



Dokumenttyp Policy/plan	Beslutad av (datum och §) KF, 2016-03-21, § 21	Giltig fr o m 2016-03-21
Dokumentansvarig Personalchef	Gäller för Alla kommunens verksamheter	Senast reviderad

Jämställdhetsplan 2016-2018

Bakgrund

Diskrimineringslagen föreskriver att arbetsgivare aktivt ska motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och skyldigheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck. (1 kap. 1§). Lagen syftar till att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställning och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Diskrimineringslagen fastställer att arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska upprätta en skriftlig plan för sitt jämställdhetsarbete, som revideras minst vart tredje år. (3 kap. 13§).

Om jämställdhet

Det är i vardagen som jämställdhet skapas och i Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin som används i jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla områden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Konkret innebär det att förhållanden och villkor för både kvinnor och män ska tydliggöras. Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska organiseras så att de lämpar sig för både kvinnor och män. Jämställdhetsplanen med tillhörande handlingsplan skall utveckla, förstärka och konkretisera Sölvesborgs kommun jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsplan 2016-2018

Jämställdhetsplanen med tillhörande handlingsplan tas fram av personalkontoret och diskuteras med de fackliga parterna. I jämställdhetsplanen beskrivs Sölvesborgs kommuns övergripande mål för jämställdhetsarbetet samt de aktiva åtgärder som kommunen som arbetsgivare planerar att vidta för att främja jämställdhet på arbetsplatsen. Planen är utformad utifrån Diskrimineringslagen och samtliga paragrafhänvisningar avser Diskrimineringslagens kapitel 3. Personalkontoret har gjort en uppföljning på jämställdhetsplan 2012-2014 som redovisas under målinriktade insatser.



Enligt Diskrimineringslagen ska vi arbeta med jämställdhet på dessa områden:

- Arbetsförhållanden
- Föräldraskap och förvärvsarbete
- Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön
- Rekrytering
- Löner

Personalkontorets förslag innebär att vi håller fast vid de områden vi tidigare haft och som även är de områden som Diskrimineringslagen kräver.

Jämställdhetsplanens områden

Kommunen ska bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete och vidta aktiva åtgärder inom följande områden:

- Det goda värdskapet
- Önskad sysselsättningsgrad
- Arbetsförhållanden
- Förvärvsarbete och föräldraskap
- Trakasserier
- Rekrytering
- Lönefrågor

Personalstatistik

Sölvesborgs kommun har en stor överrepresentation av kvinnliga arbetstagare. Av de tillsvidareanställda är den:

1 januari, 2013 – 85,7 % kvinnor och 14,3 % män

1 januari, 2014 – 85,4 % kvinnor och 14,6 % män

1 januari, 2015 – 85,5 % kvinnor och 14,5 % män

Beträffande sysselsättningsgraden kan konstateras att den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda den:

1 januari, 2013 - 88,1 % kvinnor och 96,7 % män

1 januari, 2014 - 88,3 % kvinnor och 95,5 % män

1 januari, 2015 - 89,1 % kvinnor och 95 % män

Syfte och Ansvar

Syftet med jämställdhetsplanen för Sölvesborgs kommun är främst att kvinnor och män i organisationen skall ha lika rättigheter samt möjligheter. Syftet är också att genom ett arbete med jämställdhet bli en attraktiv arbetsgivare.

Chefer ansvarar för att aktivt arbete med jämställdhetsfrågorna och tillsammans med medarbetarna är målet att utifrån den beskrivna gemensamma värdegrunden, bli en



naturlig del i det vardagliga arbetet. För att jämställdhetsarbete skall vara lyckat krävs det att alla medarbetare arbetar utifrån den gemensamma värdegrunden.

1. Värdegrund

2008 startade ett värdegrundsarbete i Sölvesborgs kommun genom att en vision antogs. Visionen säger att Sölvesborgs kommun ska vara den bästa kommunen i regionen att bo i, att kommunen ska präglas av engagemang, närhet och värme och att vi ska välkomna alla nya invånare och besökare. Detta ligger till grund för ett värdegrundsarbete som tog fart 2011. Sedan 2012 har vi arbetat aktivt med vår värdegrund och som ett led i detta arbete sker en inriktning mot värdskap. För att ytterligare sätts fokus på visionen, vår kultur och vår värdegrund genom att lyfta fram mötet mellan människor och betydelsen av vårt värdskap. Under 2015 startat ett arbete kring värdskap där "Det goda värdskapet" är den bärande tanken. Detta är en vidareutveckling av vårt ständigt pågående värdegrundsarbete. Parallellt med denna verksamhet pågår värdegrundsarbete på olika sätt i kommunen. Där olika förvaltningar arbetar med frågan. Tex i barn och utbildningsförvaltningen där det under 2015 och 2016 sätts upp en musikal kring temat " Att växa tillsammans".

Mål: Målet med värdegrundsarbetet är att det ska finnas med i den dagliga verksamheten och påverka till ett bättre bemötande" att vi ska skapa värde för andra". Det ska också finnas med i alla inre och yttre processer som kommunen driver.

