

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

för anställda i Ljusdals Kommun
2012-2014

BESLUT I KS 2011-10-06

Inledning

Jämställdhetslagen pekar i 4-11 §§ ut de områden där alla arbetsgivare är skyldiga att vidta så kallade aktiva åtgärder för att främja jämställdheten på arbetsplatsen. Det gäller att se till att arbetsförhållandena lämpar sig för kvinnor och män, att arbetstagarna kan förena föräldraskap och arbete, att motverka sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män vid kompetensutveckling och rekrytering och att förhindra osakliga löneskillnader på grund av kön. De för arbetsplatsen planerade jämställdhetsåtgärderna skall formuleras och revideras vart tredje år i jämställdhetsplanen.

Arbetet med jämställdhet är inte ett mål i sig utan en strategi

Det är viktigt att komma ihåg att jämställdhetsplanen skall fungera som ett verktyg och inte som ett mål i sig. Målet är att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv.

Kartläggning, åtgärd, mätbara mål

Jämställdhetsplanens krav på åtgärder skall vara baserade på resultatet av ett grundligt kartläggningsarbete. I Ljusdal är vissa områden kartlagda medan kunskap fortfarande saknas inom andra. I jämställdhetsplanen för 2012-2014 har det beslutats att fokusera på väl avgränsade områden som visat sig vara särskilt angelägna att aktivt arbeta vidare med utifrån utvärdering och uppföljning av de åtgärder som var beslutade för 2008.

Vem ansvarar?

Det övergripande politiska ansvaret för jämställdhetsarbetet i kommunen och därmed för jämställdhetsplanen ligger hos kommunstyrelsen. Facknämnderna ansvarar för planering, genomförande och uppföljning av jämställdhetsarbetet inom sitt verksamhetsområde.

På tjänstemannanivå ligger det övergripande ansvaret hos kommunens ledningsgrupp. Respektive förvaltningschef ansvarar för det konkreta jämställdhetsarbetet inom sin förvaltning.

Arbetsgivaren har att ansvara för att insatser genomförs, vilka syftar till att tillräcklig kunskap om lagen och dess innebörd finns hos samtliga arbetstagare inom organisationen. Det är förvaltningschefen på varje förvaltning som är ytterst ansvarig för att åtgärderna i planen genomförs.

Jämställdhetsplanen skall revideras *vart tredje år* av kommunstyrelsen.

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.

Lika villkor för kvinnor och män i arbetslivet – jämställda arbetsförhållanden

I Ljusdals kommun råder en könsuppdelad struktur såväl vertikalt som horisontellt. Det betyder att kvinnor och män har olika arbetsuppgifter och att de har olika position, makt och inflytande. Den horisontella uppdelningen märks genom att de flesta kvinnorna arbetar inom omsorgs- och socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen. Männerna är mer jämnt utspridda mellan de olika förvaltningarna. Den vertikala uppdelningen märks genom att andelen män ökar och är i majoritet ju högre upp i hierarkierna man kommer. Positivt är dock att vi kan se en förändring på mellanchefsnivå där antalet kvinnliga chefer har ökat 2009 jämfört med 2008 vilket är ett steg i rätt riktning ur ett jämställdhetsperspektiv.

Skillnaderna i kvinnor och mäns villkor märks också tydligt i lönenivåerna. Det är en övervägande andel av totalt anställda i kommunen som utgörs av kvinnor men ser man till hur stor andel av totala månadslönen som betalas ut till kvinnor är den betydligt lägre än männens.

Mot bakgrund av detta är det nödvändigt att i varje beslut som fattas fråga sig på vilket sätt detta får effekt för kvinnor respektive män. Alla ledare och chefer bör därför ha kunskap om genusperspektivets betydelse och vad jämställdhetsintegrering innebär.

Åtgärd 1:

Öka kunskapen om betydelsen av att anlägga genusperspektiv på den verksamhet man är chef och ledare för.

Hur åtgärd 1 skall genomföras under 2012-2014:

4 st JGL Basutbildningar för ledare, chefer och andra nyckelpersoner har genomförts under 2007. Under 2012-2014 ska samtliga av dessa grupper antingen gå utbildningen för första gången eller igen som repetition.

