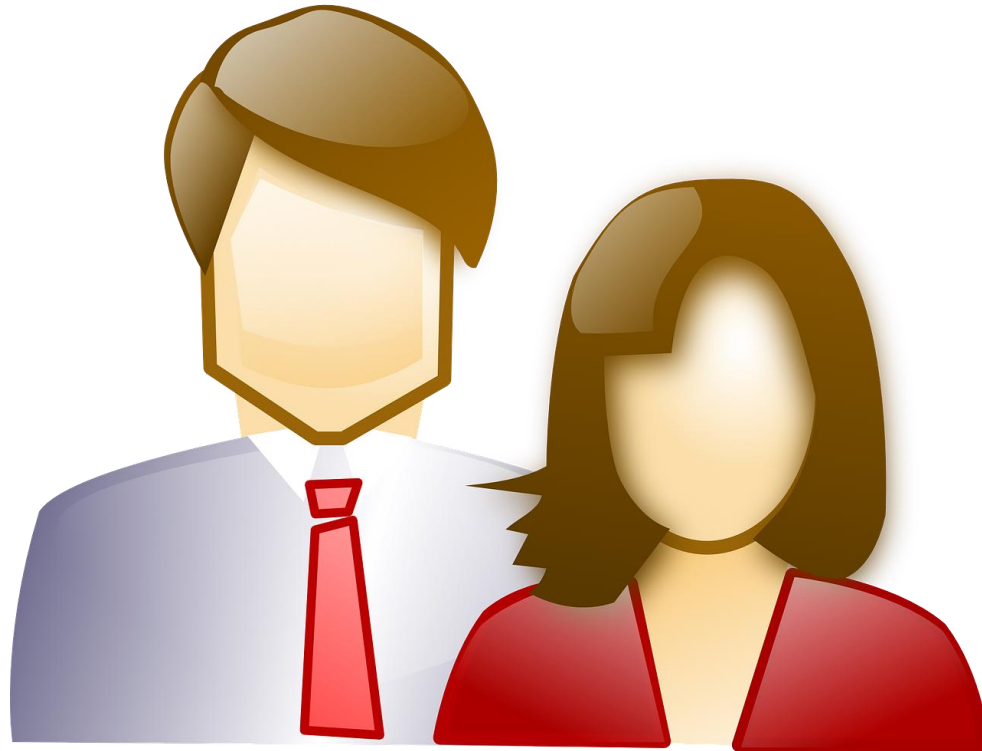




JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Gäller för Företaget AB i under perioden
2016 – 2018

Vision

**Ett aktivt jämställdhetsarbete
kräver kunskaper om såväl
praktiskt utvecklingsarbete
som befintlig forskning
om jämställdhet.**

**Därför är det viktigt
att öka kunskaperna om detta
på alla nivåer inom företaget.**

Mål

- 1. Öka kunskapen hos alla anställda angående jämställdhet.**
- 2. Genomföra kartläggningar med hjälp av medarbetarundersökningar.**
- 3. Verka för jämställd arbetsplats.**
- 4. Verka för att jämställdhetsplaner upprättas enligt lag.**

Enhet	Fabriken
Datum	2016.01.01
Uppföljning ska ske	2017.01.01

Innehållsförteckning	1-	Jämställdhetspolicy	Sid. 6
	2-	Avsiktsförklaring	7
	3-	Samverkan	8
	4-	Aktiva åtgärder	9
	5-	Arbetsförhållanden §4	12
	6-	1.1- Fysisk arbetsmiljö	13
	7-	1.2- Psykosocial arbetsmiljö	14
	8-	Aktivt föräldraskap §5	15
	9-	Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier §6	17
	10-	Kompetensutveckling §8	19
	11-	Rekrytering §7	21
	12-	Lönekartläggning §10	23
	13-	Åtgärds & Beredskapsplan för sexuella trakasserier	27

1- Jämställdhetspolicy

En jämställdhetspolicy kan innehålla:

1. Vad har företaget för syn och värderingar på jämställdhet?
2. Hur arbetar företaget för att få jämn fördelning av kvinnor och män på olika positioner?
3. Hur arbetar företaget skapa lika möjlighet för kvinnor och män på arbetsplatsen?
4. Vad är företagets syn på sexuella trakasserier och hur åtgärdas detta om det uppkommer på företaget.
5. Arbete och föräldraskap vad har företaget för konkreta åtgärder som underlättar i dessa frågor?
(exempelvis flexibel arbetstid, möjlighet att arbeta hemifrån, få del av information vid föräldraledighet, ekonomiska tilläggsersättningar vid föräldraledighet).

