



**HULTSFREDS
KOMMUN**

Jämställdhetsplan 2007/2008



Beslutad i KF 080128
Uppdaterad pga faktafel i bilaga 2 080214

HULTSFRED

Innehåll

SAMMANFATTNING	3
INLEDNING.....	4
UTVÄRDERING AV FÖREGÅENDE JÄMSTÄLLDHETSPLAN	4
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 2 §	6
ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR I HULTSFREDS KOMMUN	6
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 3 §	7
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 4 §	7
ARBETET MED CHEFSUTBILDNING I HULTSFREDS KOMMUN.....	7
ARBETET MED SYSSLESÄTTNINGSGRAD I HULTSFREDS KOMMUN.....	7
ARBETET MED ARBETSTID I HULTSFREDS KOMMUN.....	9
ARBETET MED SJUKFRÅNVARO I HULTSFREDS KOMMUN	10
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 5 §	11
ARBETET MED ATT UNDERLÄTTA FÖR SMÅBARNSFÖRÄLDRAR I HULTSFREDS KOMMUN	11
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 6 §	13
ARBETET MOT SEXUELLA TRAKASSERIER I HULTSFREDS KOMMUN.....	13
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 7 §	14
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 8 §	14
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 9 §	14
ARBETET MED EN JÄMN KÖNSFÖRDELNING BLAND OLIKA YRKESKATEGORIER INOM HULTSFREDS KOMMUN.....	14
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 10 §	16
JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 11 §	16
ARBETET MED LÖNEANALYS OCH LÖNESKILLNADER I HULTSFREDS KOMMUN	16

Sammanfattning

De övergripande mål som satts upp i denna jämställdhetsplan är:

- Alla som vill ska få möjlighet att arbeta heltid.
- Andelen föräldralediga pappor skall öka varje år.
- Ingen anställd skall utsättas för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.
- Löneskillnader som beror på kön får inte finnas.

De mål som satts upp i denna jämställdhetsplan för 2007/2008 är:

- Samtliga anställda skall ha tagit del av och fått förståelse, kunskap och insikt om Hultsfreds kommuns arbete och målsättningar för jämställdhet.
- Att de utbildningar som ämnas genomföras för chefer och arbetsledare gällande löne-, medarbetar- och utvecklingssamtal skall ge en medvetenhet om vikten av ett jämställt synsätt i dessa lägen.
- Hultsfreds kommun har som mål att i högre utsträckning erbjuda fler heltidsanställningar till deltidsanställda som önskar högre sysselsättningsgrad. Målet för 2007/2008 är att antalet heltidsanställda ska öka från 48 % till 52 %.
- Olika arbetstidsmodeller ska utvärderas i relation till varandra.
- Att sjukfrånvaron, bland främst kvinnor, skall minska. Under 2007/2008 ska den minska från 8,25 % av arbetad tid till 8 %.
- Att utarbeta rutiner för hur medarbetare systematiskt skall hållas à jour med verksamheten under den tid de är föräldralediga.
- Under 2007/2008 ska de föräldralediga papporna öka med fyra procent.
- Hultsfreds kommun skall verka för att underlätta rekrytering av det underrepresenterade könet.
- Utarbeta ett system där kvinnor som rekryteras till mansdominerade grupper och män som rekryteras till kvinnodominerade grupper ges möjlighet till stöd genom en mentor.
- En ny lönekartläggning skall genomföras under 2008.

Vad som framträder tydligt i materialet är att könsfördelningen mellan de olika yrkeskategorierna fortfarande är traditionell. Den stora knäckfrågan är inte hur löneskillnaderna mellan män och kvinnor skall jämnas ut, utan snarare hur könsammansättningen inom olika yrkeskategorier skall kunna jämnas ut.

Någon tydligt bild av huruvida män eller kvinnor skulle vara lönediskriminerade framgår inte av det ovan presenterade materialet. Inom vissa kategorier finns det anledning att arbeta vidare med utjämnandet av löneskillnaderna, medan det inom andra yrkesgrupper finns fullständigt sakliga skäl för skillnaden mellan kvinnor och mäns löner. Det är viktigt att komma ihåg att lönediskriminering skall angripas som ett *strukturellt* problem, det är inte ett problem att söka eller lösa på individnivå då strävan mot individuella löner faktiskt betonar vikten av en viss löneskillnad.

Inledning

Ordet jämställdhet brukar i Sverige användas om förhållandet mellan kvinnor och män. Jämlikhet är ett vidare begrepp. Det avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnisk bakgrund, religion, social tillhörighet mm. Jämställdhet är en av de viktigaste jämlikhetsfrågorna.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män skall ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- vårda hem och barn
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället

Källa: *På tal om kvinnor och män*, SCB, 2000.

Jämställdhet i arbetslivet innebär att kvinnor och män ges lika rätt ifråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetslivet. Hultsfreds kommun anser det vara viktigt att utveckla jämställdheten i kommunen då detta gynnar samtliga invånare. Jämställdhet är en fråga som rör både kvinnor och män då konsekvenserna av ojämställdhet drabbar alla, bl.a. i form av sämre livskvalitet. Jämställdhet kan därför sägas vara en kunskapsfråga i första hand och inte en värderingsfråga. Det är viktigt att ha insikt om könets betydelse, bl.a. vad gäller samhällets struktur, men också om mäns och kvinnors olika villkor i livet. När ett köns- och jämställdhetsperspektiv genomsyrar hela verksamheten blir Hultsfreds kommun en bättre kommun.

Ett viktigt dokument i Hultsfreds kommuns jämställdhetsplan är den lönekartläggning som årligen genomförs. Den senaste lönekartläggning blev klar i november 2006 (se Lönekartläggning 2006). I jämställdhetsplanen ingår även kommunens riktlinjer mot kränkande särbehandling (se separat dokument).

I arbetet med att revidera och följa upp jämställdhetsplanen har personalchef, personalsekreterare samt berörda förvaltningar deltagit som remissinstans.

Lönestatistiken för denna plan grundar sig på hur löneläget såg ut 2006-12-31. Statistiken som återfinns i denna jämställdhetsplan omfattar samtliga tillsvidare- och visstidsanställda.

Utvärdering av föregående jämställdhetsplan

Enligt jämställdhetslagen § 13 ska en redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts tas med i nästa års plan. Både själva planen och dess åtgärder och skapandet av planen bör utvärderas.

Jämställdhetsplanen för 2005/2006 skickades ut på remiss efter att den gjorts, vilket också är viktigt och detta har också genomförts vid denna jämställdhetsplan för 2007/2008.

Den förra jämställdhetsplanen i Hultsfreds kommun antogs av kommunfullmäktige 2005-11-28. I den förekommer flera mål och åtgärder för att nå en mer jämställd

arbetsplats. Under varje punkt i jämställdhetsplanen för 2007/2008 görs en jämförelse med vilka mål som sattes upp vid föregående plan. I en del fall är årets mål och åtgärder desamma som föregående års. Detta beror på att målet inte uppfyllts och åtgärderna alltså fortfarande behövs göras.

