

Styrdokument

# Jämställdhetsplan för Ulricehamns kommun



## Våra styrdokument

### [Normerande]

Policy - Vår hållning, övergripande

Riktlinjer - Rekommenderade sätt att agera

Regler - Absoluta gränser och ska-krav

### [Aktiverande]

Strategi - Avgörande vägval och strategiområden från fullmäktigeberedningar

Program - Avgörande vägval och programområden från andra än fullmäktigeberedningar

Plan - Uppdrag, tidsram och ansvar

## Innehåll

Bakgrund.....	4
1. Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv .....	4
2. Förvärvsarbete och föräldraskap .....	5
3. Sexuella trakasserier .....	5
4. Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering .....	5
5. Jämställdhetsanalys av löner .....	6
1. Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv .....	7
1.1 Den praktiska/organisatoriska arbetsmiljön .....	7
1.2 Den fysiska arbetsmiljön.....	7
1.3 Den psykosociala arbetsmiljön .....	8
2. Förvärvsarbete och föräldraskap .....	9
3. Sexuella trakasserier .....	10
4. Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering .....	12
5. Jämställdhetsanalys av löner .....	13

**Denna Jämställdhetsplan är framtagen och utformad utifrån bestämmelser och anvisningar i lagen mot diskriminering i arbetslivet, 2008:567**

## Bakgrund

Jämställdhetsplanen har arbetats fram enligt följande metod:

Initialt har medarbetarna beretts möjlighet att svara på 89 frågeställningar som har påverkan på jämställdhetssituationen i verksamheten.

Frågorna har besvarats under fullständig anonymitet.

Svarsalternativen har omfattat en femgradig skala från ”Inte alls” till ”I mycket stor utsträckning”. Svaren har, i samband med sammanställning, konverterats till sifferbegrepp från 1-5 där det omdöme som är mest positivt för situationen erhållit poängen 5 medan det omdöme som är minst positivt har erhållit poängen 1.

På sådant sätt har varje medarbetares svar konverterats från 1-5 där omdömet 3 motsvarar svarsomdömet ”I ganska stor utsträckning”.

Även om denna skala naturligtvis är relativ, ger den en rimlig bild av jämställdhetssituationen i verksamheten och även vägledning till att avgränsa och påverka den/de företeelser som är minst positiva ur jämställdhetssynpunkt enligt medarbetarnas uppfattning.

Frågorna har omfattat fem delområden.

### **1. Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv**

Delområdet omfattar 20 frågor vilka är att hänföra till 3 kap, § 4 i

2008:567

#### **3 kap. Aktiva åtgärder**

4§ 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

Delområdet är dessutom uppdelat i underområdena ”Den praktiska/ organisatoriska arbetsmiljön”, ”Den fysiska arbetsmiljön” och ”Den psykosociala arbetsmiljön”.

## 2. Förvärvsarbete och föräldraskap

Delområdet omfattar 13 frågor vilka är att hänföra till 3 kap. § 5 i

2008:567

### 3 kap. Aktiva åtgärder

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

Alla medarbetare har ombetts besvara sju frågor, medan de som är, eller har varit, föräldralediga ombetts besvara ytterligare sex frågor.

## 3. Sexuella trakasserier

Delområdet omfattar 12 frågor vilka är att hänföra till 3 kap. § 6 i

2008:567

### 3 kap. Aktiva åtgärder

§6 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

## 4. Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering

Delområdet omfattar åtta frågor vilka är att hänföra till

3 kap. §§ 7,8 och 9 i 2008:567

### 3 kap. Aktiva åtgärder

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

8§ Arbetsgivaren ska 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.

§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, 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. Första stycket ska 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.

## 5. Jämställdhetsanalys av löner

Delområdet omfattar åtta frågor vilka är att hänföra till kap.3, § 2 i

2008:567

### 3 kap. Aktiva åtgärder

2§ Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. De ska 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 ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

De resultat som erhållits i samband med att medarbetarna besvarat frågorna, har sedan presenterats för arbetsgivare och representanter från de fackliga organisationerna.

Dessa har tagit del av svaren fråga för fråga, delområde för delområde och i samband med detta dragit slutsatser av svaren, satt mål för delområdet och utvecklat strategin för att nå dessa mål.

Av de 1973 medarbetare som har beretts möjlighet att svara, har 806 besvarat frågorna, motsvarande ca 41 % svarsfrekvens. Vissa frågor har dock hoppats över varför genomsnittlig svarsfrekvens är ca 37 %.

I denna Jämställdhetsplan presenteras och redovisas de frågeställningar som, på grund av de svar medarbetarna lämnat i dessa frågor, gjort att de för arbetsgruppen utkristalliserats som de mest levande och aktuella frågeställningarna för

jämställdhetsarbetet hos Ulricehamns Kommun.

Målsättningar och strategier har utformats så att de skall stärka jämställdhetsarbetet och skapa möjligheter och grogrund för ständig förbättring.

