



Gullspångs kommun
Kommunstyrelseförvaltningen

JÄMLIKHETSPLAN/JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2016-2018

GULLSPÅNGS KOMMUN

Antagen av kommunfullmäktige
2016-09-26, § 147

Dnr: KS 2016/407

Innehåll

Gullspångs kommuns jämlikhets-/jämställdhetspolicy	3
Utvärdering av tidigare jämställdhetsplan	3
Gullspångs kommuns jämställdhetsläge 2015-08-31.....	3
Arbetsförhållanden	4
Arbete – föräldraskap.....	6
Förhindra och förebygga sexuella trakasserier	6
Lediga anställningar/rekrytering	7
Utbildning och kompetensutveckling.....	8
Kartläggning och analys av regler och praxis om löner	9
Samverkan	9

Gullspångs kommuns jämlikhets-/jämställdhetspolicy

I Gullspångs kommun arbetar vi aktivt för att alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Vi ska också arbeta aktivt för att motverka och förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling.

Varje år genomför Gullspångs kommun en årlig uppföljning av arbetsmiljön på arbetsplatserna då man går igenom hur arbetsmiljöarbetet bedrivs.

Utvärdering av tidigare jämställdhetsplan

Som en utvärdering och uppföljning av den föregående jämställdhetsplanen, daterad 2014-01-27 kan konstateras att nästan alla mål och aktiviteter blev uppfyllda. Detta har t.ex. blivit åtgärdat:

Årliga utvecklingssamtal med närmaste chef.

I samband med utvecklingssamtalen har individuella utvecklingsplaner upprättats.

Kontinuerliga skyddsronder görs.

Arbetsmiljöarbetet följs upp regelbundet på APT och i samverkansgrupper på verksamhetsnivå och central nivå.

Om verksamheten har möjlighet erbjuds friskvårdstimme. De som inte har möjlighet att ta ut friskvårdstimme får istället en friskvårdspeng. Under de senaste åren har personal erbjudits att delta i friskvårdsaktiviteter under våren.

Arbetsplatser med hög sjukfrånvaro har fått insatser från företagshälsovården.

Gullspångs kommuns jämställdhetsläge 2015-08-31

Nuläge och analys

Verksamhet	Antal män	%	Antal kvinnor	%	Totalt
Barn- och utbildning	7	6,6	100	93,4	107
Social verksamhet	34	14,2	205	85,8	239
Allmänna utskottet	12	27,3	32	72,7	44
Lönenämnden	3	2,0	12	80,0	15
Totalt	56	13,8	349	86,2	405
Varav i ledande befattning	5	27,8	13	72,2	18

13,8 % av våra anställda är män, 86,2 % är kvinnor. Bland våra chefer är fördelningen mellan män och kvinnor 27,8 % respektive 72,2 %. Generellt kan vi konstatera att andelen kvinnor är störst inom Barn- och utbildningsverksamheten och i social verksamhet.

Sjukfrånvaron under januari – augusti 2015 var i genomsnitt 8,5 %. Kvinnornas sjukfrånvaro låg på 9 % medan männens sjukfrånvaro låg på 4 %, Av den totala sjukfrånvaron utgjorde långtidssjukfrånvaron 59 %.

Vi arbetar aktivt med förebyggande insatser för sänka sjukfrånvaron, bland annat personalvårdsronder, hälsoinspiratörer och riktade insatser på vissa arbetsplatser.

Mål

Gullspångs kommun ska över tid kunna visa på en förbättrad och ökad jämställdhet mellan yrkesgrupper genom aktiva åtgärder. Arbetsförhållandena ska vara anpassade för alla arbetstagare.

Vi kommer även i fortsättningen att aktivt arbeta för att öka mångfalden och kommunens arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och främlingsfientlighet.

Personalen ska orka arbeta heltid och arbetsplatsen ska vara ett ställe där man trivs och orkar arbeta länge. Klimatet i arbetsgruppen ska vara främjande för utvecklingen både på individ- och organisationsnivå.

