



Antagen av kommunfullmäktige § 69 2011-11-28

BJURHOLMS
KOMMUN

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

2011-2014
UR ETT ARBETSTAGARPERSPEKTIV

Ur ett arbetstagarperspektiv | Framtagen av jämställdhetsgruppen

Jämställdhet i Bjurholms kommun handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Bjurholms kommuns jämställdhetsarbete ska vara bestående. Det innebär ett långsiktigt arbete där jämställdhet integreras i kommunens alla verksamheter och beslut. Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete och en kommun som erbjuder lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män på livets alla områden kännetecknar för många en attraktiv kommun. För Dig som arbetstagare och medborgare erbjuder en kommun med jämställda arbetsvillkor och en jämställd medborgarservice bättre förutsättningar för en god livsmiljö.

Undertecknat

Ordf. Kommunfullmäktige

Ordf. Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Bakgrund	5
CEMR – Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet	5
Nationell jämställdhetspolitik	5
Diskrimineringslagen (2008:567).....	6
Lokala jämställdhetsdokument	7
Jämställdhet i Bjurholms kommun.....	8
Kommunfakta 2009/2010	9
Målområden.....	10
Målområde 1 - Makt och inflytande.....	11
Målområde 2 - Arbetsförhållanden.....	12
Målområde 3 - Arbetsförhållanden.....	13
Målområde 4 - Arbetsförhållanden.....	14
Målområde 5 - Rekrytering	15
Målområde 6 - Lönefrågor	16
Uppföljning och revidering.....	17
Bilaga 1 – Begreppsdefinitioner	18
Bilaga 2 – Checklista Jämställdhetsplan 2011-2014.....	20

Inledning

Regeringens mål för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. I Sverige finns diskrimineringslagen (2008:567) som reglerar jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet samt den nationella jämställdhetspolitiken. Lagen utgår från målet att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Sverige har liksom EU antagit det övergripande målet om jämställdhetsintegrering som slår fast att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra all politik och alla åtgärder. Jämställdhet blir därmed en viktig faktor i organisationens arbete gentemot arbetstagarna.

Bjurholms kommuns övergripande mål för jämställdhet är att jämställdhet ska råda på alla plan¹. För arbetsgivaren är jämställdhetsplanen ett verktyg för att uppfylla detta mål. Bjurholms kommun har också ställt sig bakom CEMR deklARATIONEN². Tillsammans med diskrimineringslagstiftningens krav formar detta ramarna för kommunens jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsplanen är upplagd så att först beskrivs bakgrunden till planen och de styrdokument som ligger till grund för utformandet. Sedan följer en beskrivning av vad jämställdhet och jämställdhetsarbete innebär i Bjurholms kommun samt en sammanställning av lokal kommunfakta för år 2009 och 2010. Därefter följer sex målområden med tillhörande målprioriteringar och åtgärder.

Viktiga begreppsdefinitioner finns att läsa i bilaga 1.

¹ Kommunfullmäktige, 2009-11-23, dnr. KS09-044 003.

² Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet. CEMR står för *Council of European Municipalities and Regions* och är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation och motsvarigheten till Sveriges kommuner och landsting (SKL). DeklARATIONEN antogs av Kommunfullmäktige i Bjurholms kommun 2010-06-07, dnr. KS10-056 026.

Bakgrund

Här följer en kort bakgrundsbeskrivning. Därefter så beskrivs de styrdokument som legat till grund för arbetet med Bjurholms kommuns jämställdhetsplan, från nationella till lokala styrdokument.

Jämställdhetsplanen är framtagen av jämställdhetsgruppen i Bjurholms kommun på uppdrag av kommunens ledningsgrupp. Jämställdhetsgruppen bildades i samband med Umeåregionens projekt *Jämställdhet, genus och förändringsarbete i Umeåregionen*³ och består av representanter från olika verksamhetsområden. Under arbetet med planen hölls gruppträffar och träffar med jämställdhetskonsult som var knuten till projektet. En nulägesbeskrivning gjordes genom kartläggning för år 2009 och 2010 som bestått i att ta fram kommunfakta i form av könsuppdelad statistik.

