



# HÄLLEFORS KOMMUNS JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Antagen av Kommunfullmäktige 2007-04-17

# Jämställdhet

definierar vi som att:

*Kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.*

## Kommentar

Jämställdhet är ett viktigt strategiskt område för Hällefors kommuns samtliga verksamheter. Ingen anställd skall särbehandlas på grund av sin könstillhörighet eller sexuella läggning. För att motsvara förväntningar och behov av utveckling av våra kommunala verksamheter, behövs ett inflöde av nya idéer och att skilda erfarenheter tas tillvara.

Könsstereotypa strukturer bör i alla lägen genomlysas och ifrågasättas. Varken kvinnor eller män mår bra i strukturer som präglas av enkönade värderingar. Genom att motverka detta kan också bättre förståelse och acceptans uppnås hos medborgarna och hos brukarna av den kommunala verksamheten.

För att skapa goda förutsättningar för samverkan mellan kvinnor och män, krävs grundläggande genuskunskap. För att bryta mansdominansen respektive kvinnodominansen inom vissa av kommunens verksamheter, krävs medvetandegörande och attitydförändringar. Jämställdhetsaspekter är av den anledningen viktiga i både utbildning av förtroendevalda och i all organisations- och personalutveckling.

# Jämställdhetsplan

Enligt § 13 Jämställdhetslagen skall varje arbetsplats med tio anställda eller fler, årligen utarbeta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-12 §§, som behöver vidtas på arbetsplatsen och vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Jämställdhetsplanen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall upprätta enligt § 11 Jämställdhetslagen.

Jämställdhetsplanen skall ses som ett medel för jämställdhetsarbetet i Hällefors kommun och inte som ett mål.

## **Kommunstyrelsen**

har det politiska ansvaret för det löpande jämställdhetsarbetet och personalenheten det personalpolitiska ansvaret för uppföljning av jämställdhetsfrågorna.

## **Personalenheten**

ansvarar för att kommunens jämställdhetsplan upprättas, följs upp, utvärderas och revideras enligt Jämställdhetslagen.

## **Varje förvaltningschef**

har ansvaret för att delegera jämställdhetsplanens intentioner ut i enheterna och ansvarar för att beslutade åtgärder inarbetas i budget- och verksamhetsplaner, samt att resultaten redovisas i bokslut till kommunstyrelsen.

## **Enhetschefer**

har delegerats personalansvaret där jämställdhetsfrågorna ingår, det innebär att de ansvarar för att mål och åtgärder genomförs i enlighet med jämställdhetsplanen.

## **Jämställdhetsgruppen**

- bestående av representanter från kommunstyrelsen, personalenheten, kommunens förvaltningar, samt fackliga företrädare – har till uppgift att följa upp och stödja jämställdhetsarbetet inom kommunens samlade verksamhet, samt verka för fortbildning av politiker och personal.

Utdrag ur

## Jämställdhetslagen (1991:433)

### Lagens ändamål

#### § 1

*Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).*

*Lagen siktar till att förbättra främst kvinnors villkor i arbetslivet.*

### Samverkan

#### § 2

*Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

### Aktiva åtgärder

#### § 3

*Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.*

*Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter meddelas i 4-12 §§.*

# Arbetsförhållanden

## § 4

*Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.*

## Kommentar

Jämställdhetsarbetet i Hällefors kommun handlar om att främja kvinnors och mäns lika möjligheter och rättigheter på arbetet. Följande områden vill vi uppmärksamma:

- Jämställdhetsarbetet i Hällefors kommun
- Sjukfrånvaron
- Deltidsproblematiken
- Mötesklimat och attityder
- Föräldraskap och arbete
- Trakasserier p g a kön, sexuella trakasserier och diskriminering
- Kompetensutveckling
- Könsfördelning och rekrytering
- Löner

Inom kommunen är deltidsanställning en vanligt förekommande anställningsform, totalt 34 procent hade en deltidsanställning. Anställningsformen är vanligast bland kvinnorna, 231 av samtliga 593 kvinnor (d v s 39 procent) hade den 1 november 2006 en deltidsanställning. Bland männen hade 13 personer (d v s 11 procent) en deltidsanställning.

