

# BARN OCH UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN



# JÄMSTÄLLDHETSPLAN

2008 2009

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Policy, övergripande mål, organisation och ansvar... sidan 3	
Samverkan och målinriktat arbete ..... sidan 4	
Arbetsförhållanden.....sidan 5-6	
Sjukfrånvaro.....sidan 7-8	
Föräldraskap ..... sidan 9	
Sexuella trakasserier.....sidan 10	
Rekrytering.....sidan 11	
Lönefrågor.....sidan 12-14	
Bilaga:1 Lagtext , sexuella trakasserier.....sidan 15	
Bilaga:2 Handlingsplan sexuella trakasserier.....sidan 16	

# Jämställdhetsplan

## **POLICY**

Kvinnor och män skall ha lika möjligheter och rättigheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och utveckling i arbetet.

Kvinnors och mäns olika synsätt, erfarenheter och kompetens skall värderas lika och ses som värdefulla tillgångar i vår strävan att uppnå en effektiv organisation och ett gott arbetsklimat

Arbetsmiljöer och arbetsförhållanden skall utformas så att de lämpar sig för både kvinnor och män

I alla befattningar och på alla nivåer och områden i verksamheten skall det långsiktiga målet vara att uppnå en jämn könsfördelning

## **ÖVERGRIPANDE MÅL**

Främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor.

Genom samverkan och information, åstadkomma en attitydförändring i jämställdhetsfrågor, samt göra alla medarbetare medvetna om betydelsen av jämställdhet på arbetsplatsen.

Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, skall vara anpassad till både kvinnor och män.

Underlätta för både kvinnor och män, att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Motverka varje form av sexuella trakasserier i arbetslivet, d v s alla oönskade sexuella närmanden och krav, alla kränkande kommentarer, bilder o s v, som hindrar och stör en anställd i arbetet samt orsakar att den anställda känner sig illa till mods, rädd, hotad o s v.

Ta tillvara varje medarbetares kompetens, samt stimulera till utbildning och vidareutveckling.

Vid nyrekrytering, söka få en jämn könsfördelning på våra arbetsplatser.

För arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt skall löneskillnader inte bero på kön.

Fortlöpande utvärdera och följa upp jämställdhetsarbetet, så att brister kan åtgärdas och en god arbetssituation skapas för våra medarbetare.

## **ORGANISATION OCH ANSVAR**

Förvaltningschefen är ansvarig för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i förvaltningen. Förvaltningschef och rektor ansvarar för att jämställdhetsarbetet blir en integrerad del i det löpande arbetet och att vidtagna åtgärder årligen revideras i samband med bokslut. Jämställdhetsarbetet skall bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och de fackliga organisationerna.

Varje anställd har ett eget ansvar att aktivt medverka i jämställdhetsarbetet.

# JÄMSTÄLLDHETSLAG

## Lagens ändamål

### §1

Lagen har till ändamål att främja kvinnor och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

## Samverkan och målinriktat jämställdhetsarbete

### 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.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.

### 3 §

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

## Nulägesbeskrivning

I dagsläget sker samverkan med de fackliga organisationerna dels i den kommunövergripande centrala samverkansgruppen och på förvaltningsnivå i Verkställande ledning i samverkan. Samverkan sker i samverkansgrupper på skolområdesnivå. Arbetsplatsträffen är ett forum för dialog mellan arbetstagare och arbetsledning för att gemensamt arbeta med utveckling.

Samverkansavtalet har reviderats under 2007 av en arbetsgrupp bestående av arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare.

Vid annonsering och tillsättandet av pedagoger och övrig personal samverkar respektive chef med facklig representant i den på skolområdets lokala samverkansgrupp. Vid tillsättande av chefer/rektorer samverkar arbetsgivare och fack i den så kallade Case-modellen.

## Mål

Att alla anställda under 2008 ska ha kännedom om det reviderade samverkansavtalet och tillhörande manualer.

