. 93% av dessa var kvinnor och 7% var män och majoriteten (95 personer) var anställda inom vård och omsorg.

Av de tillsvidareanställda arbetar 78% av männen och 46% av kvinnorna heltid.

Det finns inga uppgifter som möjliggör att se samband mellan anställningsform och etnicitet eller religion/trosuppfattning men det är allmänt känt att personer med invandrarbakgrund i större utsträckning arbetar i yrkesgrupper med osäkrare anställningsformer och lägre sysselsättningsgrad.

Antalet visstids- och timanställda medarbetare uppgår till 674 personer vilket är 30% av kommunens totala medarbetare. 81% av dessa är kvinnor.³ Det är framför allt inom vård och omsorg (sociala verksamheten) samt barn- och ungdomsverksamheten som både kvinnor och män arbetar som visstids- eller timanställda.

³ Heroma 2013-02-28.

När det kommer till visstidsanställda så har 51% av männen och 26% av kvinnorna en heltidstjänst.

När den höga andelen deltidsarbetande och visstidsanställda kvinnor diskuteras med chefer och fackligt anställda uttrycks mestadels att kvinnor ofta *vill* gå ner i tid. Det nämns också att det är mest kvinnor som söker deltidstjänster och att män söker heltidstjänster. Män har ett starkare krav från fackligt håll att erbjudas heltid, nämner en facklig representant. Det finns även ett strukturellt problem som innebär att, om företrädaren har gått ner till deltid, så fortsätter därefter tjänsten att annonseras ut på deltid.

Således är majoriteten av kommunens medarbetare kvinnor och en relativt hög andel av dem arbetar deltid och har en antingen visstids- eller tidsanställning. Ur jämställdhetssynpunkt är arbetsformen en viktig fråga eftersom deltidarbete får negativa ekonomiska konsekvenser för kvinnor på både kort och lång sikt vad gäller självförsörjning. Till det kan nämnas att den största skillnaden mellan mäns och kvinnors pensioner finns i Halland, där kvinnor har knappt 68 procent av männens pension. Detta beror till stor del på storleken av tjänstepensionen som i sin tur är orsakad av deltidarbete.⁴

- Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Exempel på frågeställningar som diskuterats i kartläggningen kring föräldraskap och arbete är huruvida arbetsuppgifter, möten m.m. kan anpassas så att även föräldralediga kan delta, om de har möjlighet till kompetensutveckling under tjänstledighet och på andra sätt hålls ”förankrade” i verksamheten genom att bli inbjudna till arbetsplatsträffar och centrala möten m.m..

I Personalpolicyn (2006) står det att föräldralediga ska stimuleras till att delta i fortbildning och på arbetsplatsträffar. I diskussioner med chefer och ledningsgrupper framgår det att detta sker detta sker i olika omfattning på olika enheter. Denna bild förstärks även i samtal med fackliga representanter. Vad man vet så har föräldralediga medarbetare lönesamtal och medarbetarsamtal i samma utsträckning som andra.

Det som mer har nämnts av enstaka personer i intervjuerna och enkäten, är att det saknas samtal kring underlättandet av föräldraskap och arbetsliv på arbetsplatsen och att det är viktigt med framförhållning från chefen vid vikarierekrytering, så att det inte blir stressigt vid överlämning. Det nämns även att flextid underlättar föräldraskapet då det är svårare att anpassa tider när man arbetar enligt schema. Inom barn- och ungdomsverksamheten menar man att föräldraledigheten är en naturlig del av verksamheten.