# 1. Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv

## 1.1 Den praktiska/organisatoriska arbetsmiljön

---

Medarbetarnas svar:

Man upplever att arbetsverktyg, dvs. kontorsutrustning etc., är väl anpassade att användas av både kvinnor och män. Både kvinnor och män upplever att deras arbetsuppgifter är varierande. Kvinnor och män upplever stress men uppger att de arbetar övertid i måttlig utsträckning. Vidare upplever såväl kvinnor som män att de i hög grad har ansvar för sitt arbete. Männerna upplever i mycket högre grad än kvinnorna att kvinnor och män har lika stor chans att välja arbetsuppgifter som kan medföra högre lön samt att göra karriär i verksamheten.

---

Arbetsgruppens slutsats:

Arbetsgruppen konstaterar att såväl kvinnor som män lämnat positiva omdömen om sin arbetsmiljö ur ett könsperspektiv. Svaren runt möjligheterna till att välja arbetsuppgifter som kan medföra högre lön samt möjligheter till karriär sticker ut; Kvinnorna tror inte att de har samma möjligheter som männen.

---

## 1.2 Den fysiska arbetsmiljön

---

Medarbetarnas svar:

Få upplever tunga lyft i arbetet Man upplever inte att arbetet har många monotona inslag och inte heller att man arbetar i samma kroppsställning (stillasittande eller stående). Få uppger att de får ont i kroppen av sitt arbete. Svaren är tämligen samstämmiga från både kvinnor och män. Möjligheten till betald eller subventionerad friskvård uppges som ytterst liten, men är inget objekt för jämställdhetsplanen då kvinnor och män är överens även på den punkten.

---

Arbetsgruppens slutsats:

Arbetsgruppen konstaterar att den fysiska arbetsmiljön enligt enkätundersökningen upplevs som tämligen god.

---

## 1.3 Den psykosociala arbetsmiljön

---

Medarbetarnas svar:

Kvinnor och män trivs på sin arbetsplats och upplever sig bli väl bemött av sina arbetskamrater och av ledningen. De svarande upplever att de i ganska stor till stor utsträckning skulle få stöd av sin närmaste chef i det fall man skulle må psykiskt dåligt på arbetet och de finns de som ibland stannar hemma, sjukskriver sig eller tar ledigt för att man inte trivs på sitt jobb. De flesta som uppger detta gör det ”i liten utsträckning” och utan skillnader mellan kvinnor och män.

---

Arbetsgruppens slutsats:

Man trivs i huvudsak väl på sin arbetsplats och med sina arbetskamrater.

Inget mål sätts för delområdet, men åtgärder vidtas under delområde 4 och 5 för att påverka kvinnornas syn på sina möjligheter att välja arbetsuppgifter som kan medföra högre lön samt att göra karriär i verksamheten.

---

Strategi/Åtgärder

-

---

Mål för perioden 2016-2018

-

---



## 2. Förvärvsarbete och föräldraskap

---

Medarbetarnas svar:

Föräldraledighet uppges uppmuntras av såväl arbetsgivare som fack och medarbetare. Kvinnorna upplever genomgående denna uppmuntran tydligare än männen. Omdömena är dessutom mer positiva än vid motsvarande undersökning 2011.

Av de som är eller har varit föräldralediga de senaste fem åren uppger kvinnor och män att de "i liten utsträckning" haft kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten.

Kvinnor och män upplever att arbetsgivaren underlättat för dem att ta föräldraledigt i "ganska stor utsträckning". Kvinnor och män som är, eller har varit, föräldralediga upplever att möten i "liten" - till "i ganska stor utsträckning" förläggs till sådana tider att det gör det lätt för dem att ta ansvar för barn.

---

Arbetsgruppens slutsats:

Arbetsgruppen uppfattar att svaren är i huvudsak jämna mellan kvinnor och män även om kvinnorna genomgående upplever större uppmuntran än männen.

Även om svaren i delområdet huvudsakligen är positiva, vill ändå arbetsgruppen vidta åtgärder för att ytterligare stärka en positiv profil i frågan

---

### Strategi/Åtgärder

Ta fram och kommunicera regler angående förläggning av möten på arbetsplatsen på sådan tid som gör det lätt att ta ansvar för barn.

Ansvarig: Personalchefen

---

### Mål

Vid en ny mätning ska fler uppleva att möten förläggs på sådan tid som gör det lätt att ta ansvar för barn.

---

### 3. Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier kan kopplas till 3 kap. § 6 i 2008:567. Arbetsgivaren skall klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och vidta åtgärder om och när kränkande särbehandling förekommer. Sexuella trakasserier handlar om hur den enskilde medarbetaren uppfattar situationen.

---

Medarbetarnas svar:

Relativt många uppger att det förekommer en sexistisk eller kränkande jargong om såväl män som kvinnor. De flesta uppger att det förekommer "I liten utsträckning".

Osynliggörande av kvinnor vid möten uppges förekomma och även osynliggörande av män förekommer, men i något mindre utsträckning.