Att använda Verkställande ledning i samverkan och övriga samverkansformer i större utsträckning för att informera, diskutera och samråda i övergripande frågor.

Att ständigt förbättra samverkansformerna genom informations och utbildningssatsningar.

## Åtgärder

Att lyfta och diskutera igenom frågan om samverkansformerna på respektive skolområde. Inför respektive förvaltnings möte i samverkan ska det finnas en dagordning där såväl fackliga representanter som arbetsgivarrepresentanter ska ges möjlighet till att föra in ärenden på dagordningen. När det genomförs introduktionsträffar för nyanställd personal ska samverkansavtalet vara en del av introduktionen. Kontinuerliga genomgångar av avtalet.

## Ansvariga

Förvaltningschef ansvarar för samverkan på förvaltningsnivå, resultatansvarig rektor ansvarar för samverkan på skolområdesnivå. Rektor ansvarar för att arbetsplatsträffar genomförs på respektive arbetsplats. Det åligger respektive chef att synpunkter från samverkansmöten lyfts och diskuteras med medarbetare samt fackliga representanter.

## Arbetsförhållanden

### 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.**

## Nulägesbeskrivning

Tabellen nedan anger antal månadsanställda enligt AB (Allmänna bestämmelser), mätdatum 1:a november 2007.

Tabell 1. Antal tillsvidareanställda/visstidsanställda personer

Anställda 2007-11-01	Kvinnor		Män		Totalt
<b>Barn och utbildnings - förvaltningen</b>	645	78,85%	175	21,34%	820

Antalet tillsvidareanställda har ökat 2007 jämfört med 2006 med 14 st. 8 kvinnor och 6 män.

Tabell 2 Antal anställda deltid

Anställda 2007-11-01	Kvinnor		Män		Totalt
<b>Barn och utbildnings - förvaltningen</b>	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	
	521	125	148	26	820

Andelen kvinnor som arbetar deltid har minskat jämför med 2006 från 19,59% till 19,22%

Medan andelen män har ökat från 13,61% till 16,57%

Den största andelen deltidsanställda är kvinnor och i yrkesgruppen elevassistenter.

Orsaken till att det är fler deltidsanställda i denna grupp beror till stor del på att arbetstiden är anpassad utifrån barn/elevens eller barn/elevgruppens behov av stöd. En annan orsak till deltid är när arbetstagaren får varaktig sjukersättning på del av tjänst, då omregleras tjänsten till en lägre sysselsättningsgrad.

## Chefer

Tabell3. *Andel kvinnliga och manliga chefer.*

Barn och utbildningsförvaltningen	2006		2007	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
	55%	45%	53%	47%
<b>Totalt i kommunen</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>

## Åldersstruktur

Tabell 4. *Antal anställda/åldersgrupp fördelat på kvinnor och män*

2007-11-01	-19		20-29		30-39		40-49		50-59		60-	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Antal	4		81		206		212		216		101	
	2	2	65	16	167	39	167	45	170	46	73	28

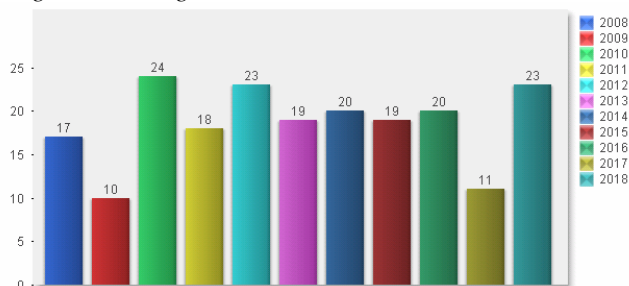
Ovan tydliggörs åldersstrukturen av månadsanställda i förvaltning. Medelåldern inom förvaltningen är för kvinnor 44,52, för män 45,87 och totalt 44,7.

Medelåldern var 2006 för kvinnor 44,7, för män 44,49 och totalt 45,05.