I enkäten för medarbetare har följande fråga ställts: *Upplever du att graviditet eller föräldraledighet kan vara ett hinder för att utvecklas eller på sikt få högre lön på arbetsplatsen?* 13,2% av kvinnorna svarar i enkäten att de upplever att det är så. Motsvarande siffra för män är 11%. Bland medarbetarnas kommentarer kan man bland annat läsa att: ”Är man inte närvarande kan man inte bevaka sin position och kan bli förbisedd vid eventuella chefsrekryteringar eller liknande”. En annan person skriver att ”Eftersom lönen utgår från prestation har jag upplevt att jag blev missgynnad då jag var föräldraledig” och ytterligare

⁴ Ptk – samverkansorganisation för fackförbund (ptk.se).

någon beskriver att ”Även om man planerar att läsa någon kurs under tiden så tror jag inte att chefen ser det som en form av utveckling att vara hemma med barn.”.

I Lönepolicyn uttrycks tydligt att föräldralediga skall lönesättas utifrån kriterierna på samma sätt som andra anställda. De ska inte få lägre löneökning bara av det skälet att de är tjänstlediga. I intervju med chefer verkar detta lagkrav och synsätt vara välkänt.

Statistik över uttag av föräldraledighet under året 2012 visar att av de 1741 anställda som tog ut föräldraledighet var 82% kvinnor, vilket motsvarar totala andelen anställda kvinnor i kommunen. Dessa tog ut 83% av antalet tillfällen och 98% av antalet dagar. Antalet dagar föräldraledig per anställd var för kvinnor 10,6 och för män 1.⁵

Av de anställda som tog ledigt för vård av sjukt barn under 2012 var 82% kvinnor och 12% män, vilket återigen motsvarar könsfördelningen i kommunen. Kvinnor tog ut 91% av totalt antal dagar och män tog ut 9%.

Sammanfattningsvis så finns det en tydlig policy om vad som gäller i Laholms kommun. Samtidigt uttrycker en viss andel av medarbetarna att de upplever graviditet eller föräldraledighet som ett möjligt hinder för att utvecklas i jobbet och på sikt för högre lön. Andelen kvinnor som svarar jakande är något högre än män, om än marginellt. Det är dock intressant att ta i beaktande hur stor andel av männen som svarade jakande på frågan eftersom det kan vara en av flera anledningar till att en mindre andel män tar ut föräldraledighet och vård av sjukt barn.

- Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier⁶ eller trakasserier⁷ med koppling till kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

I *Arbetsmiljö och samverkan – riktlinjer för Laholms kommun* finns *Policy om åtgärder mot kränkande särbehandling och diskriminering*. Den inbegriper en handlingsplan som beskriver att den som blir utsatt för kränkande särbehandling eller diskriminering eller sexuella trakasserier skall vända sig till sin närmaste chef alternativt dennes överordnade chef eller sitt fackliga ombud. Det finns även krav på förebyggande insatser vilket innebär att information om policyn och handlingsplanen regelbundet skall ges av närmste chef på arbetsplatsen. Det står också uttryckt i policyn att det bästa sättet att förebygga diskriminering på arbetsplatsen är att hålla gemensamma diskussioner om vad som uppfattas som välkommande, trevligt och respektfullt bemötande och vad som upplevs vara otrevligt eller kränkande.

I intervju med chefer, fackliga representanter och medarbetare framkommer det att information om planen ges i olika utsträckning beroende på arbetsplats. Någon betonar att det finns (alltför) många handlingsplaner och riktlinjer kring olika frågor och därför informeras den om vid behov. Andra beskriver att den är ”levande” och lyfts på arbetsplatsträff någon gång per år.

⁵ Uppgifterna är exkluderade vård av sjukt barn samt graviditetsledighet.

⁶ Exempel på trakasseri av sexuell natur är ovälkomna förslag, beröring eller blick, anspelning i form av skämt, bilder eller jargong.

⁷ Trakasseri är en kränkning som har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. Exempel på kränkning är förolämpning, föroljligande, nedsättande jargong, osynliggörande, undanhållande av information etc.

På frågan om de känner till innehållet i handlingsplanen svarar ungefär hälften av både de kvinnliga och manliga medarbetarna i enkäten att de känner till innehållet i planen.