CEMR⁴ – Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet utarbetades 2005-2006 och riktar sig till Europas kommuner och regioner. Sveriges kommuner och landsting (SKL) rekommenderar svenska kommuner, landsting och regioner att underteckna och därmed offentligt ta ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män samt genomföra sina åtaganden enligt deklARATIONEN. Bjurholms kommun antog deklARATIONEN under våren 2010. DeklARATIONEN är ett verktyg för kvalitetssäkring och jämställdhetsintegrering; Kvalitetssäkring genom att säkerställa likvärdig service och rättvis resursfördelning för flickor/pojkar och kvinnor/män. Jämställdhetsintegrering genom att synliggöra olika förhållanden för flickor/pojkar och kvinnor/män, att integrera jämställdhet i alla frågor och beslut samt att konsekvensanalys sker utifrån kön.

DeklARATIONEN har i stort ett medborgarperspektiv, förutom artikel 11 ”Arbetsgivarrollen” som har ett arbetstagarperspektiv. I kommunens jämställdhetsarbete så skiljs arbetstagar- och medborgarperspektivet åt; ett arbetstagarperspektiv med diskrimineringslagen som grund och ett medborgarperspektiv med deklARATIONEN som grund. Se illustration sid. 9.

Nationell jämställdhetspolitik

Regeringens mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv⁵. Följande fyra delmål anger inriktningen av regeringens politik inom området:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

³ Pengar från Sveriges kommuner och landsting (SKL) ledde till projektet ”Jämställdhet, genus och förändringsarbete i Umeåregionen”. Projektet pågick under 2009-2010 och dess syfte var att skapa en gemensam kunskapsplattform, utveckla ledningssystem för kvalitets- och verksamhetsutveckling, arbeta fram en metod för kvalitetssäkring av jämställdhetsintegrering och jämställd medborgarservice samt förändra attityder och värderingar.

⁴ CEMR står för Council of European Municipalities and Regions och är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation och motsvarigheten till Sveriges kommuner och landsting (SKL).

⁵ SOU 2005:66 Makt att forma samhället och sitt eget liv.

- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

För att uppnå dessa jämställdhetspolitiska mål är den huvudsakliga strategin i Sverige jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller underordnas andra politiska frågor och verksamheter.⁶

Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringslagen⁷ utgör den lagstiftning som arbetsgivare och arbetstagare har att förhålla sig till gällande arbetet med jämställdhet i organisationen.

I 1 kap står det om lagens ändamål, d.v.s. lagens övergripande syfte:

”1 § Denna lag 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.”

I lagen nämns flera diskrimineringsgrunder men för arbetet med jämställdhet är fokus enbart på diskrimineringsgrunden *kön*. Med *kön* avses att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden *kön*. Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera.

För att uppfylla lagens ändamål så ska arbetsgivare och arbetstagare samverka. Detta för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet och för att motverka diskriminering. I samverkan är det viktigt att utgå från samma mål och därmed ska arbetsgivarens arbete vara målinriktat. Mer konkret så innebär detta enligt lagstiftning att arbetsgivaren ska arbeta inom tre områden:

- Arbetsförhållanden (3 kap. 4 § - 6 §)
- Rekrytering (3 kap. 7 § - 9 §)
- Lönefrågor (3 kap. 10 § - 12 §)

Enligt diskrimineringslagens 3 kap 13 § ska arbetsgivaren upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Denna plan ska ses som ett verktyg för att följa lagen samt uppfylla de nationella jämställdhetspolitiska målen och arbeta i enlighet med strategin jämställdhetsintegrering.

⁶ SOU 2007:15 Jämställdhetsintegrering.

⁷ SFS 2008:567.

Lokala jämställdhetsdokument

De lokala styrdokument som rör Bjurholms kommuns jämställdhetsarbete är:

- Det övergripande målet ”12. *Jämställdhet och jämlikhet: Jämställdhet och jämlikhet ska råda på alla plan.*”⁸
- Jämställdhetsplan, Bjurholms kommun (2001)⁹
- CEMR¹⁰. Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet

⁸ Kommunfullmäktige, 2009-11-23, dnr. KS09-044 003.

⁹ Kommunfullmäktige, 2001-06-18 § 24.

¹⁰ CEMR står för Council of European Municipalities and Regions och är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation och motsvarigheten till Sveriges kommuner och landsting (SKL).