Tabell 1

<b>Sysselsättningsgrad 1 nov 2006</b>	<b>Totalt</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Heltid	479	362	117
Deltid	244	231	13
<b>Totalt</b>	<b>723</b>	<b>593</b>	<b>130</b>

Arbetet med att utöka andelen heltider har pågått under flera år, men har av bl a organisatoriska skäl visat sig vara svårt att förändra. Nedan redovisas utvecklingen sedan 2002.

Tabell 2

<b>Sysselsättningsgrad procent</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Heltid</b>	63%	64%	63%	64%	66%
<b>Deltid</b>	37%	36%	37%	36%	34%

Ohälsotalet bland kommunens kvinnor har resulterat i ett intensivt arbete med rehabilitering och förebyggande och hälsofrämjande arbete för att minska sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron har stadigt minskat sedan 2003. Nedan redovisas sjukfrånvaron i procent av den totala arbetstiden för 2006.

Tabell 3

<b>Sjukfrånvaro 2006 (2005)</b>	<b>Total</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 29 eller yngre	<b>3,54 % (1,97 %)</b>	<b>4.43%</b>	<b>2.11%</b>
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30-49 år	<b>8,51 % (9,73 %)</b>	<b>9.64%</b>	<b>2.56%</b>
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år eller äldre	<b>6,38 % (7,53 %)</b>	<b>7.02%</b>	<b>4.33%</b>
Total sjukfrånvaro, samtliga anställda	<b>7,32 % (8,27 %)</b>	<b>8.33%</b>	<b>3.41%</b>

## **Mål**

- Alla tjänster inom kommunen skall vara heltidstjänster.
- Andelen deltider skall minska till 30 procent eller mindre.
- Antalet sjukdagar 2007 skall minska jämfört med 2006

## **Åtgärder 2007**

1. Under 2006 skall ett begränsat antal deltidsanställda få tjänsterna omvandlade till heltidstjänster.

2. Under året skall arbetsledare och medarbetare i samverkan arbeta aktivt med arbetstidsscheman och arbetsmiljöfrågor.
3. Alla utlysta tjänster bör vara heltidstjänster. Förvaltningschefen svarar för prövningen av att utannonserade tjänster är heltidstjänster.
4. Antalet deltidstjänster skall redovisas för kommunstyrelsen.
5. Hälsokontroller ska under 2007 genomföras för område Norr, område Öster, IFO och Fyrklövern.
6. Kvartalsvis uppföljning av frånvarodagar p g a sjukdom ska göras till nämnder och Kommunstyrelsen.
7. Förvaltningarnas ledningsgrupper ska minst två gånger per år diskutera jämställdhetsfrågor.
8. Kommunledning och övriga chefers beteenden och uttalanden har mycket stor betydelse för arbets- och mötesklimatet i kommunen. Arbetsledarna har ansvaret för att sätta ramarna för diskussioner och förhållningssätt inom gruppen och t ex på arbetsplatsträffarna. Det är dock allas ansvar att påpeka när klimatet inte är bra och att bidra till ett bra arbetsklimat.

## **Ansvar**

Förvaltningarna ansvarar för punkterna 1, 2, 3, 7 och 8  
Personalenheten ansvarar för punkterna 4, 5 och 6.

## **Förvärvsarbete och föräldraskap**

### § 5

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

## **Kommentar**

Hällefors kommun anser att erfarenheter som fås vid samvaro med egna barn berikar och vidgar den enskildes kompetens, vilket tillför arbetslaget nya impulser.

## Mål

- Alla kvinnor och män skall kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete på lika villkor.
- Det skall finnas positiva attityder till föräldraledighet bland chefer och anställda.

## Åtgärder 2007

1. Arbetsledningen skall verka för att finna arbetsformer och flexibla arbetstider, som underlättar att förena föräldraskap med förvärvsarbete. Varje förvaltning ska vid årets slut redovisa minst en insats/åtgärd som gjorts i detta syfte.
2. Arbetsledningen skall påverka personalens attityder positivt till föräldraledighet, t ex uppmuntra fäder att ta ut föräldraledighet och uppmuntra kvinnorna att dela med sig av föräldraledigheten.
3. En enkätundersökning liknande den som genomfördes februari 2005, ska genomföras under 2007.
4. En attitydundersökning ska göras under 2007.
5. Båda parter ska se till att kommunikationen fungerar under föräldraledigheten.
6. Möten ska i möjligaste mån förläggas mellan kl 08.00-16.00.