På frågan om det finns något förebyggande arbete mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen svarar 34% ja och 66% nej. Bland kommentarerna står det bland annat att ” Det kanske det gör men det diskuteras inte”. Någon skriver att det inte finns något aktivt arbete och många kommenterar att de inte har kännedom om huruvida det finns. Flertalet skriver att de har en likabehandlingsplan vilket innebär att de förväxlar skolans värdegrundsarbete med arbetsgivarens arbete med förebyggande av trakasserier och sexuella trakasserier. Likabehandlingsplanen är den plan som omfattar barn och elever i förskola och skola.⁸ I intervju med fackliga representanter uttrycks dock i positiva ordalag att likabehandlingsarbetet i förskola/skola i viss mån ”spiller över” på personalen som arbetar där. Värdegrundsarbetet inom vården som riktar sig mot brukarna belyses även det som positivt även för medarbetarna.

Det som har kommit fram i intervjuer är att det inte finns något övrigt systematiskt arbete med förebyggande insatser mot just trakasserier och sexuella trakasserier. Ett par chefer påtalar dock att det är varje enhetschefs ansvar att arbeta med värdegrunden i allmänhet och att man förebygger trakasserier och sexuella trakasserier genom att ha ett gott arbetsklimat, bland annat genom att man får känna delaktighet som medarbetare. De beskriver även att de uppmanar att man kommer direkt till chefen om det sker kränkningar/konflikter. En annan person på ledningsnivå påtalar att det inte hålls utbildningar i just de här områdena. I den mindre enkäten för verksamhetschefer och enhetschefer är det just, hur man arbetar främjande för lika rättigheter och möjligheter utifrån de sju diskrimineringsgrunderna och hur man förebygger härskartekniker, som flera av dem vill ha utbildning i.

Ett par personer på facklig- och ledningsnivå tror inte att det finns så mycket jargong längre utan att det är ett gammalt problem. En medarbetare beskriver att det händer att nedsättande jargong förekommer genom skämt men att arbetsklimatet är gott.

Kommunstyrelsens medarbetarenkät har inte kunnat utgöra ett underlag i frågan eftersom den inte innehåller specifika frågor kring trakasserier eller sexuella trakasserier. Den innehåller dock övergripande frågor om trivsel men dessa kan inte kopplas till exempelvis kön eftersom den inte är könsuppdelad.

I enkäten för medarbetare som tagits fram i samband med planarbetet svarar 95% av kvinnorna och 99% av männen att de upplever att både kvinnor och män, oavsett etnicitet och religion/trosuppfattning får ett professionellt och respektfullt bemötande från medarbetare och chef. Två procent av kvinnorna och samma andel av männen svarar att de, de senaste 12 månaderna upplevt eller uppmärksammat någon form av trakasseri med koppling till kön, etnicitet eller religion/annan trosuppfattning eller trakasseri av sexuell natur från medarbetare/chef. De som kommenterar anger att kränkningen har koppling till personer av kvinnligt kön eller som tillhör annan etnicitet än svensk. Vidare anger 7% av både kvinnor och män att de upplevt eller uppmärksammat kränkningar med koppling till andra diskrimineringsgrunder, mer specifikt nedsättande jargong, nedvärderande förhållningssätt, förolämpning, osynliggörande och förlöjliganden med koppling till ålder, sexuell läggning och funktionshinder.

⁸ Läroplanerna, skollagen och diskrimineringslagen har tydliga krav om systematiskt arbete för främjande av likabehandling och förebyggande av kränkningar och trakasserier.

Således består det förebyggande arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier framför allt av information om *Policy om åtgärder mot kränkande särbehandling och diskriminering*⁹. Det finns även ett allmänt arbete kring bemötandet men det sker inte systematiskt utifrån en övergripande strategi. Enkätundersökningen visar att medarbetarna upplever sig respektfullt bemötta på sina arbetsplatser men att de trakasserier som sker verkar framför allt riktas gentemot personer som inte tillhör normen i samhället.