Jämställdhet i Bjurholms kommun

Här beskrivs vad jämställdhet och jämställdhetsarbete innebär för Bjurholms kommun.

Jämställdhet i Bjurholms kommun handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Bjurholms kommuns jämställdhetsarbete ska vara bestående. Det innebär ett långsiktigt arbete där jämställdhet integreras i kommunens alla verksamheter och beslut. Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete och en kommun som erbjuder lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män på livets alla områden kännetecknar för många en attraktiv kommun. För Dig som arbetstagare och medborgare erbjuder en kommun med jämställda arbetsvillkor och en jämställd medborgarservice bättre förutsättningar för en god livsmiljö.

Bjurholms kommuns jämställdhetsarbete har ett arbetstagar- samt ett medborgarperspektiv¹¹. Illustrationen nedan ger en bild av hur kommunens jämställdhetsarbete är tänkt att utformas. Även om denna jämställdhetsplan skrivs ur ett arbetstagarperspektiv så har vi valt att beröra medborgarperspektivet dels för att visa på skillnaden, men även för att de två perspektiven korsar varandra och så småningom är tänkt att knytas ihop i ett program för jämställdhet.

Illustration. Bjurholms kommuns jämställdhetsarbete



¹¹ I och med antagandet av CEMR deklARATIONEN i Kommunfullmäktige 2010-06-07 så har Bjurholms kommun ett medborgarperspektiv på jämställdhet. Detta går i linje med det övergripande målet; ”12. Jämställdhet och jämlikhet: Jämställdhet och jämlikhet ska råda på alla plan.”¹¹ (Kommunfullmäktige, 2009-11-23, dnr. KS09-044 003).

Kommunfakta 2009/2010

Här redovisas ett utdrag av kommunfakta med könsuppdelad statistik.

Obs:
Då Bjurholm är en liten kommun med mindre enheter så kan ett fåtal personer göra stor statistisk skillnad, t.ex. i en procentsats.

Typ av fakta	2009		2010		2011	
	♀ Kvinna	♂ Man	♀ Kvinna	♂ Man	♀ Kvinna	♂ Man
Totalt antal förtroendevalda¹²	42 %	58 %	42 %	58 %	54 %	46 %
Kommunfullmäktige	36 %	64 %	36 %	64 %	52 %	48 %
Kommunstyrelse	33 %	67 %	33 %	67 %	44 %	56 %
Omsorgsnämnd	64 %	36 %	64 %	36 %	71 %	29 %
Kultur- och utbildningsnämnd	64 %	36 %	64 %	36 %	71 %	29 %
Miljö- och byggnämnd	20 %	80 %	20 %	80 %	40 %	60 %
Totalt antal anställda (beräknat på antal tillsvidareanställda)	82 %	18 %	83 %	17 %		
Chefer/arbetsledare (beräknat på antal tillsvidareanställda, fördelat på kvinnor som grupp respektive män som grupp)	6,1 %	12,8 %	7,1 %	13,5 %		
Sysselsättningsgrad						
Heltid	38 %	74 %	39 %	70 %		
Deltid	62 %	26 %	61 %	30 %		
(beräknat på antal tillsvidareanställda)						
Föräldraledighet¹³	375 tim i snitt/kvinna	187 tim i snitt/man	258 tim i snitt/kvinna	206 tim i snitt/man		
Tillfällig föräldrapenning (vab)	32 tim i snitt/kvinna	32 tim i snitt/man	33 tim i snitt/kvinna	30 tim i snitt/man		
Total sjukfrånvarotid¹⁴	4,09 %	2,92 %	2,97 %	4,82 %		
Mertid/övertid	42 tim i snitt/kvinna	46 tim i snitt/man	32 tim i snitt/kvinna	20 tim i snitt/man		

¹² Beräknat på ordinarie ledamöter för KF, KS, KUN, MBN och ON. Representation av andel kvinnor respektive män bland förtroendevalda påverkar arbetstagare genom de politiska beslut som fattas samt vad som efterfrågas av verksamheterna från politiskt håll. Att kvinnor och män deltar i politiken på lika villkor är viktigt ur rättvisaspekt, resursaspekt och intresseaspekt. Läs gärna mer utförligt om detta i "Makt & kön. Tretton bidrag till feministisk kunskap", Malin Rönnbloms text om "Halva makten? En feministisk granskning av politik" (1997, ISBN: 91-7139-375-7).