I årets plan har vi försökt göra konkreta mål, till exempel ”Andelen föräldralediga pappor skall öka varje år. Under 2007/2008 ska de öka med fyra procent”. Det blir nu lättare att se om vi uppfyllt målet samtidigt som det blir lättare att utvärdera planen. Vissa mål är dock inte konkreta, till exempel ”ingen anställd ska utsättas för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling”. Det beror på att det inte går att kompromissa på denna punkt, här krävs nolltolerans. För detta finns i dagsläget inget system för utvärdering. Detsamma gäller flera andra mål, och åtgärden att ta fram ett system för utvärdering har därför lagts till under de punkter där det har ansetts nödvändigt.

Jämställdhetslagen 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 kvinnornas villkor i arbetslivet.

Jämställdhetslagen 2 §

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder 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. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Arbetet med jämställdhetsfrågor i Hultsfreds kommun

Centrala samverkanskommittén (CSK) är kommunledningens och de fackliga organisationernas gemensamma organ för det övergripande arbetsmiljöarbetet. En del av arbetsmiljöarbetet är arbetet med jämställdhet. Som centralt organ skall CSK stimulera och övervaka kommunens arbetsmiljöarbete. De uppgifter, relevanta ur ett jämställdhetsperspektiv, som Centrala samverkanskommittén har är följande:

- att som samverkansorgan bidra till skapandet av en god arbetsmiljö där jämställdhet är en viktig del.
- att verka för att arbetsgivare och arbetstagare intresserar sig för och aktivt deltar i strävanden att skapa jämställda arbetsförhållanden.
- att ur jämställdhetssynpunkt uppmärksamma arbetstidsfrågor.
- att arrangera och samordna utbildning i jämställdhetsfrågor.
- att följa förändringar i lagstiftning och olika författningar och tillse att kommunens förvaltningar ges utbildning och information om dessa förändringar och nyheter
- att kontrollera att förvaltningarna utarbetar rutiner och regler för det egna jämställdhetsarbetet.

Varje förvaltningschef är ansvarig för att en rapport lämnas till personalkontoret vid revidering av jämställdhetsplanen. Rapporten skall med jämställdhetsplanen som grund, innehålla information om hur könsfördelningen ser ut på förvaltningen, samt vilka aktiva åtgärder som har vidtagits under året. Vid rapportering för föregående jämställdhetsplan angav de flesta förvaltningschefer att planen tagits upp vid arbetsplatsträffar under året.

På hösten 2007 genomfördes en central introduktionsdag för nyanställda inom kommunen. Under dagen togs bland annat jämställdhetsplanen upp.

Mål 2007/2008:

- Samtliga anställda skall ha tagit del av och fått förståelse, kunskap och insikt om Hultsfreds kommuns arbete och målsättningar för jämställdhet.
Ansvarig: Chefer med personalansvar

Åtgärder:

- Varje förvaltning skall verkställa jämställdhetsmålen i den egna verksamheten.
Ansvarig: Respektive förvaltningschef
- Alla anställda skall ha tagit del av jämställdhetsplanen. Planen skall debatteras kontinuerligt på arbetsplatsträffar.
Ansvarig: Chefer med personalansvar
- Vid introduktion av nyanställd personal, introduktionsprogram för chefer samt i skyddsombudsutbildningen skall information om kommunens syn på jämställdhetsfrågor ges.
Ansvarig: Personalkontoret
- Ett sätt att utvärdera kunskapen kring jämställdhetsplanen bland chefer och anställda, till exempel via en enkät, ska utarbetas.
Ansvarig: Personalkontoret

Jämställdhetslagen 3 §

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

Jämställdhetslagen 4 §

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

Arbetet med chefsutbildning i Hultsfreds kommun

Ett viktigt delmål i arbetet för jämställdhet i arbetslivet är att chefer och arbetsledare inom Hultsfreds kommun är medvetna om vikten av ett jämställt förhållningssätt. För att uppnå detta krävs att *samtliga* chefsutbildningar av allmän karaktär präglas av ett jämställdhetsperspektiv. När det är möjligt bör även verksamhetsrelaterade utbildningar ha inslag av jämställdhetstänkande.

Det har genomförts flera utbildningar under 2005/2006 för chefer inom Hultsfreds kommun. En av dessa har haft jämställdhet som fokus och de andra utbildningarna har haft med jämställdhet som en aspekt.

Mål 2007/2008

- Att de utbildningar som ämnas genomföras för chefer och arbetsledare gällande löne-, medarbetar- och utvecklingssamtal skall ge en medvetenhet om vikten av ett jämställt synsätt i dessa lägen.
Ansvarig: CSK/Personalkontoret

Arbetet med sysselsättningsgrad i Hultsfreds kommun

Totalt arbetar 1606 personer (tillsvidare- och visstidsanställda) i Hultsfreds kommun. Av dessa är 1211 kvinnor (75 %) och 395 män. I tabell 1 går att utläsa att 27 % av de tillsvidareanställda männen är timanställda. Detta har sin förklaring i att brandmän som inte har kommunen som huvudarbetsgivare återfinns i gruppen tillsvidareanställda,

timanställda män. (För fler siffror angående jämställdhet bland anställda i kommunen, se bilaga 1).

Om vi jämför de siffror som fanns med i föregående jämställdhetsplan med de 2006-12-31 framgår att de tillsvidareanställda kvinnorna som arbetar heltid har minskat med två procent. Tidigare arbetade 52 % av de tillsvidareanställda kvinnorna heltid jämfört med 50 % ett år senare. Bland de visstidsanställda kvinnorna har andelen som arbetar heltid däremot ökat från 30 % till 34 %. Av de tillsvidareanställda männen är antalet heltidsanställda samma som föregående år medan de timanställda tillsvidareanställda männen har minskat från 29 % till 27 %. Av de visstidsanställda männen så har andelen heltidsanställda minskat något. Sammantaget har antalet heltidsanställda minskat från 49 % till 48 % mellan 2005 och 2006, antalet deltidsanställda har samma period ökat från 40 till 43 % och antalet timanställda minskat från 11 till 9 %.

Målet för 2005/2006 var att i högre utsträckning erbjuda fler heltidsanställningar till deltidsanställda som önskar högre sysselsättningsgrad. Vi kan här konstatera att vi har lyckats att öka heltidsgraden bland de visstidsanställda kvinnorna men däremot minskat andelen heltidsarbetande tillsvidareanställda kvinnor. Bland männen är det samma grad av tillsvidareanställda män som arbetar heltid medan visstidsanställda män har minskat andelen av heltidsanställda. Dessa siffror säger dock inget om huruvida sysselsättningsgraden i stort har ökat bland de anställda eftersom den endast delar upp de anställda i hel- eller deltidsanställda. Det övergripande målet är att alla som vill ska få möjlighet att arbeta heltid. 2007-07-11 var det 193 personer som anmält att de ville ha högre sysselsättningsgrad.

Under 2007 påbörjades åtgärder för att komma till rätta med sysselsättningsgraderna inom socialförvaltningen på Hultsfreds kommun, bland annat genom inrättandet av en projektanställning som tittar på problemet samt inköp av datorstöd för att komma till rätta med frågan.