3.2 Rekrytering

- Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Kommunen möjliggör för personer oavsett kön, etnicitet eller religion/annan trosuppfattning att söka tjänster genom att de annonseras ut på hemsidan och platsbanken och på så vis offentliggörs för alla. Tjänster som är kortare än tre månader annonseras ut på hemsidan under ”*Jobba hos oss*” där det finns information och hänvisning till en blankett om intresseanmälan som kan skickas in till medborgarkontoret.

I Personalenhetens PA-riktlinjer finns både riktlinjer och mallar för rekryteringsprocessens olika steg, vad gäller annonsering, kravprofil, intervju och bedömning. Formaliseringen av rekryteringsprocessen är ett ständigt pågående arbete och grundläggande för att förhindra att föreställningar med koppling till kön, etnicitet och religion/trosuppfattning påverkar möjligheten att få en anställning.

I dagsläget är det få av kommunens annonser av lediga tjänster som uppmuntrar personer av olika kön, etnicitet eller religion/annan trosuppfattning att söka.

- Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika arbeten.

En jämn könsfördelning kännetecknas av en 40 till 60 procentfördelning av kvinnor och män. Av kommunens anställda är ca 82% kvinnor och totalt sett har ca 15% av yrkeskategorierna (sett till befattning) en jämn könsfördelning.¹⁰ Denna andel avser de tillsvidareanställda. Inkluderar man visstidsanställda är det ca 7% yrkeskategorier som har jämn könsfördelning. I många av verksamheterna finns alltså en övervägande representation av det ena könet och kvinnor är i majoritet i 82 av 110 yrkeskategorier. Kvinnor är i majoritet i samtliga större yrkeskategorier inom vård, omsorg och skola samt städservice och män är majoritet inom mindre yrkesgrupper så som anläggningsarbete, yrkesarbete, parkarbete, brandkår samt på tekniska- och ingenjörstjänster.

Jämförs könsfördelningen bland chefer med totala andelen anställda i kommunen framkommer en sned personalstruktur då en högre andel män är chefer. I kommunen är 71% av det totala antalet chefer kvinnor och 29% är män. I högsta ledning (verksamhetschef och

⁹ Policyn kommer att uppdateras med begreppet trakasserier för att täcka upp enligt Diskrimineringslagen.

¹⁰ Av tillsvidareanställda. Heroma 2013.02.28.

kommunledning) är 21% kvinnor och 79% män. Bland verksamhetschefer, där ojämnheten är störst går utvecklingen ändå åt rätt håll och antalet kvinnor har under den sista tiden ökat.

Det finns i nuläget ingen plan eller policy för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika yrken och med olika arbetsuppgifter men från ledningshåll finns det diskussioner om att eventuellt satsa på internrekrytering av redan deltidsanställda kvinnor som arbetar inom kommunen, till exempelvis deltidsbrandmän. Diskussioner har även förts inom verksamhetsområdet Teknik och Service kring möjligheterna att samarbeta mellan enheter för att öka andelen heltidstjänster bland kvinnor, vilket även kan påverka könsfördelningen i en positiv riktning.

- Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren, när ojämn könsfördelning råder, vid nyanställningar anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Som beskrivs ovan finns det i nuläget ingen plan eller något uttalande i kommunen gällande att arbeta med utjämnande av den könsupplade arbetsplatsen. Därav finns det anledning av att formulera ett sådant mål med tillhörande åtgärder. Som också nämns ovan, söker kommunen generellt sett heller inte personer av det underrepresenterade könet i de rekryteringsannonser som publiceras offentligt.

På frågan om det finns en ansträngning från arbetsgivarens sida att rekrytera personer av det underrepresenterade könet svarar ca 14% av medarbetarna ja och ca 28% svarar nej. Ca 57% vet ej. Detta tyder på att frågan inte förs på arbetsplatsen.