Mätbart mål:

Kvantitativt mål:

Samtliga chefer, politiker, ledare och nyckelpersoner skall ha genomgått JGL Basutbildning under 2012-2014.

Kvalitativt mål:

Chefer, ledare och nyckelpersoner har förändrat attityder och tillägnat sig ett gemensamt språk kring genusperspektivet och dess betydelse.

Ansvar för genomförandet:

Kommunchef.

Finansiering:

Inom ordinarie budget.

Arbetsförhållanden

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

Rättvisa på jobbet förutsätter rättvisa hemma – möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Våra möjligheter att fungera bra på jobbet påverkas i hög grad av hur bra det fungerar hemma. Kvinnor och män som delar hushåll delar statistiskt sett inte rättvist på arbetet i hemmet. Kvinnor arbetar dubbelt så mycket som männen i det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet. Många kvinnor i alla åldrar är dessutom i sina privatliv utsatta för hot och våld från en närstående man.

Kommunen som arbetsgivare har sin största kostnad i löner för de anställda och har övervägande kvinnor anställda. Kvinnor arbetar i högre grad deltid och uppvisar en betydligt högre sjukfrånvaro än män. Dessutom har deltidsarbetande kvinnor betydligt högre sjukfrånvaro än heltidsarbetande kvinnor. Detta är förhållanden som gör att kommunen som arbetsgivare särskilt måste uppmärksamma och underlätta kvinnors deltagande i arbetslivet.

Ljusdals kommun skall som arbetsgivare uppmuntra män att ta ut sin andel av föräldraledigheten. Ljusdals kommun skall ta tydligt ta ställning för kvinnofrid och understryka mäns ansvar för denna sak. Detta för att skapa mer jämställda - det vill säga rättvisa - villkor i arbetslivet.

Åtgärd 2:

Föräldralediga medarbetare skall kallas och erbjudas att medverka i medarbetar- och lönesamtal med chef samt följa löneutvecklingen jämfört med övriga medarbetare.

Hur åtgärd 2 skall genomföras under 2012-2014:

Särskild redovisning skall belysa löneutvecklingen bland föräldralediga medarbetare. (se Bilaga 5)

Ansvar för genomförandet:

Respektive chef / Personalchef.

Mätbart mål:

Gruppen föräldralediga medarbetare har följt löneutvecklingen under föräldraledigheten lika mycket procentuellt sett, som övriga medarbetare.

Finansiering:

Inom ordinarie budget.

Åtgärd 3:

Föräldraledighet skall uppmuntras generellt. Andelen föräldraledighet och vård av barn som tas ut av män ska öka.

Hur åtgärd 3 skall genomföras under 2012-2014:

Vid all rekrytering skall uttagen föräldraledighet räknas som jämförbar/vara jämförbar med annan arbetslivserfarenhet.

Mätbart mål:

Andelen manliga medarbetare som tar ut föräldraledighet samt ledighet för vård av barn har ökat. (se Bilaga 4)

Ansvar för genomförandet:

Kommunchef.

Finansiering:

Inom ordinarie budget.

Arbetsförhållanden

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

Sexuella trakasserier skall ej förekomma

– förebygga och förhindra sexuella trakasserier

I Ljusdals kommun har ingen anmälan om sexuella trakasserier gjorts. Mycket tyder på att det råder stor brist på kunskap kring vad sexuella trakasserier är och hur man skall hantera detta problem.

Hur såg det ut 2008?

Resultatet från AMU-undersökningen november 2008 visar att:

- På frågan om man kände till Jämställdhetsplanen så ligger de svarandes resultat på 4,11 inom en skala på 1-6.
- På frågan om man kände till policyn "Kränkande särbehandling" så ligger de svarandes resultat på 4,39.

Åtgärd 4:

Policyn Kränkande särbehandling skall levandegöras bland alla anställda.

Hur åtgärd 4 skall genomföras under 2012-2014:

Frågan om könsdiskriminering och sexuella trakasserier skall behandlas på arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtalen. Frågeställningar kring detta ämne skall formuleras i det underlag som cheferna använder för medarbetarsamtalen.