Sysselsättn.- grad	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Deltid (%)	50	9	60	22
Heltid (%)	50	64	34	22
Timanst. (%)		27	6	57
Antal kvinnor resp. män	926	303	285	92
Totalt antal (=1606)	1229		377	

Tabell 1. Sysselsättningsgrad bland tillsvidare- och visstidsanställda samt totalt antal anställda, uppdelat på kvinnor och män 2006-12-31.

Sysselsättn.- grad	Tillsvidareanställda		Visstidsanställda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Deltid (%)	48	7	51	22
Heltid (%)	52	64	30	25
Timanst. (%)		29	19	53
Antal kvinnor resp. män	931	299	257	87
Totalt antal (=1574)	1230		344	

Tabell 2. Sysselsättningsgrad bland tillsvidare- och visstidsanställda samt totalt antal anställda, uppdelat på kvinnor och män 2005-12-31.

Övergripande mål:

- Alla som vill ska få möjlighet att arbeta heltid.
Ansvarig: Förvaltningschefer

Mål 2007/2008:

- Hultsfreds kommun har som mål att i högre utsträckning erbjuda fler heltidsanställningar till deltidsanställda som önskar högre sysselsättningsgrad. Målet för 2007/2008 är att antalet heltidstjänster ska öka från 48 % till 52 %.
Ansvarig: Chefer med personalansvar

Åtgärder:

- I samband med förändringar i verksamheten som innebär utökning av antalet tjänster skall i första hand personal som är tillsvidareanställd på deltid erbjudas högre sysselsättningsgrad där så är möjligt och lämpligt.
Ansvar: Chefer med personalansvar

Arbetet med arbetstid i Hultsfreds kommun

Om möjligt skall verksamheten vara organiserad på sådant sätt att arbetstagaren i stor utsträckning själv kan styra förläggningen av arbetstiden. Inom många verksamheter praktiseras redan olika flex- och arbetstidsmodeller. Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar t.ex. med årsarbetstid medan normal flexid tillämpas inom centraladministrationen. Olika arbetstidsmodeller bör utvärderas och utvecklas för att ge arbetstagare, såväl män som kvinnor, möjlighet att påverka sin arbetstid i den riktning de önskar.

En utvärdering av årsarbetstiden på kultur- och fritidsförvaltningen genomfördes under 2000 och den konstaterade att ingen ville byta tillbaka till någon annan modell och att alla är nöjda med att arbeta med årsarbetstid.

Mål 2007/2008:

- Olika arbetstidsmodeller ska utvärderas i relation till varandra.
Ansvarig: Personalkontoret

Arbetet med sjukfrånvaro i Hultsfreds kommun

2004 och 2005 stod kvinnorna för 90 % av den totala sjukfrånvaron bland de tillsvidareanställda i kommunen. Under 2006 har den siffran ökat något till 91 %. Bland de visstidsanställda så stod kvinnorna för 94 % av sjukfrånvaron 2004 och 92 % 2005. År 2006 står den för 91 %. Det har i stort inte blivit någon skillnad i fördelningen mellan män och kvinnor i sjukfrånvaron. Sammantaget var sjukfrånvaron för kvinnor 90 % 2005 och 91 % 2006. Målet att andelen sjukfrånvarande kvinnor ska minska är därför inte uppfyllt. Däremot har själva sjukfrånvaron minskat om vi ser till måttet sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid från 8,53 till 8,25. Om vi ser till det måttet har sjukfrånvaron minskat för kvinnor, från 9,54 % år 2005 till 9,18 % år 2006. För män är det istället en ökning från 4,67 2005 till 4,81 år 2006. Att kvinnorna har en större andel sjukfrånvaro kan till viss del förklaras av att de utgör den största gruppen bland tillsvidare- och visstidsanställda. Detta kan dock inte förklara hela den högre sjukfrånvaron som kvinnorna har. Detta bör därför utredas under 2007/2008.

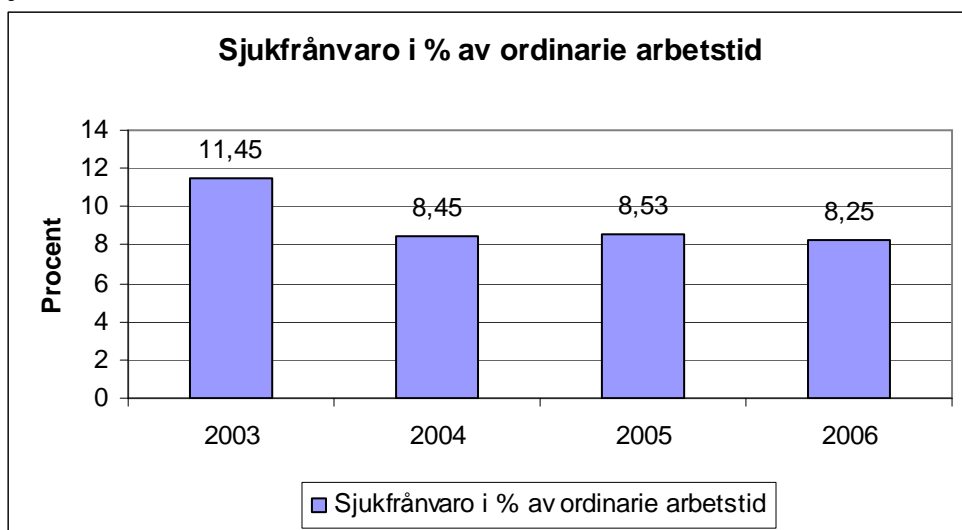


Diagram 1. Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid

Mål 2007/2008:

- Att sjukfrånvaron, bland främst kvinnor, skall minska. Under 2007/2008 ska den totala sjukfrånvaron minska från 8,25 % av arbetad tid till 8 %.
Ansvarig: Chefer med personalansvar.

Åtgärder:

- Utredning om varför sjukfrånvaron bland kvinnor är högre än bland män ska göras.
Ansvarig: Personalkontoret

Jämställdhetslagen 5 §

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

Arbetet med att underlätta för småbarnsföräldrar i Hultsfreds kommun

Nästan lika många kvinnor som män förvärvsarbetar i dag. Trots detta tar kvinnor oftast ett större ansvar för hem och barn än vad männen gör. Arbetsgivaren skall därför skapa arbetsförhållanden som hjälper både kvinnor och män att arbeta och ta hand om sina barn. En positiv och uppmuntrande inställning till föräldraledighet oavsett kön skall förmedlas. Som tidigare nämnts praktiseras idag olika flex- och arbetstidsmodeller inom flera verksamheter. Dessa är ett sätt att möjliggöra kombinationen av att vara förvärvsarbetande och småbarnsförälder, varför en utvärdering av flex- och arbetstidsmodellerna är angelägen även ur denna synvinkel.