¹³ Föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning är beräknat på samtliga timmar föräldraledighet respektive tillfällig föräldrapenning som tagits ut bland anställda med månadslön, fördelat på kvinnor respektive män.

¹⁴ Total sjukfrånvarotid beräknat på avtalade arbetstimmar, d.v.s. sammanlagd ordinarie arbetstid, utifrån samtliga anställda.

Målområden

Här följer de sex målområdena och inledningsvis så beskrivs kortfattat hur arbetsstrukturen sett ut för att utarbeta målområdena.

Totalt har sex målområden utvecklats. Fem av dessa målområden följer 3 kap 4-12 § i diskrimineringslagen Förutom dessa fem målområden har ett målområde, *Makt och inflytande*, valts utifrån två av regeringens jämställdhetspolitiska delmål där arbetstagarperspektivet går att tillämpa; delmålet om jämn fördelning av makt och inflytande samt delmålet om ekonomiskt oberoende.

Alla målområden är utvalda för att tydliggöra ”en röd tråd” från nationell till lokal nivå.

För att arbetsgivaren ska kunna arbeta med jämställdhet riktat mot arbetstagare i organisationen behöver arbetsgivaren veta vart det förekommer ojämställdhet. Därför har en stor del av målområdena för denna planperiod kommit att bestå av kartläggningsåtgärder.

Illustration. Målstruktur för Bjurholms kommuns jämställdhetsplan



Målområde 1 - Makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ur ett arbetstagarperspektiv handlar det om att eftersträva en jämn fördelning av makt och inflytande samt att skapa ekonomisk jämställdhet.

Kartläggning 2009/ Förutsättningar	Målprioritering	Åtgärder, tidsplan och Ansvarig
År 2009 arbetade 62 % av kvinnorna deltid samt 26 % av männen. En majoritet av kvinnorna arbetade alltså deltid vilket i sin tur påverkar deras försörjningsförmåga. Detta berör även män som arbetar deltid.	Arbetsgivaren Bjurholms kommun ska på lång sikt skapa heltidstjänster, för att öka förmåga till försörjning och säkra framtida arbetskraft i Bjurholms kommun.	Under år 2012 ska kommunstyrelsen fatta ett politiskt beslut om att tillsätta en arbetsgrupp som utreder möjligheten att skapa heltidstjänster. Arbetsgruppen ska hösten 2013 redovisa utredning och kartläggning till kommunstyrelsen.
Representation kvinnor/män handlar både om kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. En jämn könsfördelning för kvantitativ jämställdhet betyder att andel kvinnor respektive män i en grupp ligger mellan 40 % och 60 %. För kvalitativ jämställdhet handlar det om hur den enskildes kunskaper, erfarenheter och livsvillkor tas till vara och synliggörs. ¹⁵	Samtliga arbetstagare ska uppleva att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation. Könets betydelse ska inte vara avhängigt den möjligheten.	Upplevelse av inflytande bland arbetstagare ska kartläggas hösten 2011. Ansvarig är kommunens ledningsgrupp. Kommunens ledningsgrupp ska under våren 2012 analysera resultatet ur ett jämställdhetsperspektiv och utarbeta eventuella åtgärdsförslag.
I kommunrevisorernas granskning av Bjurholms kommuns årsredovisning 2009 påtalas att en övergripande redovisning med analys kring hur kommunen aktivt arbetat med jämställdhet saknas¹⁶.	Ur ett personalekonomiskt perspektiv ska arbetet med jämställdhet tydligt framgå samt vara mätbart.	Samtliga nyckeltal i den personalekonomiska årsredovisningen för 2011 ska omarbetas så att könsuppdelad statistik går att utläsa. D.v.s. resursfördelningen mellan kvinnor och män ska synliggöras. I de fall där det inte är möjligt av sekretessskäl eller annat ska en motivering till avsaknad av könsuppdelning tydligt framgå i underlaget. Ansvarig för detta är personalavdelningen.

¹⁵ *Kvinnor och män i belysning 2010*. Producerad av SCB samt Länsstyrelsen Västerbotten och Umeåregionen.

¹⁶ PriceWaterHouseCoopers. Revisionsrapport. *Granskning av årsredovisning 2009. Bjurholms kommun*.