77 % av våra anställda är i åldersgruppen 30-59 år.

Barn och utbildningsförvaltningen har den jämnaste åldersfördelningen i kommunen.

Diagram 65-åringar



Diagrammet visar tillsvidareanställda månadsavlönade enligt AB, som fyller 65 år de närmaste 11 åren. Enligt pensionsavtalet är avgångsskyldigheten 67 år men eftersom de flesta pensionsavgångar sker vid 65 år visas den åldersgruppen här.

Tabell 5. Tabellen visar antal 65 åriga kvinnor respektive män/år

2008		2009		2010		2011		2012	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
17	0	7	3	12	12	14	4	16	7
2013		2014		2015		2016		2017	
Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
15	4	15	5	13	6	12	8	11	0
2018									
Kvinnor	Män								
20	3								

## Sjukfrånvaro

### Nulägesbeskrivning

Följande tabell inkluderar både kort- och långtidssjukfrånvaro

Tabell 6. Antal frånvarodagar med omfattning per snittanställd 2006/2007

Totalt Barn och utbildningsförvaltningen		Kvinnor				Män					
Frånvarodagar		Frånvarodagar/snittanställning		Frånvarodagar		Frånvarodagar/snittanställning		Frånvarodagar		Frånvarodagar/snittanställning	
2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
17776	14126	20,81	17,18	16038	12906	23,77	19,98	1739	1220	9,69	6,92
52245*	45564*	26,26*	22,95*	48004*	41713*	26,26*	22,95*	4242*	3852*	13,11*	11,87*

\*Kommunen totalt.

Antalet frånvarodagar har minskat med totalt för barn och utbildning 3650 dagar, 3132 dagar för kvinnor och 519 dagar för män.

Sjukfrånvarodagar i förhållande till snittanställning har minskat från 2006 med 3,63 dagar. Cheferna arbetar målinriktat på att rehabilitera tillbaka sjukskrivna till arbete. I november 2006 var det 41,3% helt sjukskrivna och 58,6% partiellt sjuka. År 2007 var 63,8% av de långtidssjuka tillbaka i arbete på del av tjänst.

Tabell 7. Korttidssjukfrånvaro antal frånvarodagar/anställd

Förvaltning	2004	2005	2006	2007
Barn och utbildning	2,91	2,85	2,87	3,12
<b>Totalt i kommunen</b>	3,87	3,44	3,68	3,75

Totalt för Barn och utbildningsförvaltningen har korttidssjukfrånvaron ökat från 2,87 dagar år 2006 till 3,12dagar år 2007.

### Frisktal

Tabell 8. Frisktal i %

Frisktal i %	2006	2007
<b>Barn och utbildningsförvaltningen</b>	39,13%	41,87%

Frisktalet är ett procenttal på ej frånvaro.

### Nulägesbeskrivning

Kommunen har tecknat avtal med Boråshälsan viken är kommunens företagshälsovård. Ett personalstödavtal med Falck Healthcare är tecknat. Falk erbjuder den enskilde direkt hjälp på personliga frågor som kan hänföras till såväl arbetsliv som privatliv.

*Under 2007 har från barn och utbildningsförvaltningen 53 så kallade kontakter\* tagits med Falck, detta motsvara 40 % av kommunens alla kontakter.*

*\*en person kan ha flera olika kontakter*

Subventioner på olika friskvårdsaktiviteter ges inom kommunen. Pedagoger har en avtalad friskvårdstimma per vecka. Friskvårdsombud och kulturombud är utsedda och arbetar aktivt med olika aktiviteter. De centralt avsatta pengarna för "Ha kul" togs ut till 100 % i förvaltningen 2007.

### Mål

I förvaltningen ska det inte finnas några fysiska eller psykiska hinder för kvinnor eller män att arbeta, oavsett i vilket yrke de är verksamma.

Förvaltningen ska aktivt arbeta för att få fler ungdomar intresserade av att söka sig till de icke traditionellt könsbundna yrkena.

