



ULRICEHAMNS
KOMMUN

Jämställdhetsplan
för
Kommunledningskontoret
Kulturförvaltningen
Miljö- och samhällsbyggnadskontoret
Serviceförvaltningen
2008-2009

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 dels på respektive förvaltning i så kallade samverkansgrupper.

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

Vid annonsering och tillsättandet av tjänster samverkar respektive chef med facklig representant.

Mål

Är att under 2008 förhandla kring det nya samverkansavtalet samt implementera det i verksamheterna.

Åtgärder

Att lyfta och diskutera igenom frågan kring samverkansformerna, för att dessa skall ses över och förbättras.

Ansvariga

Respektive förvaltningschef ansvarar för att samverkan på förvaltningsnivå finns, samt att det finns en dagordning där samtliga parter kan anmäla ärenden inför möten.

Det åligger respektive chef att synpunkter på samverkansavtalet lyfts och diskuteras igenom 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

Tabellerna nedan anger antal tillsvidare- och visstidsanställda med månadsanställning enligt allmänna bestämmelser (AB), inklusive helt lediga. Därmed är anställda enligt BEA samt tillsvidareanställda timavlönade exkluderade. Redovisning avser den 1 november 2007. En och samma person, med anställning på mer än en förvaltning, upptas på respektive förvaltning.

Kommunen i sin helhet är starkt kvinnodominerad. I nedanstående tabell ses antal anställda personer per förvaltning samt könsfördelning.

Tabell 1. *Antal anställda/förvaltning*

Anställda 2007-11-01	Kvinnor		Män		Totalt
Kommunledningskontoret	36	61,0 %	23	39,0 %	59
Kultur	15	88,2 %	2	11,8 %	17
Miljö & Samhällsbyggnad	16	59,3 %	11	40,7 %	27
Service	152	74,5 %	52	25,5 %	204
Kommunen totalt	1631*		326*		1957*

* Totalsumma för kommunen inkluderar Barn- och utbildningsförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen.

Kommunen i sin helhet är starkt kvinnodominerad. Miljö- och samhällsbyggnadskontoret, tillsammans med kommunledningskontoret, har den jämnaste könsfördelningen medan Kulturförvaltningen har den ojämnaste då de endast har två män anställd. I Serviceförvaltningen återfinns traditionellt sett karaktäristiska mans- och kvinnodominerade yrkesgrupper. De kvinnodominerade yrkesgrupperna är måltidspersonal samt lokalvårdare och de mansdominerade är fastighetsskötare och skogsarbetare. På Kommunledningskontoret finns en blandning av män och kvinnor i yrkesgrupper på handläggarnivå. Av cheferna är det flest män och på assistenttjänsterna återfinns det flest kvinnor.

Tabell 2. *Antal anställningar/anställningsform*

Anställda 2007-11-01	Kvinnor		Män		Totalt
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	
Kommunledningskontoret	36		21	2	59
Kultur	13	2	1	1	17
Miljö & Samhällsbyggnad	13	3	8	3	27
Service	140	12	43	9	204
Totalt för kommunen	1389*	242*	268*	58*	1957*

* Totalsumma för kommunen inkluderar Barn- och utbildningsförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen.

Totalt för de fyra förvaltningarna under KS gäller att en något större andel män (14 %) är anställda för viss tid än kvinnor (8 %), detta i förhållande till totalt antal anställda kvinnor respektive män. På serviceförvaltningen är det 9 % kvinnor som är visstidsanställda och 21 %

män, detta att jämföra med 23 % visstidsanställda kvinnor tidigare år. Kulturförvaltningen är det 15 % av de anställda kvinnorna som är visstidsanställda. Totalt för kommunen är en större andel män (22 %) visstidsanställda (kvinnor 17 %).

Tabell 3. Antal anställda efter sysselsättningsgrad

Anställda 2007-11-01	Kvinnor		Män		Totalt
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid	
Kommunledningskontoret	26	10	23		59
Kultur	10	5	2		17
Miljö & Samhällsbyggnad	14	2	9	2	27
Service	80	72	48	4	204

* Totalsumma för kommunen inkluderar Barn- och utbildningsförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen.

Andelen kvinnor som är deltidsanställda är stor i serviceförvaltningen där 47 % av kvinnorna är deltidsanställda. Det är också kring en tredjedel av kvinnorna på kommunledningskontoret och kulturförvaltningen som är deltidsanställda, men inga män.

Tabell 4. Antalet anställda/åldersgrupp fördelat på män och kvinnor

2007-11-01	-19		20-29		30-39		40-49		50-59		60-		Totalt
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	
KLK			3	4	5	4	12	3	12	11	4	1	59
Kultur			1	1	1	1	6		5		2		17
MSB			1		4		6	4	4	3	1	4	27
Service			6	4	11	6	33	11	54	23	48	8	204
Kommunen			151*	36*	297*	59*	432*	87*	459*	92*	254*	48*	1915

* Totalsumma för kommunen inkluderar Barn- och utbildningsförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen.