Man ska kunna följa och överblicka sambandet mellan en god arbetsmiljö och verksamhetens utveckling.

Heltid är en rättighet, deltid är en möjlighet.

Aktivitet

Kontinuerligt återkommande skyddsronder.

Ansvarig

Chef

Identifiera och medverka till att genomföra förebyggande åtgärder

Chef och medarbetare

Chefsutbildning kring arbetsrätt där jämställdhet ingår

Personalkontoret och den centrala ledningsgruppen

Vid rekrytering av ny personal ska könsfördelningen vara en viktig aspekt att beakta

Anställande chef

Arbetsförhållanden

Nuläge och analys

Arbetsmiljön i Gullspångs kommun anpassas och förbättras ständigt för att alla medarbetare ska kunna arbeta här. Inom kontorsmiljön har vi t.ex. höj- och sänkbara bord, reglerbara stolar etc. Vi gör också årliga skyddsronder där arbetsmiljön går igenom mer noggrant. Inom

äldreomsorgen finns tydliga och bra hjälpmedel och verktyg så att den kroppsliga ansträngningen ligger på en låg nivå vilket gör att arbetet ur den aspekten kan hanteras av både män och kvinnor.

Arbetsklimatet tas regelbundet upp på APT. Överlag är arbetsklimatet bra. Det är endast ett fåtal arbetsskador men på flera arbetsplatser känner sig personalen stressade. Inom hemvården används planeringsverktyget Laps Care. Personalen upplever att det blivit svårare att ta ut raster, det är stressigt med resor mellan vårdtagarna och att hinna med att svara på larm. Det har varit problem med att inte Laps Care fungerat som det ska. Arbetsglädjen har påverkats.

Aktivt rehabiliteringsarbete pågår för att förebygga sjukskrivning och att arbeta för en ökad frisknärvaro.

Arbetsplatserna har aktivt försökt att ge all personal möjlighet till en friskvårdstimme i veckan.

Enligt beslut i Kommunfullmäktige kan personal under 2015 och 2016 få en friskvårdspeng om verksamheten inte har möjlighet att erbjuda friskvårdstimme. Kontoansvarig chef avgör om friskvårdstimme är möjlig.

Kommunens vision är att alla som önskar ska ha möjlighet att arbeta heltid. Sedan 2009 har personal i äldreomsorgen, genom heltidsprojektet, haft möjlighet att arbeta heltid. Heltidsprojektet har, under 2014, ersatts av arbetstidsmodellen ”Bonden” som ger personalen möjlighet att välja tjänstgöringsgrad en gång per år. De timmar som inte kan fullgöras i den egna planeringen fullgörs i ”Bondepoolen”. Personal som inte önskar höja sin sysselsättningsgrad, men önskar arbeta fyllnadstid, kan ställa sig tillgängliga i ”Mertidspoolen”.

”Bondepoolen” innefattar även personalen inom LSS-verksamheten.

I den mån omklädningsrum behövs finns det möjlighet för både kvinnor och män att byta om.

Vi ser det som självklart att alltid välkomna personer med rätt kompetens, oavsett varifrån man kommer eller vilken religion man har.

Mål

Gullspångs kommuns målsättning är att alla medarbetare har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Arbetsförhållandena ska vara anpassade för alla arbetstagare. Frisknärvaron ska öka.