Förvaltningen ska aktivt arbeta med att sänka sjukfrånvaron och öka frisktalet. Förebyggande arbete ska utgöra riskanalys där faktorer uppmärksammas tidigt så att anpassning av arbetsförhållandena kan ske och sjukfrånvaro undvikas. Anpassnings- och rehabiliteringsarbete ska leda till snabb återgång i arbetet.

### Åtgärder

Arbetsförhållandena ska ses över och anpassas inför eller vid nyrekrytering så att inga fysiska eller psykiska hinder finns oavsett om det är en kvinna eller man som anställs. Kontinuerlig uppföljning av den psykosociala arbetsmiljön.

För att få fler ungdomar intresserade av de icke traditionellt könsbundna yrkena ska förvaltningarna vid placering av praktikanter, sommarvikarier och feriearbetande ungdomar påverka att det underrepresenterade könet får möjlighet att prova yrket.

Förebyggande åtgärder i form av information om och uppmuntran till deltagande i friskvårdsaktiviteter ska finnas. Uppföljning och kartläggning av sjukfrånvaron ska kontinuerligt göras på respektive förvaltning. Statistik på sjukskrivna ska skickas ut till skolområden varannan månad. Ett aktivt och systematiskt rehabiliteringsarbete ska vara den sjukskrivne till hjälp för en snabb återgång i arbetet. Information om Falcks tjänster ska ske kontinuerligt.

## **Ansvariga**

Vid nyrekrytering ansvarar arbetsmiljöansvarig chef att arbetsförhållandena ses över så att inga fysiska eller psykiska hinder föreligger utifrån ett könsperspektiv.

Anställande chefer ansvarar för att påverka ungdomar att pröva de icke traditionellt könsbundna yrkena vid ansökan av praktik- och ferieplats.

Arbetsmiljöansvarig ansvarar för att fortlöpande förebygga, kartlägga och följa upp sjukfrånvaro.

Arbetsmiljöansvarig ansvarar för att angivna åtgärder och förbättringsområden som framkommer av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivarrepresentanter ansvara för att resultatet av medarbetarenkäten redovisas och diskuteras i samverkan.

## **Föräldraskap**

### **5 §**

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

## **Nulägesbeskrivning**

Budskapet till chefer är att föräldraledighet, för män såväl som för kvinnor, är något självklart, nödvändigt och positivt.

Det lokala kollektivavtalet om flexitid som är tecknat gör att det är möjligt för föräldrar att anpassa arbetstiden så att förvärvsarbete med föräldraskap går att kombinera i större utsträckning.

Under 2007 genomfördes en medarbetarenkät där följande fråga ställdes: *Har du känt dig delaktig i arbetet när du var föräldraledig (deltagit i möten, fått information, material m.m.). På frågan om man inte känner sig delaktig i arbetet under sin föräldraledighet varierar svarsfrekvensen inom barn- och utbildningsförvaltningen mellan 5,9 % och 22,5 %.*

## **Mål**

Målet är att i större utsträckning kunna tillmötesgå önskemål om arbetstider och tjänstgöringsgrad så att förvärvsarbete och föräldraskap lättare ska gå att kombinera.

Det ska inte föreligga några hinder för den enskilde att vara föräldraledig. Föräldraledighet ska ses som social kompetens och skall uppmuntras.

Att under 2008-2009 öka andelen föräldralediga som känner sig delaktiga under sin frånvaro.

## **Åtgärder**

Föräldralediga erbjuds information från arbetsplatsen och att delta på arbetsplatsträffar.  
Föräldralediga skall inför löneöversynsförhandlingar kallas till lönesamtal/lönesättande samtal.

Översyn av tjänstgöringsgrad och arbetstider ska ske vid nyanställning samt fortlöpande under året vid inkommande önskemål och verksamhetsförändringar.