Många chefer uppger att de saknar ett brett underlag i rekryteringsprocessen. Oftast är det endast det ena könet som söker en tjänst som läggs ut, vilket anges som ett problem som försvårar de intentioner som finns att utjämna könsfördelningen. En av verksamhetscheferna beskriver hur man arbetar aktivt med att ha en jämn könsfördelning bland cheferna och flera uttrycker att de ser positivt på en könsblandad arbetsplats. Inte alla chefer ser en jämn könsfördelning som ett mål i sig.

3.3 Löner

10 § 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 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 ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Vidare ska arbetsgivaren utifrån kartläggningen utforma en handlingsplan där det anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som ska vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Bestämmelser och praxis

I Lönepolicyn som fastställdes av Laholms Kommunstyrelsen den 29 maj 2012 står det uttryckligen att lönesättningen skall främja jämställdhet och mångfald och se till att skillnader i lön enbart beror på skillnader i befattningens värde och individuell prestation. Det står även att föräldralediga ska lönesättas utifrån kriterierna på samma sätt som andra anställda och att de inte ska få lägre löneökning bara av det skälet att de är tjänstlediga.

Medellönen för kvinnor i kommunen är 24 943 kr och för män 27 595 kr. Det skiljer 2652 kr i månaden. Medelåldern är 47,2 år för både kvinnor och män. I stort kan löneskillnader förklaras av att en större andel män arbetar inom traditionellt mer högavlönade yrken som i större grad påverkas av marknadskrafter och att män innehar fler chefspositioner vilket innebär högre lön.

Medarbetarnas uppfattning om lika löner, som nämnts tidigare, har kartlagts i enkäten för medarbetare i vilken 13,2% av kvinnorna och 11% av männen svarar att de upplever att graviditet eller föräldraledighet kan vara ett hinder för att utvecklas eller på sikt få högre lön på arbetsplatsen. I intervju med fackliga representanter framhålls det att i praktiken har det hänt att föräldralediga missgynnas i lönesättning eftersom det inte går att mäta deras prestation då de är tjänstlediga. I samtal med chefer framgår det att det finns en medvetenhet hos cheferna om vad som står i lagen och policyn.

Av kvinnorna upplever 75% att kvinnor och män på den egna arbetsplatsen har möjlighet till lika lön för samma eller likvärdigt arbete. Av männen är andelen 94%. 23 personer kommenterar att män har högre lön (endast) på grund av sin könstillhörighet och en person kommenterar tvärtom att kvinnor har högre lön för att de är kvinnor.

78% av kvinnorna och 63% av männen har kunskaper om vilka kriterier som arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning. Den högre andelen kvinnor som anger att de känner till lönekriterierna kan möjligtvis förklaras med att fler kvinnor anger att de inte upplever lika lön för lika arbete, det kan då vara viktigare att ha kunskap om lönekriterier. Arbetet med att ta fram specifika lönekriterier är kontinuerligt på verksamhets- eller arbetsplatsnivå och pågår i olika takt beroende på verksamhet.

Lönekartläggning

Lönekartläggning av osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inom **lika** yrkesgrupper görs varje år. I lönekartläggningen 2012 har man gjort en jämförelse och dragit slutsatsen att det inte finns några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inom **lika** yrkesgrupper. Däremot saknades Barn och utbildningsverksamhetens underlag i analysen. Det framgår att antalet män i verksamheten är genomgående få och de flesta yrkeskategorier består huvudsakligen av enbart män eller kvinnor.