## Ansvar

Arbetsledarna på respektive förvaltning ansvarar för att åtgärderna enligt punkt 1, 2, 5 och 6 genomförs. Personalenheten ansvarar för att enkätundersökningen och attitydundersökningen enligt punkt 3 och 4 genomförs.

## Sexuella trakasserier

### § 6

*Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.*

*Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet (SFS 1998:208).*

## **Kommentar**

Hällefors kommun tar uttryckligen avstånd från sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Hällefors kommun har under 2005 antagit en handlingsplan gällande sexuella trakasserier. Syftet är att öka medvetenheten bland de anställda och göra var och en observant på vad som är att betrakta som olämpligt beteende.

Ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur kan innebära

- ❖ Tafsande eller annan ovälkommen beröring
- ❖ Anstötliga ord och könsdiskriminerande bilder, föremål och text
- ❖ Ovälkomna förslag om sexuella tjänster
- ❖ Nedsättande skämt om sexuell läggning eller det kön den tilltalade tillhör
- ❖ Ovälkomna gester, blickar eller tilltalsord med sexuell anspelning

Sexuella trakasserier är en arbetsmiljöfråga. Den utsatte har tolkningsföreträde i att avgöra om man blivit utsatt eller inte.

## **Mål**

- Ingen, oavsett kön eller sexuell läggning, skall utsättas för sexuella trakasserier eller annan form av kränkande särbehandling på sin arbetsplats.
- Handlingsplanen mot sexuella trakasserier ska vara känd för alla anställda.

## **Åtgärder 2007**

1. Enhetschefer ska aktivt informera om handlingsplanen t ex på arbetsplatsträffar.
2. Hällefors kommun tar uttryckligen avstånd från sexuella trakasserier på arbetsplatsen.
3. Hällefors kommun tar uttryckligen avstånd från könsdiskriminerande bilder på arbetsplatsen och uppsökande av adresser med

pornografiskt innehåll på Internet. I samband med årliga skyddsronder kontrolleras att dessa bestämmelser efterlevs.

4. Som en aktiv handling för jämställdhet skall bokningar av hotell i Hällefors kommuns namn, om möjligt, ske på hotell som medvetet avstår från att erbjuda pornografisk film via betal-TV. Ett PM angående detta finns på kommunens intranet
5. En kartläggning/enkätundersökning om sexuella trakasseriers förekomst ska göras under 2007.

## **Ansvar**

Arbetsledare och fackligt förtroendevalda samt alla anställda har ett gemensamt ansvar för punkterna 1 - 4. Personalenheten ansvarar för att kartläggningen/enkätundersökningen enligt punkt 5 blir genomförd.

## **Rekrytering**

### **§ 7**

*Arbetsgivaren skall 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.*

### **§ 8**

*Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.*

### **§ 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, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet att söka och se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.*

## **Kommentar**

Kvinnorna är i majoritet i kommunen, 82 procent av de anställda är kvinnor och 18 procent är män.