Individanpassade lösningar för att möjliggöra föräldraledighet kan göras.  
Centrala skolutvecklingsgruppen diskuterar andra arbetstidssystem för lärare.

## **Ansvariga**

Anställande chef ansvarar för att tjänstgöringsgrad och arbetstider anpassas efter verksamhetens och den enskildes behov utifrån ett familjeperspektiv i så stor utsträckning som möjligt.  
Rektor/förvaltningschef ansvarar för att föräldralediga känner sig delaktiga under frånvaron.

## **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 grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.**

## **Nulägesbeskrivning**

I Barn och utbildningsförvaltningen skall ingen behöva utsättas för sexuella trakasserier, till exempel provocerade uppträdanden och omdömen med sexuell innebörd, som är ovälkomna och utsätter arbetstagaren för obehag. Arbetstagare skall vidare inte utsättas för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Barn och utbildningsförvaltningen accepterar inte könskränkande reklam, informationsmaterial eller dylikt. Arbetsplatsen skall vara trygg, fri från anstötliga bilder och alla skall mötas av respekt för den personliga integriteten. Den som gör sig skyldig till sexuella trakasserier kan komma att omfattas av disciplinära åtgärder.

Bilaga 2: Lagtext sexuella trakasserier

Bilaga 3: Handlingsplan sexuella trakasserier

## **Mål**

Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier. Arbetsplatserna ska vara fria från sexuella anspelningar som av den enskilde upplevs ovälkommet och kränkande.

Arbetsgivaren ska förebygga sexuella trakasserier genom att tydligt ta avstånd från och markera vid minsta antydning till kränkning, att det inte accepteras.

Det ska finnas rutiner för hantering vid uppkommande fall.

Alla anställda skall känna till förvaltningens handlingsplan beträffande sexuella trakasserier.

## **Åtgärder**

Arbetsgivarens ställningstagande gällande sexuella trakasserier ska finnas med i olika samverkansformer.

Den som utsätts för sexuella trakasserier ska anmäla detta till närmaste chef, förvaltningschef alternativt till kommunens personalenhet. Utredning av anmälan ska därefter göras, där den person som mottagit anmälan ska hållas informerad om vilka åtgärder som vidtas. Utredningen ska utgöras av ett enskilt samtal där arbetsgivaren ska klargöra för trakasseraren att kränkningarna är oacceptabla och förbjudna. Samtalet ska dokumenteras. Om detta inte hjälper kan en formell anmälan göras.

Arbetsgivaren kan med arbetstagarens medgivande informera om anmälan till berörd facklig organisation.

## **Ansvariga**

Respektive arbetsmiljöansvarig ansvarar för att förhållningssätt gällande sexuella trakasserier förmedlas vid lämpliga tillfällen.

Ansvarig för att utredning görs, är förvaltningschef. Den som mottar anmälan om sexuell trakasseri (närmaste chef, eller annan person) ansvarar för att förmedla detta till förvaltningschef.

Förvaltningschef ansvarar för att hålla anmälaren/anmälarna informerade om åtgärder och utredning.

Förvaltningschef ansvarar även för att en formell anmälan görs om så behövs.

## **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.**

Syftet med bestämmelsen är att arbetsgivaren genom intern rörlighet ska åstadkomma en jämnare könsfördelning inom de yrkeskategorier som domineras av något av könen.

Eftersom förvaltningens verksamheter är starkt kvinnodominerade är det svårt att genom intern rekrytering uppnå en jämnare könsfördelning. För att kunna nå fram till en jämnare fördelning skall män såväl som kvinnor ha samma möjligheter till kompetensutveckling. En förutsättning för detta är att kvinnliga såväl som manliga anställda har regelbundna, årliga utvecklingssamtal och att individuella kompetensutvecklingsplaner upprättas i samråd med arbetsgivaren.

## **Nulägesbeskrivning**

Individuella utvecklingssamtal genomförs minst en gång per år.

Arbetet med kompetensutvecklingsplaner pågår.