Från och med 2013 görs även en arbetsvärdering och analys för att komma åt osakliga löneskillnader mellan **likvärdiga** yrkesgrupper. När man jämför likvärdiga yrken genom en arbetsvärdering tar man hänsyn till kunskaper och färdigheter, arbetets svårighetsgrad, grad av ansvar och marknadskrafter. Kartläggningen görs centralt på Personalenheten i samverkan med representanter från varje verksamhet och den centrala samverkansgruppen är referensgrupp. Resultatet för 2012 är i skrivande stund under bearbetning men kommer att finnas i det sammanställda lönekartläggningsdokumentet. Handlingsplanen finns i ett separat dokument som fastställs av Personalutskottet.

Sammanfattningsvis finns det en tydlig policy som säger att lönesättningen ska vara jämställd och att föräldralediga inte ska missgynnas på grund av föräldraledighet. Kvinnors medellön är lägre än mäns vilket beror på att kvinnor i större utsträckning arbetar i lägre avlönade yrkesgrupper. En viss andel av medarbetarna anser att lönesättningen är ojämnställd och att fler kvinnor än män har lägre lön på grund av sin könstillhörighet.

4. Sammanfattande analys

Utifrån de resultat som presenterats kan det utläsas vissa strukturer i organisationen som påverkar jämställdheten och i vilken mån medarbetarna upplever lika rättigheter och möjligheter. Det kan också fastställas att vissa områden är mer intressanta ur ett utvecklingsperspektiv än andra. Män upplever i något högre grad att de är nöjda med olika aspekter av arbetsförhållanden. Kvinnor tar i större utsträckning ut föräldraledighet och vård av sjukt barn och har även en högre statistik ohälsa. Detta speglar den samhälleliga strukturen där kvinnor i större utsträckning arbetar inom kommunal sektor som fortfarande domineras av vård, omsorg, barnomsorg och förskola/skola, yrken där många upplever en högre stress- och arbetsbelastning vilket även förstärks av att kvinnor generellt sett i större utsträckning tar ansvar för hem- och omsorgsarbete. Dessa sektorer har också lägre löneläge än traditionella manliga sektorer.

Majoriteten av medarbetarna upplever att kvinnor och män har lika lön och utvecklingsmöjligheter. Den andel som uppger att kvinnor och män har inte har samma lön för lika eller likvärdigt arbete motiverar dock ett fortsatt utvecklingsarbete med formalisering av löneprocessen. Det motiverar även ett fortsatt arbete med att diskutera kvinnors och mäns roller, arbetsfördelning och värdering av kvinnors och mäns arbete, på den enskilda arbetsplatsen och kommunen i stort.

Medarbetarna är i stort mycket nöjda med sin arbetsplats. En mindre del av medarbetarna uppger dock att det förekommer trakasserier och sexuella trakasserier av grupper som skyddas av diskrimineringslagen. Därför är det viktigt att fortsätta utveckla arbetet med att kartlägga arbetsmiljön ur ett könsperspektiv och likabehandlingsperspektiv för att upptäcka, förhindra och förebygga trakasserier och sexuella trakasserier. Det arbetet behöver ha ett normkritiskt perspektiv, för att förstå hur och varför de uppkommer.

Bland de stora utmaningar kommunen står inför är utjämnandet av den könsuppdelade arbetsplatsen. Arbetet för en jämn könsfördelning inom olika kategorier av arbetstagare behöver fortsätta utvecklas först och främst genom att medvetenheten kring målet ökar. Målet är svårt att uppfylla främst med anledningen av att könsfördelningen är sned bland de sökande. Därför är det ännu viktigare att det finns ett mål och åtgärder från arbetsgivarens sida att anstränga sig för en ökad andel av det underrepresenterade könet, bland annat genom att redan i rekryteringsskede visa att man gärna ser sökanden av underrepresenterat kön.

Kartläggningen har visat att könsfördelningen på chefsnivå är sned gentemot personalstrukturen i sin helhet vilket innebär att det råder en ojämnställdhet där kvinnor och män inte har samma möjligheter att avancera. Detsamma gäller för personer med invandrarbakgrund/som är utrikesfödda.

