



Älvkarleby
kommun

Jämställdhetsplan 2017-2019





Älvkarleby
kommun

2(15)

Handläggare: Kristoffer Seydlitz, HR-partner

Antaget av Kommunstyrelsen: KS § 140, 2016-11-09

Ärendenummer: 2016/100

Reviderad:



Inledning

Det finns en lagstadgad skyldighet enligt Diskrimineringslagen (2008:567), att arbetsgivare med fler än 25 medarbetare ska upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år. Den skyldigheten kan ses som en formalitet, då jämställdhet ska anses som en självklarhet inom Älvkarleby kommun. Oavsett formulering i lagstiftning, anser Älvkarleby kommun att alla ska ges samma rättigheter, skyldigheter samt möjligheter – oavsett kön. Jämställdhet leder också till ökad effektivitet, demokrati samt attraktivitet och Älvkarleby kommun ska bidra till det nationella jämställdhetsarbetet.

Syfte

Denna jämställdhetsplan är framtagen utifrån ett arbetsgivarperspektiv och syftet är att utveckla Älvkarleby kommun genom att kunna ge män och kvinnor samma förutsättningar på sin arbetsplats. Förhoppningen är att detta arbete på sikt även ska bidra ett mer jämställt samhälle för Älvkarleby kommuns medborgare.

Diskriminering och jämställdhet

Kortfattat betyder diskriminering att någon kränks eller missgynnas av någon anledning. Diskrimineringslagen innehåller sju diskrimineringsgrunder och förbjuder att någon missgynnas med anledning av någon av dessa grunder, exempelvis kön.

Jämställdhet utgör en del av begreppet diskriminering. Jämställdhet innebär jämlikhet mellan könen. Män och kvinnor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Värdegrund

Värdegrunden utgör ett fundament för Älvkarleby kommuns arbete och utgör således även grunden för jämställdhetsarbetet. Värdeorden *vilja*, *mod*, *helhetssyn* och *respekt* förtydligar och förstärker syftet med jämställdhetsplanen. Jämställdhetsarbetet och Älvkarleby kommuns strävan mot ökad jämställdhet konkretiseras genom värdegrunden.



Arbetsgivaransvar

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för kommunens jämställdhetsarbete.

Förvaltningscheferna ansvarar för jämställdhetsarbetet på förvaltningarna. Arbetet skall bedrivas aktivt och målinriktat samt årligen utvärderas. Övriga *chefer och arbetsledare* inom kommunen, ansvarar för det praktiska genomförandet av jämställdhetsarbetet. *HR-avdelningen* sammanställer och presenterar jämställdhetsarbetet årligen i årsredovisningen.

Giltighet och uppföljning

Jämställdhetsplanen gäller för perioden 2017-2019 och uppföljning sker årligen i samband med årsredovisning. Mål och aktiviteter ska uppfyllas och genomföras under perioden. Denna jämställdhetsplanen ska vara reviderad senast 2019-12-31.

Kartläggning

En jämställdhetsenkät som gick ut till medarbetare och chefer utgjorde grunden för jämställdhetsplanen. En arbetsgrupp har analyserat resultatet från enkäten, studerat rapporter och inhämtat information från sakkunniga för att kunna identifiera utvecklingsområden samt brister. Dessa punkter har sedan omformulerats till mål och därtill har aktiviteter kopplats för att förbättra förutsättningarna eller undanröja hinder.



Allmänt

Alla kvinnor och män ska ges samma rättigheter och skyldigheter. Förutsättningar och möjligheter som exempelvis förmåner och kompetensutveckling ska inte skilja mellan medarbetare på grund av kön.

3 Kap 3 § Diskrimineringslagen: Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Mål

Kunskapsnivån kring jämställdhet är hög bland chefer och medarbetare.

Chefer och medarbetare ska ha kunskap om rådande jämställdhet inom organisationen.

Chefer och medarbetare ska känna till kommunens jämställdhetsmål och det övergripande jämställdhetsarbetet.

Aktiviteter

- Älvkarleby kommun ska anordna utbildningar inom jämställdhet för medarbetare och chefer
- Inspirationsföreläsningar för anställda och förtroendevalda ska erbjudas årligen.
- En gång per år ska Chefsforum ha inriktningen *Jämställdhet* för att presentera resultatet från jämställdhetsenkäten, visa på goda exempel och stimulera det fortsatta jämställdhetsarbetet.
- Utbildningsmaterial och information ska utarbetas för att kunna användas vid arbetsplatsträffar inom alla kommunens verksamheter.
- Befintlig jämställdhetsenkät ska revideras för att bättre kunna mäta jämställdhet och för att kunna identifiera brister och utvecklingsområden. Bland annat kompletteras med frågor som mäter den allmänna kunskapsnivån kring jämställdhet.
- Årligen utföra mätning genom jämställdhetsenkät
- Utvärdera och analysera svar på jämställdhetsfrågor i medarbetarenkäten.
- All statistik på individnivå ska göras könsuppdelad.



Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för kvinnliga och manliga anställda. Det får inte finnas några praktiska hinder för kvinnliga eller manliga anställda och verksamheten/organisationen samt arbetsmiljön ska passa både kvinnor och män.

3 Kap 4 § Diskrimineringslagen: 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.

Mål

Personalutrymmen (**omklädningsrum etcetera**) ska upplevas som anpassade för att kunna inrymma både manliga och kvinnliga anställda.

Kvinnor och män ska uppleva att de har samma möjligheter att välja arbetsuppgifter.

Sjukfrånvaron ska inte skilja mellan kvinnor och män.

Andel heltidstjänster ska öka bland kvinnor.

Aktiviteter

- Inventera och åtgärda nuvarande personalutrymmen och lokaler i behov av förändring.
- Utföra riktade insatser mot grupper av medarbetare med hög sjukfrånvaro.



Föräldraskap

Både kvinnliga och manliga anställda ska kunna förena förvärsarbete med föräldraskap. Exempelvis ska inte medarbetares kompetens- och löneutveckling påverkas på grund av föräldraskap. Föräldrar ska kunna utnyttja lagstadgade rättigheter utan att missgynnas eller utsättas för kränkande särbehandling.

3 Kap 5 § Diskrimineringslagen: Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

Mål

Det ska vara möjligt att förena arbete med föräldraskap.

Aktiviteter

- Vi ska erbjuda flexibla lösningar för medarbetaren när så är möjligt. Verksamhetens krav på tillgänglighet, service och kvalitet ska dock alltid vara i fokus.
- Föräldralediga medarbetare ska erbjudas kontinuerlig information, om vad som pågår på arbetsplatsen och erbjudas kompetensutveckling.



Trakasserier

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av anmälningar om könsdiskriminering ska inte förekomma på Älvkarleby kommuns arbetsplatser. Detta innebär bland annat att sådant som ovälkomna anspelningar, blickar, förslag, tafsningar, anstötliga bilder, råa skämt liksom kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor eller män är inte tillåtna på arbetsplatsen. Utgångspunkt är alltid upplevelsen hos den person som känner sig utsatt.

3 Kap 6 § Diskrimineringslagen: 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.

Mål

Nolltolerans kring sexuella trakasserier. Ingen ska uppleva sig sexuellt trakasserad eller trakasserad på grund av sitt kön.

Om trakasserier inträffar, ska 100 % av fallen anmälas till arbetsgivaren.

Aktiviteter

- Revidera dokumentet *Handlingsplan mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier*.
- Utarbeta en ny rutin för hantering av kränkande särbehandling samt sexuella trakasserier (där HR-chef får kännedom om händelser).
- Färdigställa information om hantering av trakasserier, för publicering på intranätet.
- Jämföra antalet anmälda trakasserier mot antal svar i jämställdhetsenkäten, för att synliggöra ett eventuellt mörkertal av trakasserier.



Rekrytering

Vid nyanställningar och andra externa rekryteringar skall som målsättning gälla att både kvinnor och män söker utannonserade anställningar.

3 Kap 7 § Diskrimineringslagen: Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

3 Kap 9 § Diskrimineringslagen: 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.

Mål

Älvkarleby kommun ska sträva efter en jämn könsfördelning per verksamhetsområde (60 % / 40 %)

Personer från det (för tjänsten) underrepresenterade könet ska söka anställningen men oavsett kön, ska den kandidat som är *bäst* för verksamheten erbjudas anställningen

Aktiviteter

- Omvärldsbevakning (för att hitta metoder och aktiviteter för att uppnå en jämnare könsfördelning).
- Uttrycka i annonser att vi eftersträvar jämn könsfördelning samt mångfald och att vi därför gärna ser både kvinnliga och manliga sökande.



Löner

Beslutade lönekriterier inom Älvkarleby kommun ska utgöra grunden för lönesättning och lönen ska baseras på kompetens samt prestation. Lönesättningen ska vara könsneutral, där kvinnor och män ska bedömas på samma grunder samt utifrån samma kriterier oberoende av kön.