Ovan tydliggörs åldersstrukturen i respektive förvaltning utifrån tillsvidare- och visstidsanställda med månadslön och enligt AB, det vill säga anställda på övriga avtal eller timavlönade finns ej med. Kommunledningskontoret har alla åldersgrupper representerade för både män och kvinnor utom åldrarna före 19 år. Flest antal anställda finns för denna enhet i 10-årsintervallet 50-59 år. Kulturförvaltningen har flest anställda i åldersgruppen 40-49. För Kulturförvaltningen är grupperna 0-19, 20-29 år och 60 år eller äldre ej representerade. Serviceförvaltningen har flest antal anställda i åldersgruppen 50-59 år. Miljö- och samhällsbyggnadskontoret representeras i alla åldersgrupper, utom i gruppen under 19 år, de flesta finns i gruppen 40-49 år.

Tabell 5. Medelålder per förvaltning och avdelning

2007-11-01		Kv	M	Tot
KLK		46,3	46,0	46,2
Kultur		47,9	32	46,1
MSB		44,2	50,6	46,8
Service	Administrativ avdelning	47,8		47,8
	Fastighetsavdelning	54,2	49,6	52,4
	Fritidsavdelning	41,9	40	41,0
	Utredningsavdelningen		55,5	55,5
	Kostverksamheten	52,8		52,8
	Total	52,4	48,6	51,4
	Totalt i kommunen	46,6*	46,0*	46,5*

* Totalsumma för kommunen inkluderar Barn- och utbildningsförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen.

Total medelålder för respektive förvaltning visar på att Serviceförvaltningen har den högsta medelåldern 51,4 år följt av Miljö- och samhällsbyggnadskontoret (47 år), Kulturförvaltningen (46 år), och Kommunledningskontoret (46 år). Lägst medelålder har kvinnorna på Miljö- och samhällsbyggnadskontoret (44 år), medan högsta medelålder har kvinnorna på Serviceförvaltningen (52 år). För männen gäller lägst medelålder på Kulturförvaltningen (32 år) och högst medelålder på Miljö- och samhällsbyggnadskontoret (51 år). Totalt för kommunen gäller att medelåldern för både män och kvinnor ligger på 47 år och för män 46 år, en marginell förändring i jämförelse med föregående år då medelålder var 45 år för både kvinnor och män.

Sjukfrånvaro

Tabell 7. Korttidssjukfrånvaro antal frånvarodagar/anställd

Korttidssjukfrånvaro	2004	2005	2006	2007
Kommunledningskontoret	2,5	2,9	2,8	2
Kulturförvaltningen	10,1	9,4	7,5	10,4
Miljö & samhällsbyggnad	3,1	4,1	4,4	2,9
Serviceförvaltningen	3,3	3	3,5	3,9
Totalt kommunen	3,9*	3,4*	3,7*	3,5*

* Totalsumma för kommunen inkluderar Barn- och utbildningsförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen.

Korttidssjukfrånvaro har ökat i jämförelse med föregående år på två förvaltningarna och minskat på två. Antalet sjukfrånvarotillfällen får stort genomslag på förvaltningar med få antal anställda. Exempel på detta är kulturförvaltningen där en eller ett fåtal personer har många sjukfrånvarotillfällen.

Frisktal

Frisktal i %	2007
Kommunledningskontoret	49,3
Kulturförvaltningen	39,1
Miljö & samhällsbyggnad	41,9
Serviceförvaltningen	38,4

Frisktalet är ett procenttal på ej frånvaro, under perioden 070101-071231. Målsättningen är ett frisktal mellan 55-60 %.

Hälsoprojektet ”Ulricehamn mot höjda frisktal” är ett projekt som bl.a. innefattar gemensamma personalaktiviteter benämnt ”*Ha-kul*”, *Friskvågen* (med olika möjligheter till fysiska aktiviteter) och s.k. *Kom-i-fom*- grupper med syfte att förebygga sjukskrivningar (genom att fånga upp anställda som mår fysiskt eller psykiskt dåligt på ett tidigt stadium).

Projektet Hälsocoach, drivs av kommunen tillsammans med Boråshälsan. Detta innebär att den som blir sjuk anmäler detta till Boråshälsans sjuksköterska, Hälsocoachen, redan första sjukdagen. På detta sätt kan personen få en tidig kontakt med Boråshälsan och Hälsocoachen har möjlighet att följa upp orsak till sjukfrånvaro.