För att en jämställdhetspolicy ska ha någon funktion krävs det att samtliga medarbetare känner till den och tar till sig det som står där.

Det är ju den policy som företaget vill ha på arbetsplatsen och då gäller det att alla lever upp till detta.

2- Avsiktsförklaring

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt ifråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (§ 1). En arbetsplats där allas erfarenheter tas tillvara blir en effektiv arbetsplats.

Arbetsgivaren är skyldig att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete (3 kap. § 3). Jämställdhetspolicyn för **Företaget**, sid 3, skall vara vägledande i vårt jämställdhetsarbete.

Hänvisningar till paragrafer som görs i denna jämställdhetsplan motsvaras av paragrafer i Diskrimineringslagen (2008:567).

4- Aktiva åtgärder

1. Kartlägga

2. Analysera

3. Sätta mål

4. Åtgärda

5. Utvärdera

4- Aktiva åtgärder

1. Arbetsförhållanden.
2. Aktivt föräldraskap.
3. Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier.
4. Kompetensutveckling.
5. Rekrytering.
6. Lönekartläggning.

§ 4-11 i Diskrimineringslagen



Punkterna 1 - 6 i planen motsvarar
§ 4-11 i Diskrimineringslagen
och formar tillsammans
stommen i jämställdhetsplanen.

1- Arbetsförhållanden §4

Diskrimineringslagen 4 §

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

1- Arbetsförhållanden §4

1. Kartlägga

1.1- Fysisk arbetsmiljö

- Är stolar, bord, lyftanordningar, skyddskläder, skyddsskor, maskiner, verktyg etc. anpassade efter både kvinnor och män?
- Finns separata dusch- och omklädningsrum för kvinnor och män?
- Finns könssuppdelad statistik över typ av arbetsskador, sjukfrånvaro, förtidspensioneringar?
- Förebyggs/uppmärksammas sjukdomar på ett tidigt stadium. Vilka yrkesgrupper drabbas vanligen?

1- Arbetsförhållanden §4

1. Kartlägga

1.2- Psykosocial arbetsmiljö

- Finns det generaliseringar/attityder?

Fördomar och attityder grundar sig ofta på okunskap och rädsla. Därför kan de också bearbetas.

- Språk, värderingar/värdegrunder.

Språkbruk och sätt att uttrycka sig kan ofta kopplas till någon form av grundläggande värderingar. Reagerar inte arbetsgivare/chefer på ett visst språkbruk kan det innebära att det tolkas som dessa värderingar accepteras.

- Bilder.
- Utmanande bilder är en form av sexuella trakasserier och kommer igen under 3 kap. 6 § jämställdhetslagen. Men de är även ett uttryck för värderingar som inte får finnas i företaget.
- Stress i arbetet.

1- Arbetsförhållanden §4

1. Kartlägga

Arbetsorganisation

- Hur stor är andelen kvinnor och män i olika typer av befattningar?
- Finns det arbetsuppgifter som är ”könsmärkta”?
- Hur stor är andelen kvinnor och män med kortcykliga arbeten?
- Hur stor andel kvinnor och män har bundet arbete?
- Hur stor del av olika befattningars arbetsuppgifter utgörs av repetitiva arbetsmoment?
- Hur ser utvecklingsmöjligheterna ut i kvinnliga respektive manliga befattningar?
- Redovisas riskbedömningar utifrån hur kvinnor och män påverkas (vilka risker finns, är de allvarliga eller inte).
- Hur fungerar företagshälsovården, FHV, ur ett jämställdhetsperspektiv?

Arbetsid

- Finns könsuppdelad statistik över arbetstidens förläggning, heltid/deltid, övertid, flextid, skift, obekväm arbetstid, produktionsanpassad arbetstid etc.

1- Arbetsförhållanden §4

2. Analysera

- Varför har högre andel kvinnor än män monotona arbeten. Beror det på att kvinnor har sämre utbildningsbakgrund? Beror det på fördomar som att kvinnor är mer lämpade för dessa jobb? Kan jobben utvecklas?
- Finns det kopplingar mellan monotona jobb och arbetsskador, sjukskrivningar etc.?
- Har kvinnor fått möjligheter till att börja jobba på manligt dominerade avdelningar eller män på kvinnligt dominerade avdelningar? Hur uppfattas detta?
- Finns det vissa arbetsskador som i högre grad drabbar kvinnor eller män? Är maskiner och verktyg utformade för båda könen?