Aktivitet

Arbetsmiljöarbetet följs upp regelbundet på arbetsplatsträffar

Ansvarig

Ansvarig chef

Aktivt rehabiliteringsarbete. Erbjudande om hälsosamtal vid upprepad korttidssjukfrånvaro

Ansvarig chef

Ansvarig chef tillsammans med

Laps Care inom hemvården ska fungera bättre. Regelbundna uppföljningar ska göras. Aktivt arbete ska göras för att få systemet att fungera. berörd personal

Arbete – föräldraskap

Nuläge och analys

Vi ser positivt på föräldraledighet inom alla befattningar och arbetsplatser. Kvinnor och män har lika stor möjlighet att ta ut föräldraledighet eller VAB (vård av sjukt barn). Alla föräldralediga är välkomna till APT:n och får via e-post både inbjudan och protokoll sända till sig. Möten hålls på vissa arbetsplatser under varierande tider så att alla ska ha chans att delta vid något tillfälle. Utbildningar/möten planeras under heldagar och förläggningen är oftast på arbetsplatsen. Föräldralediga har också samma möjlighet till kompetensutveckling och deltagande i kurser som övrig personal.

Mål

Arbetsmiljö, värderingar och attityder inom Gullspångs kommun ska främja och uppmuntra föräldraledighet för både kvinnor och män på alla arbetsplatser. Vi ska organisera arbetet så att förvärvsarbete och familjeliv går att förena, oavsett kön.

Aktivitet

Arbetstider ska om möjligt anpassas till småbarnsföräldrars önskemål.

Ansvarig

Ansvarig chef

Tider för APT med mera ska anpassas så att småbarnsföräldrar kan delta.

Ansvarig chef

Föräldralediga ska informeras och erbjudas utbildningar i samma utsträckning som övriga anställda, på arbetsplatsen, under sin ledighet.

Ansvarig chef

Förhindra och förebygga sexuella trakasserier

Nuläge och analys

Trakasserier/sexuella trakasserier/kränkningar mellan anställda, chefer, ledning eller andra som finns i organisationen kan inte i något avseende tolereras. Närmaste chef, personalavdelning och företagshälsovård ska tillsammans hjälpa till i hanteringen. Den drabbade ska ha kännedom om hanteringen i ärendet och själv också bestämma om fallet kan behandlas öppet eller konfidentiellt. Den som trakasserar/kränker kan efter utredning ges en skriftlig varning och kan också i ett skede riskera att bli uppsagd/avskedad.

Idag har vi inga indikationer på att trakasserier/sexuella trakasserier/annan diskriminering eller kränkning har förekommit bland personal i Gullspångs kommun.

Personalen är informerad om vart man kan vända sig för att få hjälp vid diskriminering eller repressalier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsvariation, sexuell läggning, ålder religion eller annan trosuppfattning.

Frågor som rör trakasserier tas upp under APT och medarbetarsamtal.

Gullspångs kommun har följande dokument angående förebyggande av diskriminering/trakasserier:

- Policy och handlingsplan för främjande av etnisk mångfald
- Handlingsplan mot sexuella trakasserier
- Rutiner för att förebygga, upptäcka och åtgärda kränkande särbehandling.

Dessa dokument har alla medarbetare i kommunen fått ta del av.

Mål

I Gullspångs kommun har vi nolltolerans mot trakasserier/sexuella trakasserier/kränkningar av något slag. Ingen ska må dåligt på arbetsplatsen av andras handlingar. Om detta ändå förekommer ska det motarbetas omgående. Alla ska känna sig trygga med att kunna rapportera om någon blir utsatt för någon form av trakasserier eller kränkning. I Gullspångs kommun har vi en rutin för teman på APT.

Aktivitet

Årligen återkommande genomgång, av policy och handlingsplan för främjande av etnisk mångfald, på APT.

Ansvarig

Ansvarig chef

Årligen återkommande genomgång, av handlingsplan mot sexuella trakasserier, på APT.

Ansvarig chef

Årligen återkommande genomgång av rutiner för att förebygga, upptäcka och åtgärda kränkande särbehandling, på APT.

Ansvarig chef

Årligen följa upp ev. trakasserier/kränkningar genom Medarbetarundersökningar.

Ansvarig chef

Lediga anställningar/rekrytering

Nuläge och analys

Alla personer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder har möjlighet att söka lediga anställningar i Gullspångs kommun.