Att vara småbarnsförälder innebär för många, främst kvinnor, att man under relativt lång tid är frånvarande från arbetsplatsen. För att underlätta återgången till arbetet bör en kontinuerlig kontakt mellan arbetsplats/arbetskamrater/arbetsledare och den föräldralediga upprättas.

Under 2006 togs 93 % av föräldraledigheten bland tillsvidareanställda ut av kvinnor, vilket är mer än under 2005 då 90 % togs ut av kvinnor. 2004 var andelen 92 %. Av de visstidsanställda kvinnorna är siffran oförändrad sedan föregående år, det vill säga 97 %. År 2004 var siffran 92 %. Andelen tillsvidareanställda kvinnor som tar ut föräldraledighet har alltså ökat medan andelen för de visstidsanställda är oförändrat. Detta innebär att målet för 2005/2006 inte har nåtts.

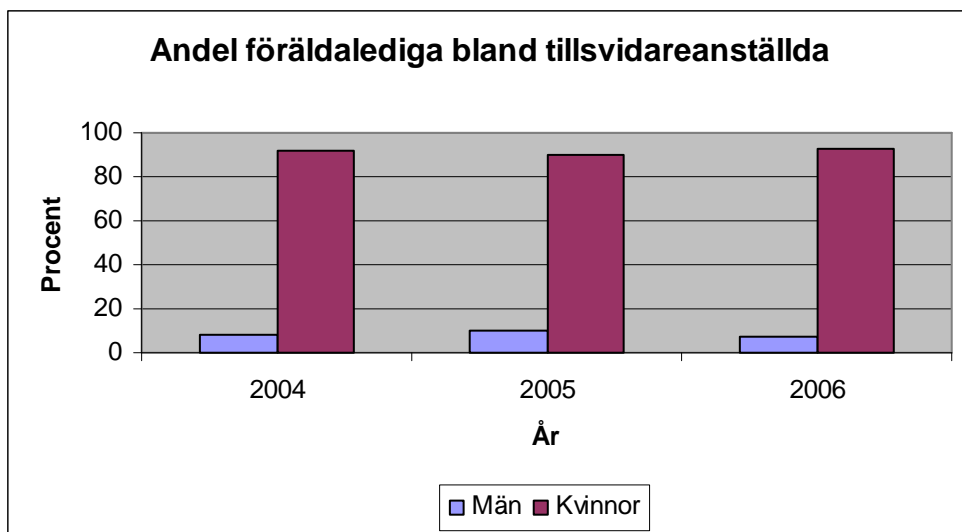


Diagram 2. Andel föräldralediga bland tillsvidareanställda

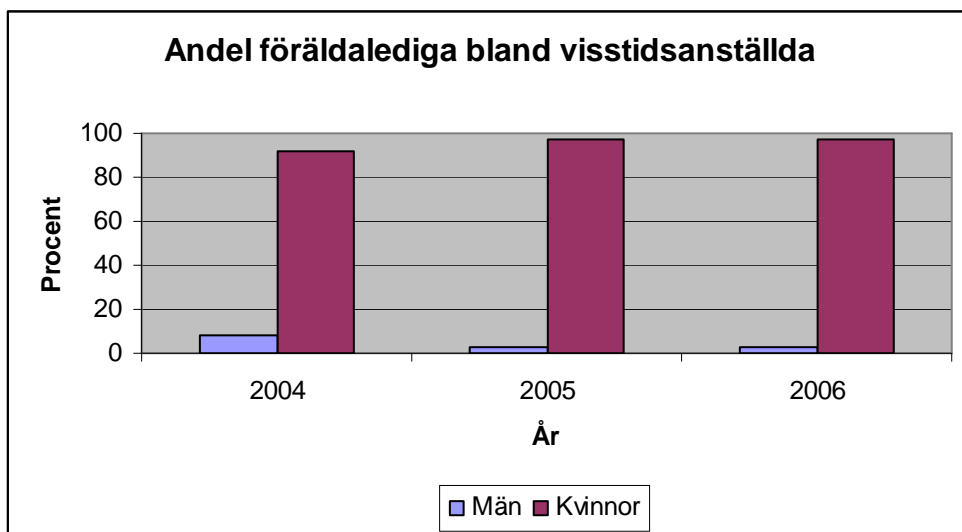


Diagram 3. Andel föräldralediga bland visstidsanställda

Övergripande mål:

- Andelen föräldralediga pappor skall öka varje år.

Mål 2007/2008:

- Att utarbeta rutiner för hur medarbetare systematiskt skall hållas à jour med verksamheten under den tid de är föräldralediga.
Ansvarig: CSK/Personalkontoret
- Under 2007/2008 ska de föräldralediga papporna öka med fyra procent.
Ansvarig: CSK/Personalkontoret

Åtgärder:

- Arbetsgivaren skall förmedla en positiv och uppmuntrande attityd till föräldraledighet.
Ansvarig: Chefer med personalansvar
- Arbetstagaren skall inte komma efter i sin löneutveckling under föräldraledigheten.
Ansvarig: Chefer med personalansvar
- Föräldralediga skall inbjudas till informationsmöten, kurser, konferenser samt erhålla informationsmaterial från arbetsplatser i samma utsträckning som om de arbetade.
Ansvarig: Chefer med personalansvar
- Det skall räknas som en merit vid anställning, särskilt till chefsbefattningar, att ha varit föräldraledig.
Ansvarig: Chefer med personalansvar

Jämställdhetslagen 6 §

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag.

Arbetet mot sexuella trakasserier i Hultsfreds kommun

Miljön på de olika arbetsplatserna inom Hultsfreds kommun skall vara trygg såväl fysiskt som psykiskt. Sexuella trakasserier eller andra former av kränkande särbehandling mellan arbetskamrater skall inte tolereras (se Riktlinjer mot kränkande särbehandling). Huruvida ett budskap är kränkande eller inte avgör mottagaren av budskapet; det är det ovälkomna och ensidiga i ett beteende som skiljer ett kränkande beteende från ett icke kränkande beteende, som istället är välkommet och ömsesidigt. Exempel på sexuella trakasserier kan vara t.ex. ovälkomna anspelningar, blickar, förslag, tafsningar, anstötliga bilder, råa skämt liksom kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor eller män.

Det ligger i allas gemensamma ansvar att förebygga och åtgärda kränkande särbehandling. I en situation där någon utsatts för kränkande särbehandling innebär detta ansvar att åtgärder måste vidtas så att det kränkande beteendet upphör. Beroende på situationens art kan frågan hänskjutas till arbetsledare, fackliga organisationer, personalkontor eller företagshälsovård.

Det är svårt att kontrollera om någon blivit utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling då det inte alltid anmäls. Det är däremot viktigt att det finns en tydlig policy och riktlinjer för detta då det visar att det inte accepteras.

Övergripande mål:

- Ingen anställd skall utsättas för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Åtgärder:

- Information om var man kan vända sig när man utsatts för kränkande behandling skall årligen lämnas på arbetsplatsträffar.
Ansvarig: Chefer med personalansvar
- Språkbruk, attityder och handlingar som kränker kvinnor eller män skall inte tillåtas.
Ansvarig: Chefer med personalansvar
- Ett sätt att utvärdera eventuella sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska utarbetas.
Ansvarig: Personalkontoret

Jämställdhetslagen 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.