Målområde 2 - 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.”

Kartläggning 2009/ Förutsättningar	Målprioritering	Åtgärder, tidsplan och Ansvarig
<p>En kartläggning saknas gällande kvinnors och mäns upplevelse av de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena på arbetsplatsen.</p>	<p>Bjurholms kommuns arbetsplatser ska vara utformade så att arbetets organisation samt de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena lämpar sig både för kvinnor och män.</p>	<p>Kommunens ledningsgrupp ska under hösten 2011 kartlägga arbetstagarnas upplevelse av de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena.</p> <p>Kommunens ledningsgrupp ska under våren 2012 analysera resultatet ur ett jämställdhetsperspektiv och utarbeta eventuella åtgärdsförslag.</p>
	<p>Personer som i Bjurholms kommuns organisation ska verka drivande för samt ansvara för jämställdhetsfrågor ska ha grundläggande genuskunskap.</p>	<p>Chefer/arbetsledare ska under våren 2012 ges utbildning för att arbeta med jämställdhetsfrågor i verksamheterna. Ansvarig för detta är ledningsgruppen genom den lokala jämställdhetsgruppen.</p>

Målområde 3 - Arbetsförhållanden

§ 5

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

Kartläggning 2009/ Förutsättningar	Målprioritering	Åtgärder, tidsplan och Ansvarig
<p>Totalt, gällande föräldrapenning, för år 2009 var fördelningen i snitt 375 tim/kvinna och 187 tim/man. Kvinnor tog alltså ut ca dubbelt så mycket som männen i snitt/person.</p> <p>Totalt tog kvinnor och män ut lika mycket tillfällig föräldrapenning (vab) i snitt/person (32 tim).¹⁷</p> <p>En kartläggning gällande arbetstagares inställning till/upplevelse av möjlighet att nyttja föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning saknas.</p>	<p>Genom ett aktivt arbete samt en positiv inställning hos arbetsgivaren till att förena förvärvsarbete och föräldraskap ska andelen män som tar ut föräldrapenning öka.</p>	<p>Nyblivna föräldrar ska uppmärksammas genom utskick av ”jämställdhetsvykort”. Närmaste chef/arbetsledare ansvarar för att skicka ut vykortet. Vykortets syfte är att gratulera till föräldraskapet samt att uppmuntra föräldrar att dela på föräldraledigheten. Utskicken ska påbörjas under våren 2012.</p> <p>Kommunens lokala jämställdhetsgrupp ska under hösten 2012 kartlägga inställningen till föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning.</p> <p>Kommunens lokala jämställdhetsgrupp ska under hösten 2012 analysera resultatet ur ett jämställdhetsperspektiv och utarbeta eventuella åtgärdsförslag. Eventuella åtgärdsförslag hanteras vid nästa revidering av planen.</p>

¹⁷ Föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning är beräknat på samtliga timmar föräldraledighet respektive tillfällig föräldrapenning som tagits ut 2009 bland samtliga anställda med månadslön, fördelat på kvinnor respektive män.

Målområde 4 - Arbetsförhållanden

§ 6

”Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön” /.../ ”eller för sexuella trakasserier.”

Kartläggning 2009/ Förutsättningar	Målprioritering	Åtgärder, ansvarig och tidsplan
<p>En handlingsplan/riktlinjer för sexuella trakasserier samt trakasserier och repressalier på grund av kön saknas.</p>	<p>Arbetsgivaren Bjurholms kommun tar uttryckligen avstånd mot trakasserier och repressalier på grund av kön samt sexuella trakasserier. Nolltolerans ska råda.</p>	<p>Kommunens ledningsgrupp ansvarar för att ta fram förslag till handlingsplan/riktlinjer under 2013.</p> <p>Chefer/arbetsledare ska under våren 2014 ha funnit former och rutiner för hur information om kommunens policy med handlingsplan/riktlinjer mot sexuella trakasserier samt trakasserier och repressalier på grund av kön ska ges till arbetstagare.</p> <p>När formerna är framtagna ska närmaste chef/arbetsledare årligen på arbetsplatsträff, fr.o.m. hösten 2014, informera om kommunens policy med handlingsplan/riktlinjer mot sexuella trakasserier samt trakasserier och repressalier på grund av kön. Information ska även ges vid nyanställningar.</p>
<p>En kartläggning gällande sexuella trakasserier samt trakasserier och repressalier på grund av kön bland arbetstagare saknas.</p>	<p>Det ska inte förekomma förnedrande attityder, nedvärderande språkbruk eller kränkande bilder etc. som kan medföra att arbetstagare upplever sig utsatta för sexuella trakasserier samt trakasserier och repressalier på grund av kön.</p>	<p>Kommunens ledningsgrupp ska under hösten 2011 kartlägga förekomst av sexuella trakasserier samt trakasserier och repressalier på grund av kön bland arbetstagarna.</p> <p>Kommunens ledningsgrupp ska under våren 2012 analysera resultatet ur ett jämställdhetsperspektiv och utarbeta eventuella åtgärdsförslag.</p>