Idag söker både kvinnor och män till de flesta av våra lediga anställningar. I dag består 86 % av kommunens anställda av kvinnor. Några arbetsplatser arbetar aktivt med att skapa en jämn könsfördelning. Vissa arbetsplatser har svårt att locka manliga sökande. Vi antar att det beror på att den kompetens vi rekryterar har en sned könsfördelning även ute på marknaden.

Vi tror också att en rekryteringsprocess där både kvinnor och män ingår skulle kunna främja en jämnare könsfördelning.

Mål

Gullspångs kommuns ambition är att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, både internt och externt, ska få möjlighet att söka och få lediga anställningar. Även rekryteringsprocessen ska följa samma rutiner och värderingar så att alla får lika behandling och utvärdering. Vi har också en ambition att rekrytera personer av det underrepresenterade könet för att få en mer jämställd fördelning av kvinnor och män i olika befattningar och på olika avdelningar.

Aktivitet

Frågan om jämn könsfördelning inom varje yrkesgrupp iakttas vid rekrytering.

Ansvarig

Ansvarig chef och Personalkontoret

Följande text används vid annonsering:

Då vi strävar efter en jämn könsfördelning ser vi gärna manliga/kvinnliga sökande.

Utbildning och kompetensutveckling

Nuläge och analys

Gullspångs kommun vill skapa en möjlighet till utveckling och utbildning för alla anställda oavsett kön och bakgrund. Kompetensutveckling tas upp vid regelbundet återkommande medarbetarsamtal.

Mål

Gullspångs kommun ska verka för att kvinnor och män ska ges samma möjlighet till utveckling och befordran inom arbetet. Vi ska också uppmuntra både kvinnor och män att söka lediga befattningar och chefspositioner.

Aktivitet

Inför medarbetarsamtalen ser över alla möjligheter att ge befordran och utveckling som är fri från diskriminering.

Ansvarig

Ansvarig chef

Jämställdhetsfrågor ska vara en återkommande punkt på samverkansgrupper och APT.

Ansvarig chef

Kartläggning och analys av regler och praxis om löner

Alla arbetsgivare ska göra lönekartläggning och analys vart tredje år för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader finns mellan män och kvinnor. Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska dessutom upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

Nuläge och analys

Vart tredje år görs lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner. Alla befattningar jämförs ur ett könsperspektiv. Dessutom görs arbetsvärdering med hjälp av arbetsvärderings-systemet ”Analys Lönelots”. Vi har också utrett och analyserat både lika och likvärdiga arbeten med varandra för att hitta eventuella löneskillnader som skulle vara lönediskriminerade.

Vi kan i denna lönekartläggning konstatera att lön generellt sett inte har satts som kan härledas till vilket kön den anställde har.

Lönerevision görs årligen med ny lön från april. Innan löneöversynen har både chefer och lokala fackliga organisationer möjlighet att uttrycka vilka grupper som de vill prioritera. Politikerna bestämmer sedan hur mycket pengar som ska fördelas ut.

Varje år vid lönerevisionen, som sker i april varje år, jämför vi också löner med närliggande kommuner. Könsperspektivet beaktas vid varje lönerevision för att utesluta att en löneskillnad riskerar att skapas som skulle kunna bero på kön.

Lönekartläggningen finns i separat dokument. Här redovisas endast en del av själva analysen.

Mål

Ingen osaklig löneskillnad på grund av kön för lika eller likvärdigt arbete får finnas inom Gullspångs kommun.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Lönekritierier diskuteras och tydliggörs årligen på arbetsplatsträffar.	Ansvarig chef	November-januari
Lönesamtal genomförs årligen med varje medarbetare	Ansvarig chef	November – januari

Samverkan

Jämställdhetsplanen har arbetats fram i samverkan med lokala fackliga organisationer

Namn	Befattning/fackligt förbund
Britt-Marie Andersson	Personalsekreterare
Annika Tauberman	Vision
Gunilla Gustavsson	Kommunal
Cathrin Jansson	Läraryrket