Jämställdhetslagen 8 §

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

Jämställdhetslagen 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 och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Arbetet med en jämn könsfördelning bland olika yrkeskategorier inom Hultsfreds kommun

Om det råder obalans mellan könen inom vissa yrkesgrupper är arbetsgivaren skyldig att aktivt arbeta för att åstadkomma en jämnare könsfördelning. Inom Hultsfreds kommun råder idag en stor kvinnodominans inom flera yrkesgrupper. 23 yrkeskategorier, innehållande minst två anställningar, representeras enbart av kvinnor. Inom dessa 23 yrkeskategorier arbetar 32 % av det totala antalet kvinnliga anställda inom Hultsfreds kommun. Motsvarande procentsats för männen är 16 % och dessa fördelas på 13 yrkeskategorier inom vilka endast män är anställda. I faktiska tal är det 381 kvinnor och 63 män som är anställda inom yrkeskategorier vilka bara sysselsätter personer av ett kön. (För mer detaljerad information, se bilaga 2). Antalet personer som arbetar i ett yrke som enbart sysselsätter ett kön har ökat från 22 % av kvinnorna år 2005 till 32 % under 2006. För män har siffran ökat från 15 % till 16 %.

Annonserna skall utformas på ett sådant sätt att potentiella sökande från det inom yrkeskategorin underrepresenterade könet lockas att lämna in en ansökan. Tillsätts en rekryteringsgrupp skall sammansättningen vara sådan att könsfördelningen är jämn. Anställningsintervjuer skall hållas med såväl manliga som kvinnliga sökande när kvalifikationer möjliggör det. Vid rekrytering där sökandes meriter har funnits likvärdiga skall jämställdhetsaspekten beaktas vilket då innebär att underrepresenterat kön skall ha företräde.

Som liten kommun är det svårt att åstadkomma förändringar inom detta, då det snarare är att betrakta som ett samhällsproblem. Vad Hultsfreds kommun som arbetsgivare dock kan och skall göra är att arbeta för att motverka gamla könsrollsgränser, som fortfarande styr mångas yrkesval. Detta skall ske genom att på olika sätt göra det mer bekvämt för män att gå in i kvinnodominerade yrken och tvärtom.

Under 2006 har riktlinjer för rekrytering fastställs av personalkontoret. Där finns bland annat en bilaga som består av tips för att rekrytera objektiv. Jämställdhetsplanens riktlinjer att underrepresenterat kön ska anställas vid lika eller likvärdiga meriter lyfts också fram. Det står även att det är viktigt att tänka på hur annonser utformas.

Genomgång av flertalet annonser visar att det i många annonser framgår att de gärna ser sökande av det underrepresenterade könet. Vi kan därför se att vi har arbetat på flera olika sätt för att få en jämn könsfördelning under 2005/2006. Varför antalet kvinnor och män som arbetar i ett yrke som bara sysselsätter personer av ett kön bör därför utredas.

Mål 2007/2008:

- Hultsfreds kommun skall verka för att underlätta rekrytering av det underrepresenterade könet.
Ansvarig: CSK/Personalkontoret
- Utarbeta ett system där kvinnor som rekryteras till mansdominerade grupper och män som rekryteras till kvinnodominerade grupper ges möjlighet till stöd genom en mentor.
Ansvarig: CSK/Personalkontoret

Åtgärder:

- Arbetsplatserna eller arbetsbeskrivningen skall utformas så att de även blir attraktiva för det kön som är underrepresenterat.
Ansvarig: Chefer med personalansvar
- Vid tillsättning av rekryteringsgrupper skall det, så långt det är möjligt, tillämpas jämn könsfördelning.
Ansvarig: Chefer med personalansvar
- Platsannonser skall utformas så att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka.
Ansvarig: Chefer med personalansvar
- Vid anställningsförfarande skall underrepresenterat kön anställas vid lika eller likvärdiga kvalifikationer/meriter.
Ansvarig: Chefer med personalansvar
- Utredning ska göras kring varför antalet anställda i yrken som enbart sysselsätter personer av ett kön har ökat.
Ansvarig: Personalkontoret
- Ytterligare åtgärder för att minska antalet yrken som enbart sysselsätter personer av ett kön ska utredas i ett längre perspektiv.
Ansvarig: Personalkontoret

Jämställdhetslagen 10 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje 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 skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall 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.*

Jämställdhetslagen 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 års handlingsplan.

Arbetet med löneanalys och löneskillnader i Hultsfreds kommun

En ny lönekartläggning har genomförts 2006-11-13/14. Den visade att det generellt förs en jämställd lönepolitisk utveckling i Hultsfreds kommun. Vid sidan av den årliga lönekartläggningen genomförs varje år även en analys av de kommunala lönerna. Utifrån den genomförda lönekartläggningen kan det konstateras att det generellt förs en jämställd lönepolitisk utveckling i Hultsfreds kommun. Inför framtiden kommer de årliga lönekartläggningarna att förstärka jämställdhetsarbetet ytterligare.

Övergripande mål:

- Löneskillnader som beror på kön får inte finnas.

Mål 2007/2008:

- En ny lönekartläggning genomförs under 2008.
Ansvarig: CSK/Personalkontoret

Åtgärder:

- Vid varje löneöversynstillfälle skall jämställdhet beaktas.
Ansvarig: Chefer med personalansvar

Den generella lönebilden för Hultsfreds kommun är att män i genomsnitt tjänar mer än kvinnor. Både lönekartläggningen 2004 och 2005 samt den senaste kartläggningen som gjordes i november 2006 visar dock att löneskillnaderna kan förklaras (se Lönekartläggning 2006). Diagram 4 och 5, som redovisas nedan, visar medellön för tillsvidare- respektive visstidsanställda män och kvinnor samt totalt inom olika åldersintervall. Som går att utläsa är kvinnornas medellön lägre än männens. Störst skillnader återfinns bland de tillsvidareanställda samt bland visstidsanställda i de högre åldersgrupperna. (För mer detaljerad statistik över medellön inom kommunen, se bilaga 3).