Ansvar för genomförandet:

Respektive chef.

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.

Rekrytering

Av alla anställda 2008 är 65 % kvinnor och 35 % män. Enligt jämställdhetslagen skall arbetsgivaren verka för en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden och yrken. Därför är det angeläget att det finns en medveten strategi för att nå den jämställda representationen vid all form av rekrytering.

Utgångspunkten för denna strategi är att Ljusdals kommun tillämpar positiv särbehandling. Det innebär att arbetsgivaren vid likvärdiga meriter skall välja den person som tillhör det underrepresenterade könet.

Hur såg det ut 2008 / 2009?

Den horisontella arbetsfördelningen, se bilaga 1.

Den vertikala arbetsfördelningen, se bilaga 2.

Åtgärd 5:

Från och med 2012 skall JämO:s metod ”Trappan” tillämpas vid alla rekryteringar.

Ansvar för genomförandet:

Rekryterande chef.

Mätbart mål:

Alla annonser skall fr.o.m. att jämställdhetsplanen antas innehålla texter om att vi gärna ser sökande av underrepresenterat kön.

Finansiering:

Inom ordinarie budget.

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 allmännas verksamhet tillämpas i stället 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

Utjämna löneskillnaderna

– lönefrågor

I Ljusdals kommun genomförs varje år kartläggning och översyn av lönerna. En arbetsvärdering utifrån verktyget Lönevågen kommer också att genomföras. Syftet är att få bort könsrelaterade löneskillnader som inte går att förklara med sakliga argument. Framförallt handlar det om att omvärdera traditionellt kvinnligt arbete eftersom det har visat sig att kvinnors arbete historiskt sett värderas lägre än mäns arbete.

Hur såg det ut 2008 / 2009?

I Ljusdals kommun tjänar män mer än kvinnor. (se Bilaga 3)

Åtgärd 6:

Osakliga löneskillnader inom samma befattningar och mellan likvärdiga befattningar skall elimineras.

Hur åtgärd 6 skall genomföras under 2012-2014:

Lönekartläggning skall genomföras årligen.

Ansvar för genomförandet:

Personalchef.

Mätbart mål:

I december 2013 ska det inte finnas osakliga löneskillnader inom samma befattningar och mellan likvärdiga befattningar.

Finansiering:

Inom ordinarie budget.

Jämställdhetsplan

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.

Redovisning av jämställdhetsplan vart tredje år istället för årligen

Alla arbetsgivare ska arbeta förebyggande med jämställdhet på arbetsplatsen. Från och med den 1 januari 2009 har en del förändringar införts vad gäller kravet på skriftliga jämställdhetsplaner. En arbetsgivare ska numera vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete, istället för varje år, som lagen föreskrev tidigare.

Utvärdering av gällande jämställdhetsplan

Förutsättningen för alla åtgärdsförslag för 2008 var, och bör även framöver vara, att man kartlagt hur det ser ut idag, innan man föreslår åtgärder och mål. Jämställdhetsplanen för 2008 var upplagd som en handlingsplan som hade mål som var mätbara. De flesta av åtgärdsförslagen i Jämställdhetsplanen för 2008 har dock av olika anledningar inte genomförts.

Inför revideringen av 2008 års Jämställdhetsplan föreslås således ett urval av de åtgärder som stod i 2008 års plan men som ej har genomförts. Prioriteringarna har gjorts utifrån att fokus bör vara väl avgränsade områden som visat sig vara särskilt angelägna att aktivt arbeta vidare med utifrån utvärdering och uppföljning av de åtgärder som var beslutade för 2008. Dessa bör både bredda och fördjupa jämställdhetsarbetet för anställda i Ljusdals kommun. Då det skall vara möjligt och realistiskt att genomföra åtgärderna och på så vis driva ett framgångsrikt jämställdhetsarbete har Jämställdhetsplan 2012-2014 begränsat sig till endast ett visst antal åtgärder.

Ansvar för genomförandet:

Kommunchef



Ljusdals kommun
827 80 Ljusdal
0651-180 00