3 Kap 10 § Diskrimineringslagen: I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren **varit tredje år**¹ 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

...

Mål

Inga osakliga löneskillnader utifrån kön ska förekomma för lika eller likvärdigt arbete.

Anställningsvillkor och förmåner ska inte bero på medarbetarens kön.

Aktiviteter

- Utforma handlingsplan för att utjämna och undanröja osakliga löneskillnader pga. kön – utifrån genomförd lönekartläggning och arbetsvärdering.
- Årligen genomföra en lönekartläggning för att identifiera osakliga löneskillnader och revidera handlingsplan för att åtgärda eventuella brister.
- Arbetsvärdera befattningar som ännu inte har blivit värderade.
- Skriva befattningsbeskrivningar till genomförda arbetsvärderingar.

¹ Lönekartläggning ska genomföras varje år från 2017-01-01



Bilaga 1.
Samtliga jämställdhetsmål 2017-2019

Område	Styrtal	Följatal	Mätmetod
Allmänt			
Kunskapsnivån kring jämställdhet är hög bland chefer och medarbetare.	Utifrån kommande resultat från jämställdhetsenkät	Ingen uppgift	Jämställdhetsenkät, självskattning
Chefer och medarbetare ska ha kunskap om rådande jämställdhet inom organisationen.	Utifrån kommande resultat från jämställdhetsenkät	Ingen uppgift	Jämställdhetsenkät
Chefer och medarbetare ska känna till kommunens jämställdhetsmål och det övergripande jämställdhetsarbetet.	Utifrån kommande resultat från jämställdhetsenkät	Ingen uppgift	Jämställdhetsenkät
Arbetsförhållanden			
Personalutrymmen (omklädningsrum etcetera) ska upplevas som anpassade för att kunna inrymma både manliga och kvinnliga anställda.	Minst 80 % av medarbetarna ska uppleva att personalutrymmen är anpassade för att inneha både män och kvinnor	56,04% svarade positivt	Jämställdhetsenkät
Kvinnor och män ska uppleva att de har samma möjligheter att välja arbetsuppgifter.	Utifrån kommande resultat från jämställdhetsenkät	Ingen uppgift	Jämställdhetsenkät
Sjukfrånvaron ska inte skilja mellan kvinnor och män.	Kvinnors sjukfrånvaro ska närma sig männens sjukfrånvaro, fram till år 2020	151231: M: 4,17% K: 7,35 % Diff: 3,18	Personalekonomiska redovisningen
Andel heltidstjänster ska öka bland kvinnor.	Kvinnors sysselsättningsgrad ska öka och närma sig motsvarande andel bland män	151231: 68 % heltids- arbetande kvinnor	Personalekonomiska redovisningen
Föräldraskap			
Det ska vara möjligt att förena arbete med föräldraskap.	Ej ännu definierat.		Jämställdhetsenkät



Trakasserier			
Nolltolerans kring sexuella trakasserier. Ingen ska uppleva sig sexuellt trakasserad eller trakasserad på grund av sitt kön.	Inga förekomna trakasserier (0 %)	Ingen uppgift	Jämställdhetsenkät
Om trakasserier inträffar, ska 100 % av fallen anmälas till arbetsgivaren.	Samma siffra som ovan.	Ingen uppgift	Jämföra antalet anmälda trakasserier mot antal svar i jämställdhetsenkäten, för att synliggöra ett eventuellt mörkertal av trakasserier.
Rekrytering			
Älvkarleby kommun ska sträva efter en jämn könsfördelning per verksamhetsområde (60 % / 40 %)	60 % / 40 %	87 % / 13 %	Personalekonomiska redovisningen
Personer från det (för tjänsten) underrepresenterade könet ska söka anställningen men oavsett kön, ska den kandidat som är <i>bäst</i> för verksamheten erbjudas anställningen	60 % / 40 %	<i>Se bilaga 3.</i>	Genom tio stickprover på under året genomförda rekryteringar
Löner			
Inga osakliga löneskillnader utifrån kön ska förekomma för lika eller likvärdigt arbete.	0	0	Genom årlig lönekartläggning
Anställningsvillkor och förmåner ska inte bero på medarbetarens kön.	0	0	Genom årlig lönekartläggning