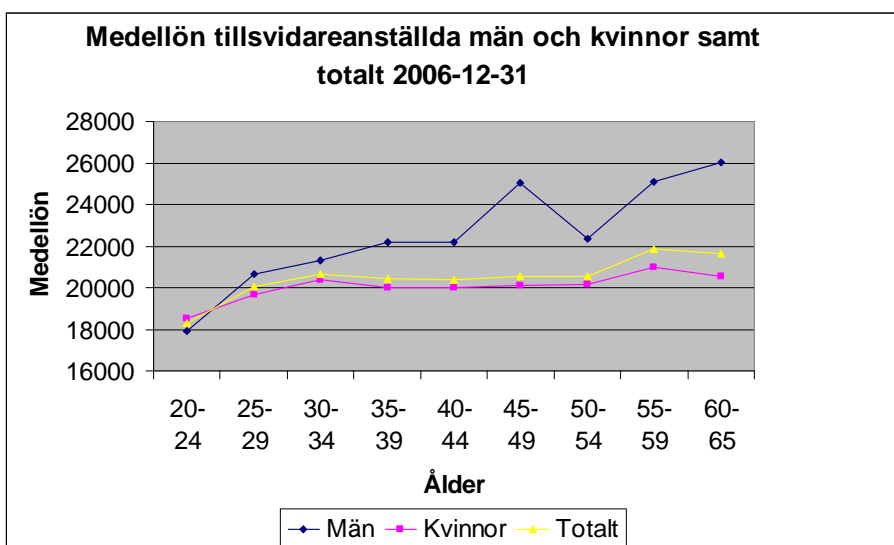


Diagram 4. Medellön för tillsvidareanställda män, kvinnor samt totalt i Hultsfreds kommun 2006-12-31

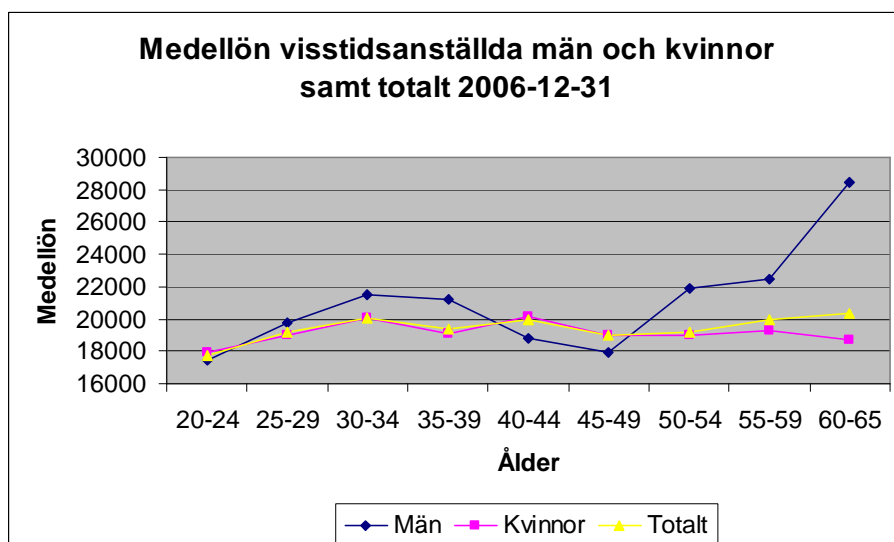


Diagram 5. Medellön för visstidsanställda män, kvinnor samt totalt i Hultsfreds kommun 2006-12-31

Diagram 6 och 7 nedan visar hur stor andel av männen och kvinnorna som återfinns i olika lönenivåer, bland tillsvidare- respektive visstidsanställda. Både bland tillsvidare- och visstidsanställda dominerar kvinnorna i den lägre lönenivån (15 000-20 000), medan männen är överrepresenterade i de högre nivåerna.

Lönekartläggningarna som gjorts för 2004, 2005 och 2006 visar att det **inte** finns skillnader i lön mellan män och kvinnor som beror på könstillhörighet. De löneskillnader som finns mellan män och kvinnor i Hultsfreds kommun beror istället på skillnader i ansvar och uppgifter, anställningstid, anställningar i skilda delar av verksamheter samt skillnad på utbildningsnivå (se Lönekartläggning 2006).

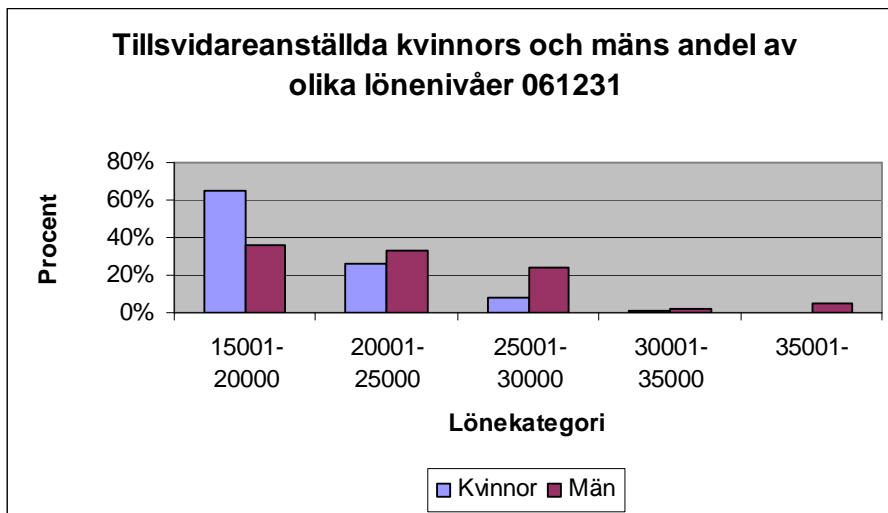


Diagram 6. Tillsvidareanställda kvinnor och mäns andel av olika lönenivåer 2006-12-31

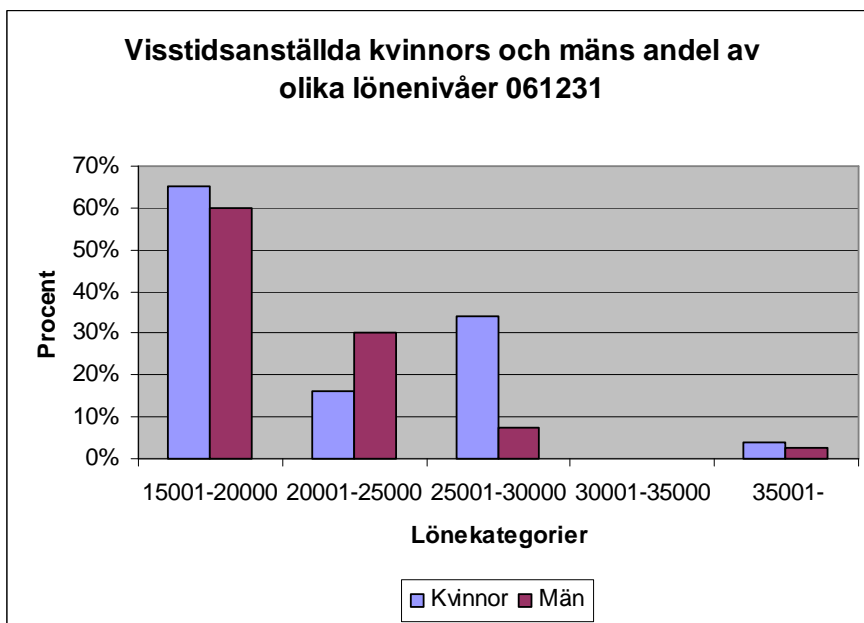


Diagram 7. Visstidsanställda kvinnor och mäns andel av olika lönenivåer 2006-12-31

På ett kommunövergripande plan kan kriteriet ålder och/eller anställningstid uteslutas som saklig anledning till löneskillnaden med hänvisning till tabell 3 (nedan). Detta eftersom mäns och kvinnors medelålder och genomsnittliga anställningstid är relativt lika.