## **Mål**

Kommunen skall aktivt arbeta med attitydförändringar och marknadsföring av kommunen som arbetsgivare.

Samtliga tillsvidareanställda skall ha en kompetensutvecklingsplan. All kompetensutveckling skall utgå från verksamhetens och individens behov och inte påverkas av könstillhörighet.

## **Åtgärder**

Alla anställda skall ha utvecklingssamtal minst en gång per år. Samtalen kan utföras som gruppsamtal och/eller enskilda samtal. Utifrån utvecklingssamtalet upprättas en kompetensutvecklingsplan för de anställda.

## **Ansvariga**

Förvaltningschef och rektor ansvarar för att utvecklingssamtal genomförs och att utvecklingsplaner upprättas.

Anställande chef ansvarar för att informera om möjligheterna till att byta tjänst, samt eventuella utbildnings- och kompetenskrav för aktuell tjänst.

## **Anställning**

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

**Första stycket skall 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.**

## **Nulägesbeskrivning**

En ökning av andelen män bör eftersträvas särskilt inom förskoleverksamhet och grundskolans lägre åldrar.

Tyvärr är det ofta inga eller mycket få manliga sökande till utannonserade tjänster och vikariat inom dessa områden.

Under 2007 nyanställde förvaltningen 34 personer tillsvidare av dessa var det 26 kvinnor och 8 män.

## **Mål**

Förvaltningarna ska vid annonsering och rekrytering utöver iakttagande av kompetens, utbildning och andra lämplighetsfaktorer, verka för en jämnare könsfördelning. Det ska inte förekomma praktiska hinder för att anställa personer från det underrepresenterade könet.

## **Åtgärder**

Vid anställningsintervjuer ska frågor vara väl valda så att de inte är till fördel för det ena könet.

Vid samtliga annonseringstillfällen ska könsfördelningen för aktuell yrkesgrupp ses över så att annonsen vid behov kan rikta sig till det underrepresenterade könet.

## **Ansvariga**

Anställande chef är ansvarig för att könsperspektivet finns med i rekryteringsprocessen.

## **Lönefrågor**

### **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.

Tabell 9. Medellön för månadsanställda uppdelat på kön 2007-11-01

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt
Barn och utbildning	22056	24577	22592
Total i kommunen	20520	23427	21007

Männen inom barn och utbildningsförvaltningen tjänar i genomsnitt 2521 kronor mer i månaden än kvinnorna.

Tabell 10. Medellön/BSK 2007-11-01

Personalkategori	Kvinnor	Män	Totalt
<b>Personal inom förskola &amp; skolbarnomsorg</b>			
Förskollärare/fritidspedagog	21299	21219	21228
Dagbarnvårdare	17368		17368
Barnskötare	17479	15533	17420
<b>Skolpersonal</b>			
Skolledare	34290	34988	34600
Gymnasielärare	26493	27151	26786
Grundskollärare 1-7	23488	23950	23559
Grundskollärare 4-9	25423	26359	25804
Elevassistenter	16 709	16 526	16 676
<b>Personal inom administration</b>			
Assistenter	19778		19778

### Nulägesbeskrivning

Under 2008 fortsätter arbetet med arbetsvärdering. Arbetsvärderingen kommer att ligga till grund för att jämföra yrkesgrupper som är att beakta som lika eller likvärdiga.

### Mål

Lönen ska vara oberoende av kön.

Målet är att göra en arbetsvärdering för samtliga yrkesgrupper i kommunen samt utifrån den få en tydlig lönekartläggning som kan ligga till grund för fortsatt arbete med lönestrukturen och lönepolicyn i kommunen.

### Åtgärder

Arbetet med att värdera olika yrkesgrupper har gjorts under 2007.

Förvaltningens lönekriterier skall vara väl kända hos samtliga medarbetare.

## **Ansvariga**

Lönesättande chef ansvarar för att sätta lön oberoende av kön.

Chef ansvarar för att lönekriterierna är väl kända.