1- Arbetsförhållanden §4

3. Sätta mål

1. Arbetsplatsen ska vara så utformad att den både fysiskt och psykosocialt lämpar sig för både kvinnor och män.
2. Sjukfrånvaron på grund av arbetsolycksfall ska ha minskat till 0.
3. Den arbetsrelaterade sjukfrånvaron ska minska med x procent.
4. Övertidsuttaget ska minska med x procent.

1- Arbetsförhållanden §4

4. Åtgärda

Fysisk arbetsmiljö:

- Verktyg, utrustningar och olika typer av hjälpmedel ska anpassas till både kvinnor och män.
- Tillgången till omklädningsrum, duschar, toaletter för både kvinnor och män etc.
- För att minska tunga eller ensidiga arbetsuppgifter kan hjälpmedel införskaffas och arbetsorganisationen utvecklas.

1- Arbetsförhållanden §4

4. Åtgärda

Psykosocial arbetsmiljö:

- Översyn av grundbemanningen för att minska stressen.
- Ordna seminarier eller kurser för att diskutera vanliga fördomar kopplat till kön.
- Som chef vara föredöme, ge rätt signaler och ta ställning.
- Ta bort alla bilder som riskerar att uppfattas som kränkande.
Se över datorer. Företaget ska ha nolltolerans.

1- Arbetsförhållanden §4

4. Åtgärda

Arbetsorganisation

- Finns monotona/repetitiva arbetsuppgifter ska arbetsväxling, arbetsberikning och arbetsutvidgning införas.

Arbetsväxling – arbetsrotation, innebär att man i princip byter mellan skilda arbetsuppgifter med **likartat** innehåll. Införs arbetsväxling är det viktigt att den verkligen medför variation av belastningen. Arbetsväxling som medel att motverka skadlig fysisk belastning har ofta **begränsad effekt**.

Arbetsberikning innebär att arbetstagaren har **bredare arbetsuppgifter med olika skicklighets- och kvalifikationskrav**, t.ex. genom att moment som viss planering av arbetets uppläggning, kontroll av arbetsresultat eller kundkontakter tillförts.

Arbetsutvidgning innebär att flera olika arbetsuppgifter förs samman, där vissa **kompletterande arbetsuppgifter**, t.ex. underhåll, även kan ingå. Arbetsutvidgning leder typiskt sett till **ökad cykeltid**.

1- Arbetsförhållanden §4

4. Åtgärda

Arbetstid

- Arbetstidens förläggning (skift, deltider, möten etc.).

Se till att möten inte läggs utanför arbetstid och att mötestider hålls.

Tänk på anställdas ansvar för barn (dagens etc.). Inga ”onödiga” deltider, hellre heltider.

1- Arbetsförhållanden §4

4. Åtgärda

Sjukfrånvaro, arbetsskador

- Se över processer/arbetsuppgifter/verktyg, minska övertid, bemanning/organisation.

1- Arbetsförhållanden §4

1.1- Fysisk arbetsmiljö

5. Utvärdera

Kartläggning har skett av.....

Analysen visar att.....

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

1- Arbetsförhållanden §4

1.2- Psykosocial arbetsmiljö

5. Utvärdera

Kartläggning har skett av.....

Analysen visar att.....

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

2- Aktivt föräldraskap §5

Diskrimineringslagen 5 §

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

2- Aktivt föräldraskap §5

Kartläggning har skett av.....

Analysen visar att.....

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

3- Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier §6

Diskrimineringslagen 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.

3- Motverka trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier §6

Kartläggning har skett av.....

Analysen visar att.....

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

4- Kompetensutveckling §8

Diskrimineringslagen 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.

4- Kompetensutveckling §8

Kartläggning har skett av.....

Analysen visar att.....

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

5- Rekrytering §7

Diskrimineringslagen 7 §

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

5- Rekrytering §7

Kartläggning har skett av.....

Analysen visar att.....

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

6- Lönekartläggning §10

Diskrimineringslagen 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.

6- Lönekartläggning §10

Diskrimineringslagen 10 §

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,

6- Lönekartläggning §10

Diskrimineringslagen 10 §

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

Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan:

- 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.

6- Lönekartläggning

Kartläggning har skett av.....

Analysen visar att.....

Åtgärd	Ansvarig	Mål	Klart

Denna jämställdhetsplan är fastställd i fullt samförstånd av företrädare för **Enhetens** ledning, HR samt fackliga företrädare vilket härmed undertecknas.

Ort

Datum

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Åtgärds & Beredskapsplan för sexuella trakasserier