Kommunen har sedan 2004 ett personalstödavtal med Falck Healthcare, via Boråshälsan. Falck erbjuder den enskilde direkt hjälp och svar på personliga frågor (genom bl.a. telefonservice) som kan hänföras till såväl arbetslivet som privatlivet.

Mål

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

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

Förvaltningarna ska aktivt arbeta med att sänka sjukfrånvaron. 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.

Att under 2008 genomföra en revision av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

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.

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. Ett aktivt och systematiskt rehabiliteringsarbete ska vara den sjukskrivne till hjälp för en snabb återgång i arbetet.

Projektet med Hälsocoach fortsätter och följs upp.

Under året kommer Boråshälsan att anlitas för att tillsammans med ansvariga chefer och personalsekreterare genomföra revisionen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av revisionen kommer åtgärder och förbättringsområden att redovisas.

Ansvariga

Vid nyrekrytering ansvarar arbetsmiljöansvarig för 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 i revisionen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs.

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

Nulägesbeskrivning

Flexavtal

Sedan 2003-04-01 gäller ett flexavtal för samtliga anställda inom KLK, Kultur, MSB och Service (frånsett måltidspersonal som har ett eget flexavtal). Flexavtalen gör att det är möjligt för föräldrar att anpassa arbetstiden så att förvärvsarbete med föräldraskapet går att kombinera i större utsträckning.

Inom kostverksamheten på Serviceförvaltningen finns möjligheten att önska tjänstgöringsgrad i samband med naturliga verksamhetsförändringar. Vid t.ex. pensionsavgång görs en översyn av tjänstgöringsgraderna. Tanken är att det ska finnas möjlighet till förändring av tjänstgöringsgraden utifrån den enskildes behov ex. föräldraskap.

Under 2007 genomfördes en medarbetarenkät där följande fråga ställdes; *Har du känt dig delaktig i arbetet när du varit föräldraledig (deltagit i möten, fått info, material m.m.).* Föräldralediga på KS förvaltningar ansåg i större utsträckning (variation från 50-66,4%) att de inte hade känt sig delaktiga under sin föräldraledighet.

På serviceförvaltningen är det framförallt på fastighetsavdelningen samt kostavdelningen som föräldralediga har känt sig mindre delaktiga under frånvaron.

Mål

Målet är att i större utsträckning kunna tillmötesgå önskemål om arbetstider och tjänstgöringsgrad så att förvärvsarbete och föräldraskap lättare ska gå att kombinera. Målsättningen är att uppfylla mellan fem till tio sådana önskemål under året.

Det ska inte finnas några hinder för den enskilde att vara föräldraledig. Föräldraledighet ska uppmuntras.

Att under 2008-2009 öka andelen föräldralediga som känner sig delaktiga under sin frånvaro till över 50 %.

Åtgärder

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.

För att öka delaktigheten hos föräldralediga ska de t.ex. delges information och inbjudas till möten.

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.

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

Sexuella trakasserier är ord eller handlingar som av den utsatte upplevs som sexuellt kränkande. Det är ovälkommet och den utsatte känner sig illa berörd, förnedrad och kränkt. Uppträdandet kan exempelvis innebära:

- ovälkomna förslag om sexuella tjänster
- ovälkommen beröring eller anspelningar av sexuell slag
- ”runda ord” eller pornografiska bilder
- nedsättande skämt om det kön som den tilltalade tillhör

Under 2007 genomfördes en medarbetarenkät där följande fråga ställdes; *Är du utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom ovälkomna närmanden eller kränkande anspelningar kring sådant som allmänt förknippas med sex?* Svarsalternativen relaterades till

chef, arbetskamrat eller från annan person. För samtliga förvaltningar under KS gällde att ingen anställd hade utsatts för sexuella trakasserier från vare sig chef, arbetskamrat eller annan person.

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.

Åtgärder

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

Den som utsätts för sexuella trakasserier ska anmäla detta till närmaste chef/arbetsledare, avdelningschef, 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 den som trakasserar att kränkningarna är oacceptabla och förbjudna. Samtalet ska dokumenteras. Om detta inte hjälper kan medling tillämpas och/eller en formell anmälan göras.

Arbetsgivaren kan med arbetstagarens godkännande 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 trakasserier (närmaste chef, avdelningschef eller annan person) ansvarar för att skriftligen förmedla detta till berörd 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.

Nulägesbeskrivning

Förvaltningarna arbetar för att få en jämn fördelning mellan män och kvinnor inom olika yrken och på olika positioner. Trots detta finns det många yrkesgrupper där det ena könet dominerar. Detta följer traditionella mönster för kvinno- och mansdominerade yrken.

Mål

Förvaltningarna skall uppmuntra det underrepresenterade könet till utbildning och kompetensutveckling inom ett icke traditionellt könsbundet yrke samt att möjliggöra för individen att byta arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och yrkesgrupper.