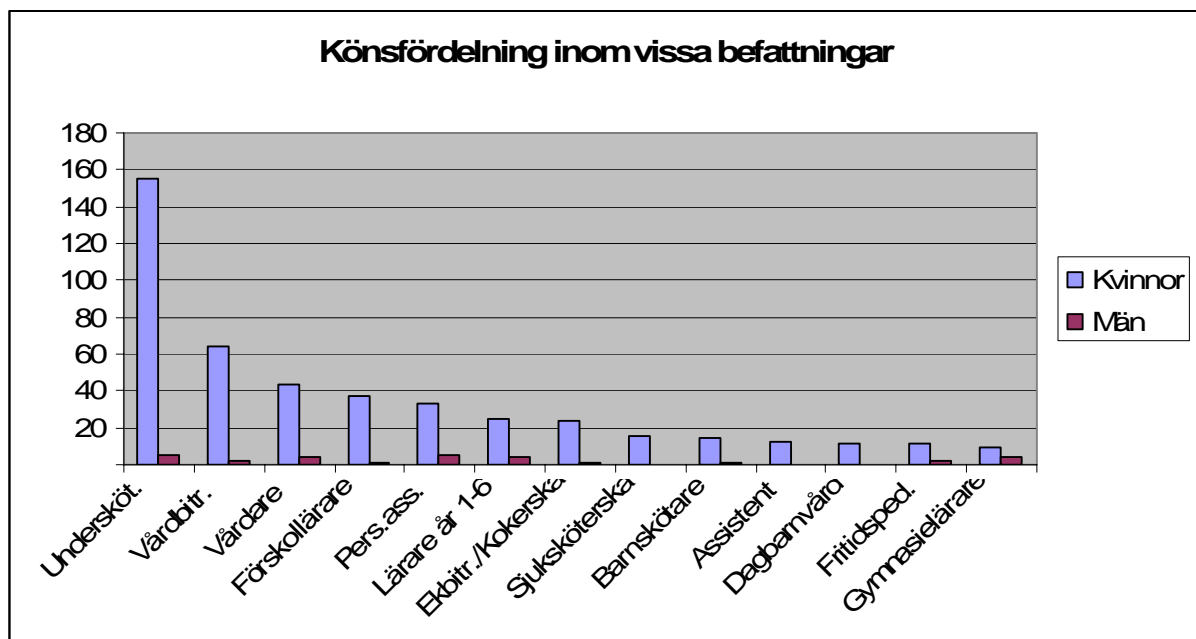
Tabell 4

Könsfördelning 1 nov 2006	Totalt	Kvinnor	Män
<b>Antal</b>	738	605	133
<b>Procent</b>	100%	82%	18%

Ett led i att komma tillrätta med kvinnodominansen inom många av kommunens befattningar är att särskilt uppmärksamma kvinnor som riskerar att bli kvar i arbetsuppgifter med få möjligheter till vidareutveckling. Organisatoriska eller andra hinder som begränsar kvinnors möjlighet till inflytande på verksamhetens utveckling skall undanröjas.

Nedan redovisas ett urval av kommunens befattningar som har en skev könsfördelning.

Diagram 1



I kategorin förvaltningschefer är samtliga tre män, medan kvinnorna dominerar i kategorin chefer/arbetsledare på mellannivå. Denna könssegregation mellan verksamhetschefer och mellanchefer är otillfredsställande och bör brytas.

Även på jämställda arbetsplatser kan det finnas könskodade arbetsuppgifter/yrkesgrupper. Även denna könskodning skall motverkas.

## Mål

- Kommunen skall eftersträva en jämnare könsfördelning i verksamheter där det finns mindre än 40 % av endera könet.
- Vid tillsättandet av ledningsgrupper, arbetsgrupper, projektgrupper m m skall jämn könsfördelning eftersträvas

## Åtgärder 2007

1. Vid rekrytering ska, vid för övrigt likvärdiga kvalifikationer, förtur ges åt det underrepresenterade könet.
2. Underrepresenterat kön ska kallas till intervju, om kvalifikationskraven är uppfyllda.
3. Vid urval och intervju ska arbetsgivaren representeras av båda könen, och båda skall ha liknande kompetensnivå.
4. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till kompetensutvecklingen. Medarbetarsamtalet är bl a till för att diskutera utvecklingsvägar, samt undanröja de eventuella hinder som finns.
5. Arbetsledare ska årligen göra en kompetensinventering för att fånga upp kvinnor som kan tänkas bli framtida chefer.
6. Om möjligt ska introduktionsprogram för blivande chefer anordnas. Ledarskapsutbildningar skall genomföras i syfte att underlätta framtida rekryteringar
7. Arbetsledare ska ha möjlighet att delta i chefsutvecklingsprogram.
8. Upprätta rutiner för hur utbildningsinsatser ska redovisas för att vi ska få kunskap om hur kompetensutvecklingens art, innehåll och kostnad fördelas mellan kvinnor och män.