Målområde 5 - Rekrytering

§ 7

”Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön” /.../ ”ges möjlighet att söka lediga anställningar.”

§ 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.”

Kartläggning 2009/ Förutsättningar	Målprioritering	Åtgärder, ansvarig och tidsplan
<p>Bjurholms kommun är en kvinnodominerad och könssegregerad arbetsplats.</p> <p>En jämn könsfördelning för kvantitativ jämställdhet betyder att andel kvinnor respektive män i en grupp ligger mellan 40 % och 60 %.¹⁸</p> <p>Ett jämställdhetsperspektiv kan bidra till att bredda arbetsmarknaden för kommunens invånare och samtidigt säkerställa framtida kompetensförsörjning.</p>	<p>Bjurholms kommun ska inom 3 år fr.o.m. hösten 2011 ha en rekryteringsstrategi för jämnare könsfördelning på arbetsplatserna.</p> <p>Arbetsgivaren ska särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.</p>	<p>Kommunens ledningsgrupp tillsammans med personalavdelningen ska under hösten 2011 påbörja arbetet med att utarbeta en kommungemensam rekryteringsstrategi. Detta ska göras med ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet samordnas med projekt <i>Normstorm i Umeåregionen</i>¹⁹.</p> <p>Kommunens ledningsgrupp tillsammans med personalavdelningen ska senast hösten 2014 introducera den gemensamma rekryteringsstrategin.</p> <p>I rekryteringsstrategin som ska utarbetas ska följande gälla: Inför <u>varje</u> nyrekrytering gör rekryteringsansvariga en bedömning om positiv särbehandling²⁰ vid lika eller likvärdiga meriter ska tillämpas eller ej. För att rekryteringsansvariga ska kunna göra en bedömning kring lika eller likvärdiga meriter krävs kravspecifikationer.</p>

¹⁸ *Kvinnor och män i belysning 2010*. Producerad av SCB samt Länsstyrelsen Västerbotten och Umeåregionen.

¹⁹ *Normstorm* är ett samverkansprojekt mellan offentliga och privata arbetsgivare med syfte att genom ett normbrytande arbete med fokus på att motverka könsstereotypa uppfattningar om kvinnor och män i arbetslivet, bredda arbetsmarknaden för regionens invånare och samtidigt säkerställa framtida kompetensförsörjning och ett bredare urvalsunderlag för regionens arbetsgivare. *Normstorm* är ett exempel på hur jämställdhetsgruppen driver frågan om hållbar tillväxt och söker lösningar för fortsatt utvecklingsarbete.

²⁰ **Positiv särbehandling** innebär att arbetsgivare kan prioritera sökande av underrepresenterat kön trots att det finns andra sökande med likvärdiga meriter. Dock får meritskillnaderna inte vara för stora. Underrepresenterat kön får inte heller gynnas per automatik. Positiv särbehandling ska inte förväxlas med **kvotering som** är en typ av särbehandling där andel av positionerna på t.ex. en arbetsplats, en beslutande församling eller en utbildning, reserveras för en speciell kategori (www.jamombud.se).

Målområde 6 - 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."

Kartläggning 2009/ Förutsättningar	Målprioritering	Åtgärder, ansvarig och Tidsplan
Handlingsplan för jämställda löner saknas.	I Bjurholms kommun får löneskillnader på grund av kön inte förekomma.	Under år 2012 ska personalavdelningen upprätta en handlingsplan för jämställda löner utifrån lönekartläggning.