Ytterligare en utmaning är att 24% (184 personer) av de deltidsanställda kvinnorna anger att de vill ha en högre tjänstgöringsgrad. Därför bör ytterligare ett mål omfatta satsningar på öka andelen heltidstjänster för dem som vill. Detta skulle gynna både kvinnor och personer med invandrabakgrund och därmed jämlikheten bland kommunens medarbetare.

5. Mål 2013-2016

Mål 1. Medarbetarnas upplevelser av lika rättigheter och möjligheter vad gäller arbetsförhållanden ska öka.

Åtgärd	Tidsram	Uppföljning	Ansvarig
Arbetsförhållandena utifrån kön, etnicitet och religion/trosuppfattning (jämställdhet och likabehandling) ska kartläggas och analyseras i samband med arbetsmiljöredovisningar.	Årsvis.	Den årliga redovisningen av arbetsmiljön.	Kommunchef.
Riktlinjer för medarbetarsamtal ska tas fram där jämställdhet och likabehandling utifrån etnicitet och religion/annan trosuppfattning ingår.	Hösten 2013.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Personalchef.
Samtliga chefer ska i arbetsmiljöronder undersöka om kvinnor och män har lika tillgång till omklädningsrum (gäller de yrkesgrupper som är i behov av omklädningsrum).	Årsvis.	Den årliga redovisningen av arbetsmiljön.	Chef med personalansvar.

Mål 2. Uttaget av föräldraledighet och vård av sjukt barn ska vara jämnt mellan kvinnor och män.

Åtgärd	Tidsram	Uppföljning	Ansvarig
Både kvinnor och män ska uppmuntras att ta ut föräldraledighet och vård av sjukt barn.	Löpande.	Den årliga redovisningen av arbetsmiljön.	Chef med personalansvar.
Möjligheter och hinder att kombinera föräldraskap med arbete ska kartläggas tillsammans med medarbetarna på arbetsplatserna.	Löpande.	Den årliga redovisningen av arbetsmiljön och medarbetarenkät.	Chef med personalansvar.

Mål 3. Föräldralediga ska uppleva samma möjligheter till utveckling och lön som icke-föräldralediga.

Åtgärd	Tidsram	Uppföljning	Ansvarig
Föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal och lönesamtal samt medverka på kompetensutveckling och APT.	Löpande.	Medarbetarenkäten.	Chef med personalansvar.

Mål 4. Upplevelser av diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier ska minska.

Åtgärd	Tidsram	Uppföljning	Ansvarig
Medarbetarenkäten ska innehålla kartläggning kring områdena diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.	Färdigt hösten 2013.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Personalchef.
Kartläggningen skall analyseras centralt och på lokal nivå tillsammans med medarbetare.	Löpande.	Den årliga redovisningen av arbetsmiljön.	Chef med personalansvar. Personalchef.
Det förebyggande och främjande arbetet på enhetsnivå skall öka och redovisas i arbetsmiljöredovisningarna.	Årsvis.	Den årliga redovisningen av arbetsmiljön.	Chef med personalansvar.
Policyn och handlingsplanen mot kränkande särbehandling, diskriminering skall diskuteras årligen på alla enheters APT.	Årsvis.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Chef med personalansvar.

Mål 5. Kvinnor och män ska säkerställas lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Åtgärd	Tidsram	Uppföljning	Ansvarig
Lönekartläggning på grupp- och individnivå ska göras kontinuerligt.	Löpande.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Kommunchef.
Chefers kunskaper kring jämställd lönesättning ska öka genom kompetensutveckling.	Till 2016.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Personalchef.

Mål 6. Andelen medarbetare med utländsk bakgrund ska öka på chefsnivå och tjänster som kräver högskoleutbildning.

Åtgärd	Tidsram	Uppföljning	Ansvarig
Sökanden av olika etnisk och religiös bakgrund ska i rekryteringsannonser särskilt uppmanas att söka lediga tjänster.	Löpande.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Rekryterande chef.
Personer med invandrarbakgrund/utrikesfödda skall särskilt uppmanas att söka till Morgondagens ledare.	Löpande.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Chef med personalansvar.