Åtgärder

Arbetstagare som är villig att söka sig till en yrkesgrupp där arbetstagarens kön är underrepresenterat, kan i särskilda fall ges möjlighet till en kortare utbildning för att introduceras i yrket. Detta gäller ifall arbetstagaren inte själv vill söka sig till en längre utbildning på eget initiativ.

Ansvariga

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

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

Vid rekrytering har annonser innehållit en riktad uppmaning till det underrepresenterade könet för aktuell yrkesgrupp. Det har varit få eller inga som har sökt tjänsterna som tillhör det underrepresenterade könet, vilket även har återspeglats i könstillhörigheten för den som anställts.

Under 2007 rekryterades sex nya arbetsledare (områdesansvariga) inom Driftenheten på Serviceförvaltningen. Ett aktivt arbete genomfördes för att rekrytera lika många kvinnor som män till tjänsterna. Endast två kvinnor sökte aktivt till tjänsterna varav en kvinna anställdes.

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.

Målet är att få flera män och kvinnor att söka utannonserade tjänster oavsett yrkesområde.

Åtgärder

Inför annonsering ska befattningens benämning/titulering ses över så att tjänsten kan tilltala både män och kvinnor att söka den. Detta ska ske i den mån det är möjligt.

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

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

Nulägesbeskrivning

Tabell 10. Medellön för månadsanställda uppdelat på förvaltning och kön

Förvaltning	Kvinnor	Män	Totalt	Jfr. 2006
KLK	22 909	28 333	24 786	24 520
Kultur	21 361		21 213	20 531
Miljö & Samhäll	25 248	24 714	25 037	24 030
Service	18 315	20 185	18 778	18 511

Ulricehamns Kommun kommer under 2008 fortsätta att arbeta med arbetsvärdering (KF § 28 2005-02-28). Arbetsvärderingen kommer att ligga till grund för att jämföra yrkesgrupper som är att betrakta som lika eller likvärdiga. För att eventuella osakliga löneskillnader skall kunna kartläggas och åtgärdas.

Mål

Lönen ska vara oberoende av kön.

Serviceförvaltningen ska under 2008-2009 implementera lönekriterierna i organisationen. Målet är även att få tydliga målbeskrivningar för verksamheterna som kan kopplas ihop med lön och löneutveckling.

Åtgärder

Samtliga anställda på serviceförvaltningens ska information och kunskap om lönekriterierna inför det att de ska användas i första lönesamtalet.

Ansvariga

Lönesättande chef ansvarar för att sätta lön oberoende av kön.

Lönesättande chefer inom serviceförvaltningen ansvarar för att lönekriterierna blir väl kända och att de nyttjas vid löneöversyn 2009.

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 p.g.a. kön inom din yrkesgrupp?* Av totalt antal som svarade upplevde 41,2 % på kulturförvaltningen att de var lönediskriminerade. Då förvaltningens yrkesgrupper är starkt kvinnodominerade kan upplevelsen baseras på jämförelse mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrkesgrupper generellt inom kultur och biblioteksverksamhet.

På miljö- och samhällsbyggnadskontoret upplevde 33,3 % att de var lönediskriminerade inom sin yrkesgrupp. På kommunledningskontoret och serviceförvaltningen var siffrorna 17,0 % respektive 18,6 %.

Under 2008 fortsätter arbetet med arbetsvärdering (KS § 49 2007-02-05). Arbetsvärderingen ligger till grund för att jämföra yrkesgrupper som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Ett resultat kommer att presenteras under året.

Kommunstyrelsen beslutade 2007-02-05 (KS § 49) att arbetsvärderingsprojektet (KS 2005-05-30 § 111) ska övergå till att vara ett löpande arbete med att kartlägga kommunens lönestruktur ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet ska även inkludera samtliga yrkesgrupper i kommunen.

Mål

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

För kulturförvaltningen och miljö- och samhällsbyggnadskontoret är det extra viktigt att under året skapa en förståelse för lönestrukturen, för olika yrkesgrupper som finns inom förvaltningen, samt inom kommunen i stort. Kopplingen till arbetsvärderingen är en del i detta.

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.

Kulturförvaltningen och miljö- och samhällsbyggnadskontoret ska inventera orsakerna till upplevelsen av lönediskrimineringen samt informera och återkoppla resultat och handlingsplan från arbetsvärderingen till arbetstagarna.

Ansvariga

Ansvariga för arbetsvärderingens resultat och handlingsplan är ytterst kommunstyrelsen.

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

Lönesättande chefer på kulturförvaltningen och miljö- och samhällsbyggnadskontoret har ansvar för att inventering av upplevelsen av lönediskriminering görs samt att arbetsvärderingen återkopplas till anställda.