	Tillsvidareanställda Genomsnittlig anställningstid		Visstidsanställda Genomsnittlig anställningstid	
	Medelålder	(år)	Medelålder	(år)
Kvinnor	49.1	18	42.9	8.6
Män	46.6	15.5	40.5	3.6
Totalt	48.5	17.3	42.3	7.4

Tabell 3. Medelålder och genomsnittlig anställningstid bland tillsvidare- och visstidsanställda uppdelat på kvinnor, män samt totalt 2006-12-31.

I diagram 8 och 9 går att utläsa medelvärden av tillsvidareanställda och visstidsanställda mäns och kvinnors löner i kommunen. I statistiken återfinns endast yrkesgrupper som består av både kvinnliga och manliga arbetstagare.

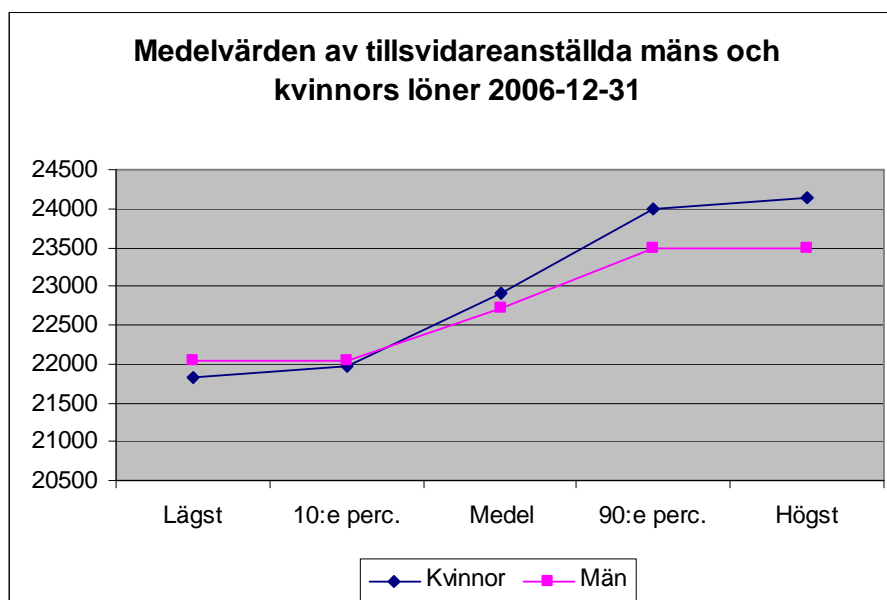


Diagram 8. Medelvärde av tillsvidareanställda mäns och kvinnors löner 2006-12-31

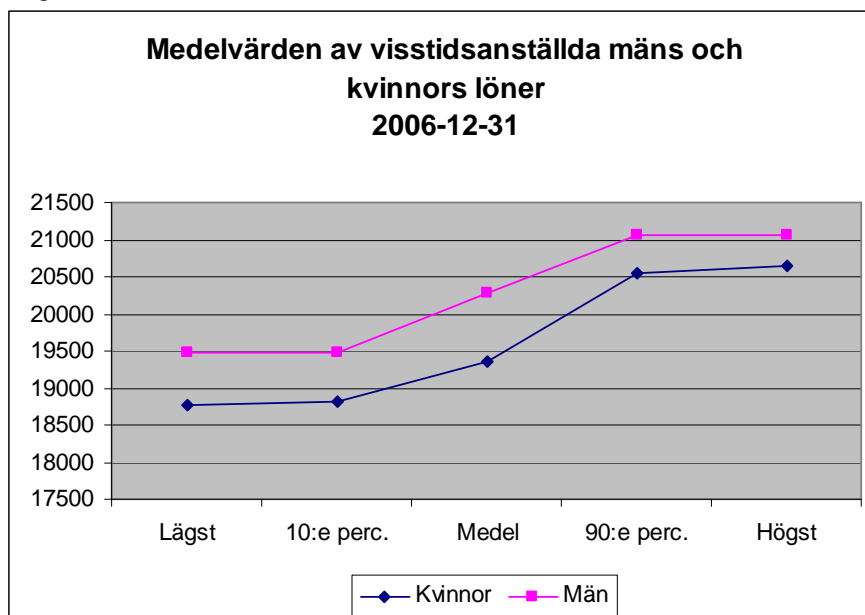


Diagram 9. Medelvärden av visstidsanställda män och kvinnors löner 2006-12-31

Nedan (diagram 10 och 11) redovisas lönestatistik för yrkeskategorier bestående av *endast ett kön* uppdelat på tillsvidare- och visstidsanställda. I dessa diagram behandlas enbart de yrkeskategorier vilka har minst två anställda och därmed skulle kunna representeras av såväl män som kvinnor.

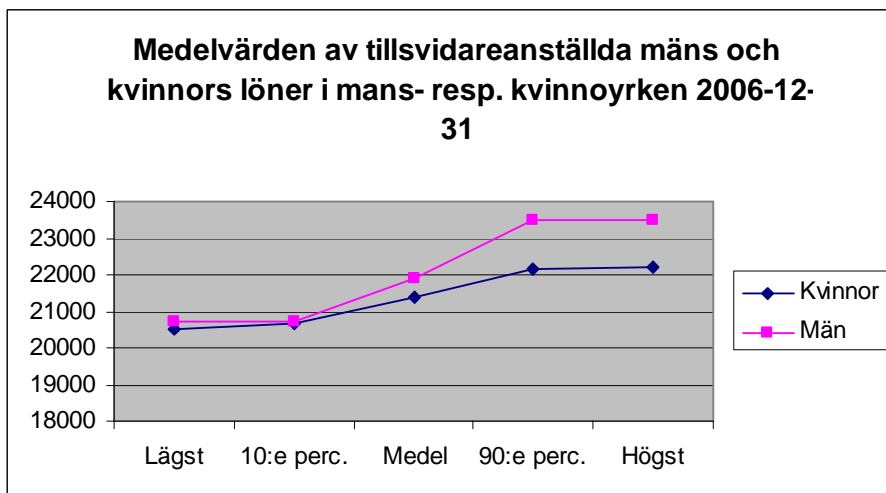


Diagram 10. Medelvärden av tillsvidareanställda mäns och kvinnors löner i mans- resp kvinnoyrken 2006-12-31