Mål 7. Andelen kvinnor på chefsnivå ska öka.

Åtgärd	Tidsram	Uppföljning	Ansvarig
Kvinnliga sökande skall uppmanas att söka chefspositioner.	Löpande.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Rekryterande chef.
Kvinnor skall särskilt prioriteras i urvalet till Morgondagens ledare.	Löpande.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Rekryterande chef.

Mål 8. De grupper av arbetstagare som inte har en jämn könsfördelning (40-60 procentfördelning) ska öka andelen medarbetare av underrepresenterat kön.

Åtgärd	Tidsram	Uppföljning	Ansvarig
Sökanden av underrepresenterat kön ska uppmanas att söka i rekryteringsannonser.	Löpande.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Rekryterande chef.

Mål 9. Det ofrivilliga deltidsarbetandet ska minska bland kvinnor.

Åtgärd	Tidsram	Uppföljning	Ansvarig
Kommunen ska alltid erbjuda önskad sysselsättningsgrad vid nyrekrytering.	Fortlöpande.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Kommunchef.
Chefsutbildning i diskrimineringslagens krav på jämn könsfördelning och relaterade metoder, så som arbetsrotation inom och mellan enheter.	2014.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Personalchef.

Mål 10. Kunskapslyft för chefer om jämställdhet och mångfald i områdena rekrytering, arbetsförhållanden och lönefrågor.

Åtgärd	Tidsram	Uppföljning	Ansvarig
Obligatorisk utbildning och diskussion i ledarnätverket om hur man arbetar för att främja lika rättigheter och möjligheter utifrån de sju diskrimineringsgrunderna, främjar en inkluderande miljö samt förebygger härskartekniker.	Våren 2014.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Kommunchef.
Ta fram metodmaterial för att arbeta med likabehandling och värdegrundsarbete som presenteras för samtliga chefer.	Hösten 2013.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Personalchef.
Planen för lika rättigheter och möjligheter ska introduceras och diskuteras med samtliga medarbetare utifrån ett värdegrundsperspektiv.	Hösten 2013.	I Kommunstyrelsens årsredovisning 2014.	Chef med personalansvar.

6. Definitioner

Jämställdhet: ett tillstånd som beskriver kvinnors och mäns lika tillgång till rättigheter, möjligheter, inflytande och makt.

Mångfald: används här synonymt med en pluralism av människor med olika etniciteter och religioner/trosuppfattningar.

Likabehandling: används här synonymt med människors lika eller likvärdiga rättigheter och möjligheter.

Definitioner enligt Diskrimineringslagen:

Kön: att en person är kvinna eller man.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: att en person inte identifierar sig som kvinna eller man, eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder: uppnådd levnadslängd.

Religion/ annan trosuppfattning: Religion som begrepp är inte definierat. I många religioner och trosuppfattningar bekänner och bekräftar man sin tro genom handlingar. Lagen omfattar därför även de uttryck för tro som ingår i ens religion eller trosuppfattning som till exempel regler om kläder, bön, kost och så vidare.

Med trosuppfattning menas en trosbekännelse av religiös karaktär, exempelvis buddism.

Lagen omfattar även ateism och agnosticism, alltså trosuppfattningen att det inte finns några gudar eller att man inte säkert kan säga något om existensen av gudar (Diskrimineringsombudsmannens definition).

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

7. Diskrimineringslagens om krav aktiva åtgärder

Målinriktat arbete

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4-13 §§.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska 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.

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, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

10 § 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

- 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 ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska 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.

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

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

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället

10 kap. 11-14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). *Lag (2009:526)*.

Jämställdhetsplan (Plan för lika rättigheter och möjligheter)

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Datum

.....

Nils Danred, Kommunchef

.....