Uppföljning och revidering

Uppföljning och revidering är en viktig del av arbetet med jämställdhet i Bjurholms kommun.

Fortlöpande uppföljning av jämställdhetsplanen kan ske genom checklista, se bilaga 3.

Jämställdhetsplanen ska revideras vart tredje år, inför ny planperiod. Till grund för revidering ligger bland annat kartläggning och genomgång av checklista. Ansvarig för revidering av planen är jämställdhetsgruppen.

Nästa revidering av jämställdhetsplanen ska påbörjas hösten 2014.

Bilaga 1 – Begreppsdefinitioner

Här följer definitioner av viktiga begrepp i jämställdhetsplanen.

Diskriminering

Enligt diskrimineringslagen avses med diskriminering²¹:

”1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. 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,

4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.”

Jämlikhet

Jämlikhet innebär alla människors lika värde och grundar sig på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och dess konventioner. I svensk lagstiftning, diskrimineringslagen, innebär detta att alla människor ska vara lika inför lagen och ha lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Regeringens mål är ett samhälle fritt från diskriminering²².

Jämställdhet

I svensk lagstiftning, diskrimineringslagen, innebär jämställdhet att kvinnor och män ska vara lika inför lagen och ha lika rättigheter och möjligheter. Regeringens jämställdhetspolitiska mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.²³

Begreppen jämlikhet och jämställdhet förväxlas ibland. Jämlikhet omfattar alla människors lika värde oavsett diskrimineringsgrund. Jämställdhet omfattar endast diskrimineringsgrunden kön. I det svenska samhället ser villkoren (möjligheter, rättigheter och skyldigheter) olika ut

²¹SFS 2008:567, 1 kap., 4 §.

²² Regeringens mål för diskriminering, <http://www.regeringen.se/sb/d/11043>, 2010-06-28.

²³ SOU 2005:66 Makt att forma samhället och sitt eget liv.

för kvinnor/män och flickor/pojkar oavsett t.ex. ålder, etnicitet, funktionshinder etc. som gör att den enskilde missgynnas på grund av könstillhörighet.²⁴

Genus - kön

I arbetet med jämställdhet stöter man ofta på begreppen *genus* och *kön*. Enkelt förklarar så finns ett biologiskt skapat *kön* och ett socialt inlärt kön som kallas *genus*.

Under 1970-talet introducerades i engelskan begreppet *gender* för att skilja det biologiska könet, *sex*, från det socialt skapade könet, *gender*.²⁵

Könsmaktsordningen

Könsmaktordningen är en samhällsstruktur där män som grupp är överordnade kvinnor som grupp. Könsmaktordningen är inte naturgiven, utan har skapats och skapas i sociala kontexter genom tiden. Könsmaktordningen mellan kvinnor och män i arbetslivet innebär att kvinnor och män ofta arbetar med olika typer av arbeten inom en organisation, d.v.s. att arbetsplatsen är könssegregerad. Det finns även en hierarkisk könsmaktordning där män oftare befinner sig i toppen av en organisations hierarki. Samhällets könsmaktordning skapar därmed skillnader i värde och rättigheter mellan kvinnor och män.

Det som uttrycks i detta textstycke är ett generellt mönster. Det betyder inte att alla kvinnor är underordnande männen.²⁶

Jämställdhetsintegrering

För regeringens jämställdhetspolitiska mål är den huvudsakliga strategin i Sverige jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Till grund för regeringens definition av jämställdhetsintegrering ligger Europarådets²⁷ definition:

*”(Om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”*²⁸

Arbetstagar- och medborgarperspektiv

Regeringens strategi, jämställdhetsintegrering, handlar om att integrera jämställdhet i en organisations kärnfrågor. Därmed innebär detta att jämställdhetsarbetet fokuserar på två perspektiv: ett för det personalpolitiska samt ett för verksamhetsutveckling²⁹, d.v.s. den service som ska tillhandahållas medborgarna.

Detta innebär att även jämställdhetsarbetet i Bjurholms kommun har två perspektiv; ett med diskrimineringslagen som grund ur ett arbetstagarperspektiv (personalpolitiskt) samt ett med *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet* som grund ur ett medborgarperspektiv (verksamhetsutveckling).