## Ansvar

Förvaltningschefer/enhetschefer beslutar om tillsättande av tjänster enligt delegation och ansvarar därmed för punkterna 1-5 ovan. Förvaltningscheferna ansvarar för punkterna 6 och 7. Personalenheten ansvarar för att punkt 8 genomförs.

# Lön

## § 10

*I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga*

- *bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren*
- *löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt*

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

## § 11

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

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

## § 12

*Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av en handlingsplan för jämställda löner.*

## Kommentar

Den lönekartläggning som gjorts för 2006 visar att kvinnors lön i förhållande till männens i genomsnitt är lägre. Löneskillnaden har minskat mellan åren 2005 och 2006.

Tabell 5

Löneskillnader kvinnor/män 1 nov 2006		2005	2006
<b>Kvinnors medellön i % av männens</b>		90.98%	94.09%
<b>Skillnad i kronor</b>		-1929	-1255

Löneskillnader ska analyseras och kunna förklaras utifrån skillnad i kompetens och/eller ansvar. Kan skillnaden inte förklaras finns en löneskillnad p g a könstillhörighet och den måste enligt lagen rättas till. Löneskillnader ska analyseras för lika arbeten men även för de som vi betraktar som likvärdiga, d v s ingår i samma befattningsgrupp. I nedanstående tabell redovisas löneläget för ett urval av befattningar.

Tabell 6

		Kvinnor				Män			
		Antal	min	medel	max	Antal	min	medel	max
Yrkeskategori	Grupp:								
Barnskötare	4	16	17000	18589	19700	1			
Vårdbiträde	5	63	16000	17460	18800	4	15500	16950	17800
Undersköterskor	6	155	17500	18513	20700	5	18000	18680	19200
Vårdare	6	42	17000	18008	18850	4	17760	17912	18138
Personlig ass	6	32	17000	18077	19750	5	16500	17802	18610
Förskollärare	7	39	18775	21259	27000	1			
Lärare år 1-6	8	25	20200	22779	28040	4	21140	22793	26190
Lärare år 7-9	8	15	19500	23387	28150	9	21300	25444	29100
Socialsekreterare	8	8	21300	22500	24250	6	21850	24892	26550
Gymnasielärare	8	13	19000	22577	30000	7	21000	26057	31750
Sjuksköterskor	9	16	20500	22428	25200	0			

	Det kön som har den lägsta lönen inom gruppen
	Det kön som har den högsta lönen inom gruppen
	Det kön som har den högsta medellönen inom gruppen

Kommunens löneanalysgrupp och värderingsgrupp har under 2006 värderat och poängsatt samtliga befattningar. Lönekartläggning har gjorts för löneläget 2006, resultatet ska analyseras och utmyнна i en handlingsplan under våren 2007.

## **Mål**

- Hällefors kommun skall ha jämställda löner

## **Åtgärder 2007**

1. Årliga lönepolitiska riktlinjer ska antas av Kommunstyrelsen.
2. Löneanalys i enlighet med jämställdhetslagens krav som redovisats för Kommunstyrelsen skall ligga till grund för lönestrukturella åtgärder.
3. Vid föräldraledighet bör den genomsnittliga löneökningen inom befattningen alternativt arbetsplatsen ges.
4. Arbetsfördelningen bör uppmärksammas, liksom möjlighet för karriärutveckling för kvinnor, d v s lönepåverkande kriterier
5. Vid lönesättning ska förhandlingsdelegationen alltid kontaktas för rådgivning.

## **Ansvar**

Personalenheten ansvarar för att punkterna 1 och 2 och samtliga förvaltningar/arbetsledare ansvarar för att punkterna 3-5 uppmärksammas.

## **Jämställdhetsgruppen 2007:**

Ann Karlsson, personalchef, Gunnel Rundqvist, kanslichef, Kenth Adamsson, förvaltningschef, Susanne Grundström (s), Ulrika Mellkvist (c), Margeurite Wase (Hob), Carl-Fredrik Grönvall och Stig Ericson Lärarnas Riksförbund, Catrin Jessen och Anna Thron-Bratt Lärarförbundet, Lars Norling och Anna-Lena Järnberg Kommunal, Erika Backius SKTF.