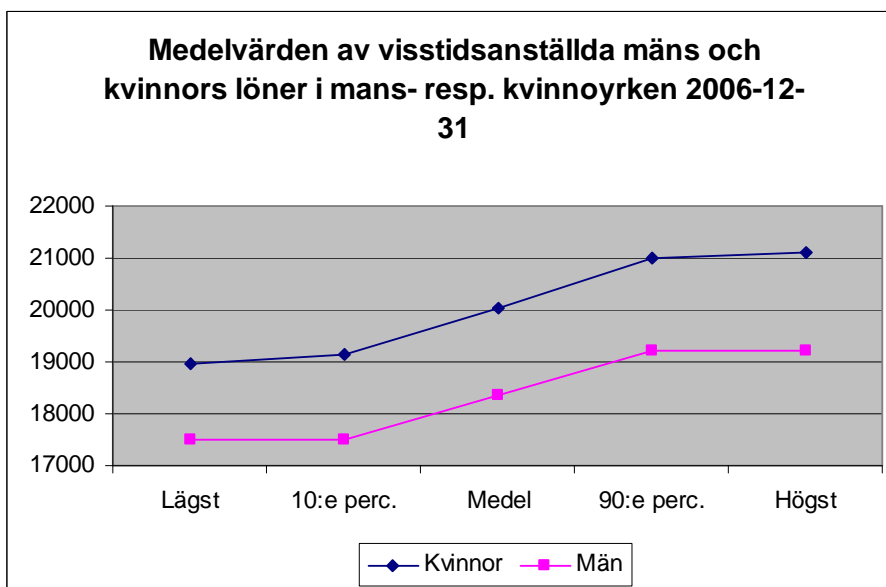


Diagram 11. Medelvärde av visstidsanställda mäns och kvinnors löner i mans- resp kvinnoyrken 2006-12-31

Jämställdhet i kommunen, siffror

Bilaga 1

	2006-12-31
Antal tillsvidare- och visstidsanställda	1606
Andel kvinnor	75 %
Andel heltid, totalt	48 %
Andel deltid, totalt	43 %
Andel män med heltidstjänst av totala antalet män	54 %
Andel kvinnor med heltidstjänst av totala antalet kvinnor	46 %
	2007-04-01
Antal förvaltningschefer	13
Andel kvinnliga förvaltningschefer	23 %
Antal chefer/bitr. chefer (inkl. förvaltningschefer)	63
Andel kvinnliga chefer/bitr. chefer (inkl. förvaltningschefer)	44 %
Andel kvinnliga chefer/bitr. chefer inom vård och omsorg	78 %
Andel kvinnliga chefer/bitr. chefer inom Barn- och utbildning	55 %
Andel kvinnliga chefer/bitr. chefer inom Kultur och fritid	0 %
Andel kvinnliga chefer/bitr. chefer inom Tekniska förvaltningen	0 %

Befattningar där endast ett kön finns representerat* bland samtliga tillsvidare- och visstidsanställda 061231

Bilaga 2

Befattning	Antal kvinnor	Antal män
Hemtjänstinsp/hemtjänstass	8	
Arbets terapeut	3	
Skolsköterska	6	
Sjuksköterska/barnmorska	17	
Arbetsledare, äldreomsorgen	17	
Förskollärare	106	
Barnskötare	37	
Föreståndare fritid		4
Bad- och idrottshallsarbetare	13	
Ungdoms-/sykokons./ssa-sekr.	5	
Ingenjör		3
Maskinbefäl/drifttekniker		3
1: e kokerska/kth	8	
Kokerska	24	
Ekonomi/skolmåltidsbitr.	40	
Annan ekonomipersonal	3	
Maskinist		5
Tekniker		5
Yrkesarbetare/hantverkare		10
Vaktmästare/bilförare		9
Park/trädg.arb./fasth.sköt.		3
Anläggare		9
Renhållningsarbetare		2
Elmontör		3
Städare	37	
Chef (plan, org, utredn, näring)		3
Räddningschef/brandchef		2
Personal/förhandl /sekrpskons	4	
Inköpare		2
Annan adm. handläggare	4	
Assistent	8	
Socialassistent	5	
Skolassistent	12	
Löneassistent	4	
Teknisk assistent	3	
Ekonomiassistent	6	
Biblioteksassistent	7	
Receptionist/telefonist	4	
Totalt	381	63

32 % av de **kvinnliga** anställda innehar en befattning som enbart kvinnor har inom kommunen.

16 % av de **manliga** anställda innehar en befattning som enbart män har inom kommunen.

23 olika befattningar sysselsätter enbart *kvinnor*.

13 olika befattningar sysselsätter enbart *män*.

*Minst två anställningar finns på varje befattning i listan vilket innebär att båda könen skulle kunna vara representerade.

Bilaga 3

Medellön bland anställda inom Hultsfreds kommun

	2006-12-31	
	Kvinnor	Män
Förvaltningschefer	39500	45110
Chefer inom vård och omsorg	29254	26575
Chefer inom Kultur och fritid		24500
Chefer inom Barn- och utbildning	31045	31864
Chefer inom Tekniska förvaltningen		24510

Tillsvidareanställda	Kvinnor	Män
Totalt, samtliga tillsvidareanställda	20031	22526
Socialsekreterare*	23044	22600
Annan handl vård omsorg	20980	19800
Annan specialist vård omsorg	21884	20050
Fritidspedagog*	21353	21048
Vårdare*	18755	19000
Skötare*	19113	18900
Undersköterska*	19055	18300
Behandlingsass/hemterapeut*	19980	19950
Personlig assistent*	19100	19799
Annan vård/omsorgspersonal*	18702	18825
Bibliotekarie*	22200	20300
Grundskolelärare 1-7*	24609	24154
Lärare i slöjd/hemkunskap m m*	26368	24795
Särskole-/speciallärare*	25142	26195
Elevassistent*	18811	17100
Miljö- o hälsoskyddsinspektör*	23833	24100
Annan teknisk handläggare**	20700	25050
Ekonomisekr/ekonom/kamrer	25075	28300

* Kvinnodominerad yrkesgrupp med både kvinnliga och manliga arbetstagare.

** Mansdominerad yrkesgrupp med både kvinnliga och manliga arbetstagare.

Mans- respektive kvinnodominerad yrkesgrupp innebär att det dominerande könet står för över 60 % av det totala antalet anställda.

Visstidsanställda	2006-12-31	
	Kvinnor	Män
Totalt, samtliga visstidsanställda	19129	21059
Fritidspedagog*	18352	19200
Vårdbiträde*	17597	18824
Undersköterska*	18794	18333
Behandlingsassistent*	17649	18500
Gymnasielärare*	21233	26675
Lärare bild musik idrott	17750	21105
Grundskolelärare 1-7*	21129	20220
Grundskolelärare 4-9*	19739	18863
Särskole-/speciallärare*	20040	20015
Annan adm handläggare*	19825	21000
Annan adm kontorspersonal**	18400	20000

* Kvinnodominerad yrkesgrupp med både kvinnliga och manliga arbetstagare.

** Mansdominerad yrkesgrupp med både kvinnliga och manliga arbetstagare.

Mans- respektive kvinnodominerad yrkesgrupp innebär att det dominerande könet står för över 60 % av det totala antalet anställda.

Hultsfreds kommuns jämställdhetsplan har tagits fram av personalkontoret under 2007. Dokumentet skall göras känt bland samtliga anställda och förtroendevalda i kommunen och skall kontinuerligt diskuteras på arbetsplatsträffar mellan chefer och medarbetare samt i samverkanskommittéerna.

Kontakta gärna personalkontoret om du har synpunkter på detta dokument.