Aktiva åtgärder: Det pågår värdegrundsarbete ute på arbetsplatserna som handledarna driver tillsammans med chefer. Alla anställda och förtroendevalda erbjöds att vara med på en föreläsning i det goda värdskapet och "Värdegrundsveckan" genomfördes i maj 2015, då ca 1200 personer närvarade. Under 2015-2016 kommer alla arbetsplatser att göra en övning som återkoppling kring värdsapsveckan. En ny värdegrundsbroshyr togs fram under 2015.

Ansvar: Förvaltningscheferna är ansvariga. Till hjälp och stöttning finns det processledning med representanter från Stab, Kommunikation och Personalkontoret. Likaså finns det ytterligare handledare från omsorgsförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen. I omsorgen finns det också värdegrundsledare.



Uppföljning: From 2014 följs förvaltningarnas arbete upp i årbokslutet.

2. Önskad sysselsättningsgrad

Projekt angående önskad sysselsättning startade inom omsorgen och kommunen tecknade ett kollektivavtal med kommunal. Önskad sysselsättning infördes etappvis inom omsorgen under 2014 och 2015 och fortsätter 2016. Nästa steg är att utreda möjligheter att utveckla ett ramverk för övriga medarbetare inom kommunen.

Mål: Att eftersträva att alla anställda i största möjlighet får sin önskade sysselsättningsgrad

Aktiva åtgärder: Fortsätta utvecklandet av olika arbetsätt i syfte att skapa underlag för att ge personalen den sysselsättningsgrad som de önskar.

Vid det årliga medarbetarsamtalet ställa frågan om önskad sysselsättning.

Enligt 25 a i LAS har en deltidsanställd företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad om arbetstagaren har anmält intresse. Kvalifikationer och behov krävs.

Ansvar: Respektive förvaltning och närmaste chef.

Uppföljning: Löpande vid vakanser och årligen enligt respektive förvaltnings rutin för ÖSG.

Medelsysselsättningsgrad 2013-2014

Förvaltning	Kvinnor		Män	
	2014	2013	2014	2013
Barn-och Utb.	94,0	93,6	94,9	96,1
Kommunledning	90,4	89,0	98,8	99,1
Omsorgen	85,1	84,3	87,9	88,7
Samhällsbyggnad	97,0	95,0	99,3	98,6
Totalt	89,0	88,3	95,0	95,8



3. Arbetsförhållanden

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. (4§).

Som ett led i arbetet med den psykosociala arbetsmiljön utifrån ett jämställdhetsperspektiv görs vartannat år en arbetsplatsundersökning i form av en arbetsmiljöenkät i hela organisationen. Resultat av enkäten ligger till grund för kommunens arbetsmiljöarbete. Som hjälp i detta arbete används kommunens företagshälsovård.

Enkäten består av två delar som handlar om:

1. Arbetsplatsen
2. Förekomsten av våld, hot om våld, kränkande behandling/mobbning, sexuella trakasserier och diskriminering.

Varje arbetsplats ska som ett led i detta arbete bilda grupper för att arbeta aktivt med den systematiska arbetsmiljön. I personalgrupperna ska man ta fram åtgärdsplaner, om medelvärdet inom respektive frågegrupp understiger 3, för den egna arbetsplatsen.

Mål:	Skapa förutsättningar för att personalen ska må bättre, göra ett bra arbete, känna trivsel och därigenom höja livskvalité och arbetsqualité. Enligt mål och visionsarbetet ska medelvärdet på arbetsmiljöenkäten vara 3,9.
Hur ska åtgärderna vidtas:	Resultatet av enkäten ska ligga till grund för en åtgärdsplan som fastställs inom verksamheterna och följs upp på kort och lång sikt.
När ska åtgärderna vidtas:	Undersökningen görs vartannat år.
Ansvar:	Personalkontoret ansvarar för arbetsmiljöenkäten. Närmaste chef ansvarar för åtgärdsplanen.
Uppföljning:	Centrala samverkansgruppen (CSG) och personalutskottet.

År	2008	2010	2012	2014
Medelvärde	3,73	3,77	3,75	3,9



Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för kvinnor och män har ökat men kvinnors sjuktal är högre än männens. Arbetsgivaren erbjuder friskvård på arbetstid som ett led i att främja fysisk aktivitet och bättre hälsa. Friskvårdstimmen är delegerad till enhetschefen. Varje enhet arbetar fram fungerande former för att kunna nyttja timmen utifrån de övergripande reglerna. Personalklubben arrangerar olika aktiviteter för att främja trivsel och gemenskap. Företagshälsovården anlitas när det finns behov av deras tjänster.

Mål:	Öka vårt hälsotal till över 95 %, motsvarande ohälsotal till under 5 %.
Hur ska åtgärderna vidtas:	Undersöka, analysera och minska de ökande ohälsotalen.
När ska åtgärderna vidtas:	Löpande enligt våra rehabiliteringsriktlinjer.
Ansvarig:	Cheferna på varje arbetsplats ansvarar för uppföljningen av sjukfrånvaron.
Uppföljning:	Centrala samverkansgruppen (CSG) och personalutskottet.