Tafsande eller annan ovälkommen beröring samt ovälkomna förslag på sexuellt umgänge förekommer i viss utsträckning. Detta uppges i första hand ske vid kontakt med kunder/leverantörer/brukare samt, i något mindre utsträckning, i det dagliga arbetet.

Arbetsgivarens policy mot sexuella trakasserier är tämligen känd och medan färre uppger att de känner till arbetsgivarens beredskapsplan för att hantera sexuella trakasserier. Fler känner till vem på arbetsplatsen de kan vända sig till om de blir utsatta.

---

Arbetsgruppens slutsats:

Av enkätsvaren kan man konstatera att förekomsten av tafsande, beröring eller ovälkomna förslag på sexuellt umgänge till största delen förekommer vid kontakt med kunder/leverantörer/brukare.

Arbetsgruppen anser att det ska råda noll-tolerans när det gäller alla former av sexuella trakasserier.

Kännedomen om policy och handlingsplan vid sexuella trakasserier behöver förbättras.

Utfallet för hur många som känner till policyn är dock påtagligt bättre än vid motsvarande undersökning 2011.

---

#### **Strategi/Åtgärder**

- Kommunicera policy och handlingsplan vid sexuella trakasserier minst 1 gång per år under perioden 2016-18 – belys med resultat av enkäten

- I samband med detta även låta deltagarna diskutera och ta ställning till åtgärder i olika frågor samt fingerade händelser och situationer som rör sexuella trakasserier.

- Aktivitet i Ledarforum där härskartekniker, hur de ser ut och fungerar, är i fokus

Ansvarig: Personalchefen

---

### **Mål**

- Fler ska uppge att de känner till policy och handlingsplan vid sexuella trakasserier senast under 2018

- Färre ska uppge att osynliggörande vid möten förekommer. Uppföljning av detta ska ske senast under 2018

---

## 4. Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering

---

Medarbetarnas svar:

Kvinnor och män uppger att de ”i ganska stor utsträckning” haft utvecklingssamtal med sin chef om kompetensutveckling eller möjlig karriärutveckling under det senaste året.

Kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter önskas i ganska stor utsträckning av såväl kvinnor som män.

Rekryteringssituationen upplevs fungera bra ur ett könsperspektiv. Få uppger att det förekommit frågor, tester eller krav vid rekryteringen som skulle kunna missgynna kvinnor eller män.

Inte särskilt många uppger att de känner till om arbetsgivaren ansträngt sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön. Såväl kvinnor som män, framför allt män, uppger att det är viktigt med en jämn könsfördelning inom varje yrkesgrupp på arbetsplatsen

---

Arbetsgruppens slutsats:

Arbetsgruppen menar att utvecklingssamtalen – kvalitet och innehåll – är en nyckel till medarbetarnas möjlighet till utveckling och därmed också viktig för utvecklingen av verksamheten inom Ulricehamns Kommun. Kvinnorna tror inte att de har samma möjligheter som männen att göra karriär i verksamheten (delområde 1).

Karriärbegreppets innehåll har förändrats med tiden. Den generation som nu söker sig ut på arbetsmarknaden har inte nödvändigtvis samma uppfattning om vad karriär innebär som den generation som förbereder sig att gå i pension.

---

### **Strategi/Åtgärd**

Skapa ett underlag för medarbetarsamtalen där en diskussion mellan chef och medarbetare ska ge en bättre bild av medarbetarens syn på begreppet karriär.

Ansvarig: Personalchefen.

---

### **Mål**

Fler än vid den undersökning som ligger till grund för denna jämställdhetsplan ska uppge att de fått kompetensutvecklingssamtal det senaste året. Uppföljning senast under 2018.

---

## 5. Jämställdhetsanalys av löner

---

Medarbetarnas svar:

Männen upplever i tydligt högre grad än kvinnorna att lika lön för lika- och likvärdigt arbete gäller.

Kvinnor och män delar upplevelsen om att villighet att jobba övertid inte premieras i bedömningen av prestation vid löneförhandlingar. Ett mindre antal, såväl kvinnor som män, uppger att de undvikit att vara föräldraledig på grund av att överordnad på något sätt, uttalat eller outtalat, gjort klart att det kan medföra sämre löneutveckling.

Kvinnor och män uppger att man i ganska stor utsträckning känner till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning men upplever i mindre utsträckning att man kan påverka sin lön genom utbildning och kompetensutveckling.

---

Arbetsgruppens slutsats:

Kvinnorna tror inte att lika lön för lika och likvärdigt arbete råder medan männen i betydligt högre grad tror att det är så

Arbetsgruppen menar att det är viktigt att kommunicera genomförd lönekartläggning på ett bra sätt och på så sätt skapa bättre transparens i frågan.

---

### **Strategi/Åtgärder**

Kommunicera och presentera genomförd lönekartläggning på ett tydligt och pedagogiskt sätt till alla medarbetare

Ansvarig: Personalchefen

---

### **Mål**

Kvinnor och män ska vara överens om att lika lön för lika- och likvärdigt arbete råder samt att eventuella löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnor och män vid en uppföljning senast 2018

---