## **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.

## **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 handlingsplan för jämställda löner.

## **Nulägesbeskrivning**

Under 2007 genomfördes en medarbetarenkät där följande fråga ställdes: *Upplever du att du är lönediskriminerad på grund av kön inom ditt yrke?* Av totalt antal som svarade i barn och utbildningsförvaltningen upplevde 20,5% att de var lönediskriminerade på grund av kön.

I samband med 2007 års lönerrevisioner har könsperspektivet bevakats av såväl arbetsgivare som fackliga representanter.

Ulricehamns kommun kommer under 2008 fortsätta arbetet med arbetsvärdering (KF § 28, 2005-02-28).

Arbetsvärderingen kommer att ligga som grund för att jämföra yrkesgrupper som är att betrakta som lika eller likvärdiga. För att eventuella löneskillnader skall kunna kartläggas och åtgärdas.

## **Mål**

Att skapa förståelse för lönestrukturen för olika yrkesgrupper som finns inom förvaltningen.

Kopplingen till arbetsvärderingen är en del i detta

Under 2008-2009 ska ett färdigt resultat av arbetsvärderingen presenteras så att eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor kan justeras.

## **Åtgärder**

Utifrån resultatet av arbetsvärderingen ska en handlingsplan för osakliga löneskillnader upprättas där fördelning av användbara medel framgår. Osakliga löneskillnader ska åtgärdas inom en treårsperiod. Förvaltningen ska inventera orsakerna till upplevelsen av lönediskrimineringen samt informera och återkoppla resultat och handlingsplan från arbetsvärderingen

## **Ansvariga**

Lönesättande chef har ansvar för att inventering av upplevelsen av lönediskriminering görs samt att arbetsvärderingen återkopplas till anställda.

Ytters ansvarig för arbetsvärderingens resultat är kommunstyrelsen.

Ansvariga för utarbetandet av resultatet och handlingsplanen är \*arbetsgruppen samt förvaltningscheferna.

*\*Arbetsgruppen: Förhandlingssekreterare samt respektive förvaltningars personalsekreterare*

Bilaga 1.

# **Sexuella trakasserier**

## **Lagtext sexuella trakasserier**

### **Jämställdhetslagen § 6**

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

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

### **Jämställdhetslagen § 22a**

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier.

### **Brottsbalken kap 4, § 7**

Den som handgripligen antastar eller medelst annat hänsynslöst beteende eljest ofredar annan, dömes för ofredande till böter eller fängelse i högst ett år.

### **Brottsbalken kap 6, § 3**

Den som förmår annan till sexuellt umgänge genom allvarligt missbruka hans eller hennes beroendeställning döms för sexuellt utnyttjande till fängelse i högst två år.

### **Arbetsmiljölagen**

Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i *Med sexuella trakasserier avses ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker barn/elev och arbetstagarens integritet i förskolan, skolan och i arbetet*

Bilaga 2.

*Med sexuella trakasserier avses ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker barn/elev och arbetstagarens integritet i förskolan, skolan och i arbetet*

## **Handlingsplan och åtgärder vid sexuella trakasserier**

Det ska vara tydligt uttalat att sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.

Vid kännedom om att barn/elev eller arbetstagare blivit utsatt för sexuella trakasserier skall detta omedelbart rapporteras till rektor/förvaltningschef. Rektor/förvaltningschef bedömer vilka åtgärder som behöver vidtas.

Hela händelseförloppet dokumenteras.

- rektor rapporterar till förvaltningschef
- rektor/förvaltningschef informerar sig omedelbart om vad som har inträffat
- rektor/förvaltningschef rådgör med sakkunnig
- rektor/förvaltningschef och annan vuxen person samtalar med berörda
- stöd erbjuds
- skyddsombudet informeras
- polisanmälan
- saklig information ges
- stöd vid rättegång erbjuds
- åtgärder vidtas för att förhindra fortsatta trakasserier