Bilaga 2.
Handlingsplan 2017-2019

Allmänt

Aktivitet	Ansvarig funktion	Färdigt	Uppfölj.
Älvkarleby kommun ska anordna utbildningar inom jämställdhet för medarbetare och chefer	HR		
Inspirationsföreläsningar för anställda och förtroendevalda ska erbjudas årligen.	HR		
En gång per år ska Chefsforum ha inriktningen <i>Jämställdhet</i> för att visa på goda exempel och stimulera det fortsatta jämställdhetsarbetet.	Kommun-chef		
Utbildningsmaterial och information ska utarbetas för att kunna användas vid arbetsplatsträffar inom alla kommunens verksamheter.	HR		
Befintlig jämställdhetsenkät ska revideras för att bättre kunna mäta jämställdhet och för att kunna identifiera brister och utvecklingsområden. Bland annat kompletteras med frågor som mäter den allmänna kunskapsnivån kring jämställdhet.	HR		
Årligen utföra mätning genom jämställdhetsenkät	HR		
Utvärdera och analysera svar på jämställdhetsfrågor i medarbetarenkäten.	HR		
All statistik på individnivå ska göras könsuppdelad.	LC genom HR		

Arbetsförhållanden

Aktivitet	Ansvarig funktion	Färdigt	Uppfölj.
Inventera och åtgärda nuvarande personalutrymmen och lokaler i behov av förändring.	Respektive chef		
Utföra riktade insatser mot grupper av medarbetare med hög sjukfrånvaro.	Ansvarig chef		

Föräldraskap

Aktivitet	Ansvarig funktion	Färdigt	Uppfölj.
Vi ska erbjuda flexibla lösningar för medarbetaren när så är möjligt. Verksamhetens krav på tillgänglighet, service och kvalitet ska dock alltid vara i fokus.	Respektive chef		
Föräldralediga medarbetare ska erbjudas kontinuerlig information, om vad som pågår på arbetsplatsen och erbjudas kompetensutveckling.	Respektive chef		



Trakasserier

Aktivitet	Ansvarig funktion	Färdigt	Uppfölj.
Revidera dokumentet <i>Handlingsplan mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier</i> .	HR		
Utarbeta en ny rutin för hantering av kränkande särbehandling samt sexuella trakasserier (där HR-chef får kännedom om händelser).	HR		
Färdigställa information om hantering av trakasserier, för publicering på intranätet.	HR		
Jämföra antalet anmälda trakasserier mot antal svar i jämställdhetsenkäten, för att synliggöra ett eventuellt mörkertal av trakasserier.	HR		

Rekrytering

Aktivitet	Ansvarig funktion	Färdigt	Uppfölj.
Omvärldsbevakning (för att hitta metoder och aktiviteter för att uppnå en jämnare könsfördelning).	HR		
Uttrycka i annonser att vi eftersträvar jämn könsfördelning samt mångfald och att vi därför gärna ser både kvinnliga och manliga sökande.	Rekryterande chef (Allmän text: HR)		

Löner

Aktivitet	Ansvarig funktion	Färdigt	Uppfölj.
Utforma handlingsplan för att utjämna och undanröja osakliga löneskillnader pga. kön – utifrån genomförd lönekartläggning och arbetsvärdering.	HR		
Årligen genomföra en lönekartläggning för att identifiera osakliga löneskillnader och revidera handlingsplan för att åtgärda eventuella brister.	HR		
Arbetsvärdera befattningar som ännu inte har blivit värderade.	HR		
Skriva befattningsbeskrivningar till genomförda arbetsvärderingar.	HR		



Bilaga 3.

Könsfördelning bland arbetssökande 2016 (tio stickprover)

	Totalt	Män	Kvinnor	% Män	% Kvinnor	Nuläge
Ekonomer	21	12	9	57,1%	42,9%	Kvinnodominerat
Sommarvikarier och vikarier vid behov till Vård- och omsorgsverksamheten	108	41	67	38,0%	62,0%	Kvinnodominerat
Integrationshandläggare	33	14	19	42,4%	57,6%	Kvinnodominerat
Fastighetsskötare	30	28	2	93,3%	6,7%	Mansdominerat
Boendestödjare EKB	41	17	24	41,5%	58,5%	Inom 40/60
Timvikarie boendestödjare EKB	82	50	32	61,0%	39,0%	Inom 40/60
Fastighetsförvaltare	15	10	5	66,7%	33,3%	Tidigare män
Lärare inom vuxenutbildning	13	7	6	53,8%	46,2%	Kvinnodominerat
Bibliotekarie med fokus barn och unga	25	7	18	28,0%	72,0%	Kvinnodominerat
Teamchef Nätverkshuset	7	3	4	42,9%	57,1%	Kvinnodominerat
Totalt:	375	189	186	50,4%	49,6%	