²⁴ Roth, A-K. 2007. *Jämställdhetsboken. Från teori till praktik*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.

²⁵ Franzén, C, Sjölander, S, Borgström, J. 2007. *Jämställdhet*. Näringslivets ledarskapsakademi.

²⁶ Franzén, C, Sjölander, S, Borgström, J. 2007. *Jämställdhet*. Näringslivets ledarskapsakademi.

²⁷ Council of Europe, 1998.

²⁸ SOU 2007:15 Jämställdhetsintegrering.

²⁹ SOU 2007:15 Jämställdhetsintegrering.

Bilaga 2 – Checklista Jämställdhetsplan 2011-2014

Denna checklista är ett verktyg för uppföljning av Bjurholms kommuns jämställdhetsplan 2011-2014. Den ska användas för att fortlöpande följa upp mål samt vara ett underlag till revidering av jämställdhetsplanen. Checklistan följer jämställdhetsplanens sex målområden. Svaren på frågorna ska relateras till uppsatta mål.

Målområde 1 – Makt och inflytande

- Har kommunstyrelsen under 2012 fattat beslut om att tillsätta arbetsgrupp som utreder och kartlägger möjligheten att långsiktigt skapa heltidstjänster? Har utredningen redovisats och vad kom man fram till?
- Har kartläggning genomförts bland arbetstagare hösten 2011 och specifikt efterfrågat upplevelse av inflytande? Har resultatet analyserats under våren 2012? Har åtgärdsförslag utarbetats och i så fall vilka?
- Har samtliga nyckeltal i den personalekonomiska redovisningen för 2011 omarbetats så att könsuppdelad statistik går att utläsa?

Målområde 2 – Arbetsförhållanden (3 kap § 4, DiskrL)

- Har kartläggning genomförts bland arbetstagare hösten 2011 och specifikt efterfrågat upplevelse av de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena? Har resultatet analyserats under våren 2012? Har åtgärdsförslag utarbetats och i så fall vilka?
- Har chefer/arbetsledare fått utbildning under våren 2012, för att arbeta med jämställdhet i verksamheterna? Hur var utbildningsinsatsen utformad? Gav utbildningsinsatsen förväntat resultat?

Målområde 3 – Arbetsförhållanden (3 kap § 5, DiskrL)

- Har kartläggning genomförts bland arbetstagare hösten 2012 och specifikt efterfrågat inställning till/upplevelse av möjlighet att nyttja föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning? Har resultatet analyserats under hösten 2012? Har åtgärdsförslag utarbetats och i så fall vilka?
- Har utskick av ”jämställdhetsvykort” påbörjats under våren 2012 (ange antal chefer/arbetsledare som påbörjat utskick)? Hur har det fungerat? Har det inkommit reaktioner på utskicken (positiva/negativa)?

Målområde 4 – Arbetsförhållanden (3 kap § 6, DiskrL)

- Har handlingsplan/riktlinjer för sexuella trakasserier samt trakasserier och repressalier på grund av kön utformats under 2013?
- Har alla verksamheter funnit former och rutiner för hur information om handlingsplan/riktlinjer för sexuella trakasserier samt trakasserier och repressalier på grund av kön ska ges till arbetstagare? Hur ser formerna/rutinerna ut? Ges denna information årligen (ange antal chefer/arbetsledare som informerat)?
- Har kartläggning genomförts bland arbetstagare hösten 2011 och specifikt kartlagt sexuella trakasserier samt trakasserier och repressalier på grund av kön? Har resultatet analyserats under våren 2012? Har åtgärdsförslag utarbetats och i så fall vilka?

Målområde 5 – Rekrytering (3 kap § 7 och 9, DiskrL)

- Har kommungemensam rekryteringsstrategi utarbetats under planperioden? På vilket sätt har jämställdhetsperspektivet beaktats?
- Har den kommungemensamma rekryteringsstrategin introducerats för chefer/arbetsledare (rekryteringsansvariga)?
- Vid hur många rekryteringar har positiv särbehandling använts under denna planperiod? Har det bidragit till jämnare könsfördelning på arbetsplatserna?

Målområde 6 – Lönefrågor (3 kap § 10-12, DiskrL)

- Har handlingsplan för jämställda löner upprättats under 2012?