Obligatorisk sjukredovisning	2012	2013	2014
Total sjukfrånvaro *	4,8 %	5,6 %	6,3 %
Varav långtidsjukfrånvaro > 60	1,4 %	2,1 %	3,0 %
Sjukfrånvaro för kvinnor	5,2 %	6,1 %	7,0 %
Sjukfrånvaro för män	2,3 %	2,6 %	3,3 %
Sjukfrånvaro åldersgrupp < 29 år	2,4 %	4,1 %	6,3 %
Sjukfrånvaro åldersgrupp 30 - 49 år	4,5 %	5,2 %	5,8 %
Sjukfrånvaro åldersgrupp >50 år	5,3 %	6,2 %	7,2 %



4. Förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetsgivare ska underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap. (5§).

I enlighet med diskrimineringslagen ska Sölvesborgs kommun underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Arbetsgivaren ser positivt på föräldraledigheten och försöker skapa arbetsförhållanden som hjälper både kvinnor och män att både arbeta och ta hand om sina barn. Anställda som är föräldralediga ska ges möjlighet till kompetensutveckling och inte släpa efter när det gäller löneutveckling. Man ska förhindra negativa attityder hos chefer och arbetskamrater.

Både kvinnor och män löper risken att under föräldraledigheten osynliggöras och uteslutas ur arbetsgemenskapen.

Medarbetares upplevelser om möjligheter att kombinera arbetsliv med föräldraskap undersöks i arbetsmiljöenkäten ställs frågan om det är möjligt att förena arbete och privatliv.

Mål:	Det ska vara möjligt att förena arbetsliv och föräldraskap.
Hur ska åtgärderna vidtas:	Föräldralediga medarbetare ska erbjudas samtal med sin chef inför och efter föräldraledighet. Medarbetaren och chefen ska komma överens om kontaktrutiner för att uppnå delaktighet under föräldraledigheten.
När ska åtgärderna vidtas:	Löpande
Ansvarig:	Närmaste chef
Uppföljning:	Arbetsmiljöenkät

5. Trakasserier och repressalier

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön (6§).

I enlighet med diskrimineringslagen ska Sölvesborgs Kommun vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier.



Sölvesborgs kommuns rutiner vid kännedom om trakasserier

Målsättningen är att alla fall av trakasserier ska upphöra snabbt och utredas konfidentiellt. När arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier ska utredningsåtgärder vidtas. Utan dröjsmål ska arbetsgivaren utreda de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna. Detta kommer att ske i första hand genom ett samtal med den som anser sig trakasserad. Frågan kommer vidare att utredas genom samtal med den eller de som utpekas som trakasserande.

I samband med arbetsmiljöenkäten finns ett avsnitt i den som handlar om förekomsten av våld, hot om våld, kränkande behandling/mobbing och sexuella trakasserier och diskriminering.

Inom skolan har vi en likabehandlingsplan som gäller för hela skolan, personal, elever och föräldrar. Denna likabehandlingsplan revideras en gång per år.

Det finns även en policy för kränkande behandling med rutin för hur man ska agera vid t.ex. trakasserier

Mål:	Alla chefer och medarbetare ska ha kännedom om hur de skall agera om någon upplevt sig trakasserad
Ansvarig	Närmaste chef
Hur ska åtgärderna vidtas:	Informera om policy och handlingsplan på intranätet, introduktioner och på personalmöten. Diskutera värdegrunden på personalmöten samt medarbetarsamtal
När ska åtgärderna vidtas:	När någon utsätts för trakasserier eller repressalier
Uppföljning:	Arbetsmiljöenkät

6. Rekrytering

Arbetsgivare ska verka för att alla oavsett kön ges möjlighet att söka lediga anställningar. Om det inte råder en i huvudsak jämn könsfördelning mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet (7 och 9§§).



I enlighet med diskrimineringslagen ska Sölvesborgs kommun verka för att lediga anställningar söks av både män och kvinnor. 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:	Sträva efter en jämn könsfördelning i arbetsgrupperna. Uppnå en jämnare könsfördelning utan att det inskränker på kompetensen.
Hur ska åtgärderna vidtas:	Uppmuntra underrepresenterat kön att söka tjänsten i platsannonser. Personalkontoret erbjuder kommunens chefer stöd i rekryteringsprocessen
När ska åtgärderna vidtas:	Löpande
Ansvar:	Rekryterande chef

7. Jämställdhetsanalys av löner

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.
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

I enlighet med diskrimineringslagen ska Sölvesborgs Kommun upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

Mål:	Osakliga löneskillnader som har samband med kön ska inte förekomma.
Hur ska åtgärderna vidtas:	Genomföra en lönekartläggning enligt Diskrimineringslagens krav.
När ska åtgärderna vidtas:	Osakliga löneskillnader ska rättas inom en tre års period.



Ansvar:

Personalchef ansvarar för att analysen görs och respektive förvaltningschef ansvarar för åtgärdsplanen.