



# JÄMSTÄLLDHETSPLAN

2012-2014

för

Valdemarsviks kommun



Ordlista .....	3
Nulägesbeskrivning – Bakgrund .....	4
Kommunpolicy: .....	4
Personalstruktur .....	5
Hälsa .....	5
Sjukfrånvaro.....	5
Jämställda arbetsförhållanden.....	6
Arbetstider.....	6
Sektor Barn och utbildning .....	6
Sektor Marknad och Kultur .....	6
Sektor Service och Administration.....	6
Sektor Socialtjänst.....	6
Sektor Tekniska.....	6
Sektor Vård och Omsorg .....	6
Fördelningen av sysselsättningsgrader för tillsvidareanställda är för närvarande: .....	7
Mål och åtgärder för jämställdhetsarbetet åren 2012-2014 .....	8
Arbetsförhållanden.....	8
Mål .....	8
Åtgärder.....	8
Uppföljning .....	8
Arbete och föräldraskap .....	8
Mål .....	8
Åtgärder.....	8
Uppföljning .....	9
Mål .....	9
Åtgärder.....	9
Uppföljning .....	9
Kompetensutveckling och rekrytering.....	10
Mål .....	10
Åtgärder.....	10
Uppföljning .....	10
Lönefrågor .....	10
Mål .....	10
Åtgärder.....	10
Uppföljning .....	10

## Ordlista

**Jämlikhet** - avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, social tillhörighet etc.

**Ojämlighet** - avser orättvisa förhållanden eller diskriminering av individer och grupper i samhället på grund av kön, etnicitet, sexuell läggning, social tillhörighet etc.

**Jämställdhet** - anger målet. Rör relationen män och kvinnor. Att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Det gäller eget arbete och försörjning, inflytande i samhället, vård av hem och barn samt kroppslig integritet.

## Nulägesbeskrivning – Bakgrund

Syftet med Valdemarsviks kommuns jämställdhetsplan är att främja kvinnors och mäns lika rätt ifråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. En jämställd arbetsplats är en attraktiv arbetsplats vilket innebär för såväl kvinnor som män bland annat att:

- vara representerade inom alla yrkesgrupper och på alla nivåer i organisationen
- kunna påverka sin arbetssituation och känna delaktighet
- arbete och arbetsförhållanden stödjer ett friskt och hållbart arbetsliv för den enskilde
- lika lön för lika eller likvärdigt arbete gäller vid all lönesättning
- kunna utvecklas i sitt arbete och få individuell kompetensutveckling
- kunna förena förvärsarbete och föräldraskap samt
- kunna förena förvärsarbete med perioder av utökat ansvar för närstående
- heltidsanställning är norm och deltidsanställning en möjlighet. Inom äldre- och handikappomsorgen har personalen sedan 2009 möjlighet att varje år önska sysselsättningsgrad.
- anställningsskyddet stärks genom att vikariat och visstidsanställning räknas samman vid konvertering till tillsvidareanställning enligt den så kallade 2/5 regeln i lagen om anställningsskydd

Jämställdhetsplanen för 2012 – 2014 behandlar enbart det perspektiv som rör arbetsgivaren Valdemarsviks kommun i förhållande till sina anställda och är utarbetad med utgångspunkt från de krav som Diskrimineringslagen ställer. Insatser för kvinnor och män i organisationen görs därutöver utifrån kommunfullmäktiges personalpolitiska mål.

Jämställdhetsplanen avser perioden 2012 – 2014.

**Kommunpolicy:** Valdemarsviks kommuns uppfattning är att vinsterna med ett aktivt jämställdhetsarbete blir att både kvinnors och mäns resurser, olika syn och lösningar skapar nytänkande, kreativitet och flexibilitet och resulterar i ett bättre arbetsklimat med ökad arbetsglädje, ökad produktivitet och högre effektivitet som följd.

## Personalstruktur

I Valdemarsviks kommun är i april månad 2011, 511 personer anställda som innehavare av tjänst.

Cirka 79 procent av kommunens anställda är kvinnor.

Medelåldern för anställda i kommunen är 50,66 år, för kvinnor 50,33 år och för män 51,96 år.

Antal visstidsanställda var 59 fördelat på 42 kvinnor och 17 män i april 2011.

Antalet timanställningar som finns reg. i lönesystemet var 115 personer varav 99 kvinnor och 16 män vid samma mätdatum.

## Hälsa

Antalet sjukdagar har stadigt minskat sedan år 2003.

### Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron var för perioden 2010-01-01 - 2010-12-31 3,92 % jämfört med 4,25 % för motsvarande period 2009.

Sjukfrånvaron var för kvinnor 4,00 % och för män 3,67 %.

Andelen långtidssjukskrivna (över 60 dagar) uppgick till 31,23 % av den totala sjukfrånvaron.

Åldersfördelningen såg ut enligt följande:

29 år eller yngre	2,36 %
30-49 år	3,12 %
50 år eller äldre	4,62 %

Sjukfrånvaron per förvaltning såg ut enligt följande:

Socialförvaltningen	4,55 %
Barn- och Utbildningsförv.	3,27 %
Tekniska förvaltningen	3,07 %
Kommunledningskontoret	4,78 %



## Jämställda arbetsförhållanden

Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållanden *skall lämpa sig för både kvinnor och män*.

I Lokalt avtal med Kommunal som tecknades 2008-09-30 framgår att anställda inom vård och omsorg väljer den sysselsättningsgrad de vill ha. Valet sker 1 gång per år.

### Arbetstider

Av kvinnorna som är innehavare av tjänst (409 personer) arbetar 257 heltid och 152 deltid. Av männen (102 personer) arbetar 90 heltid och 12 personer deltid

### Sektor Barn och utbildning

Anställd personal som är innehavare av tjänst.

	Antal pers	Heltid	Deltid
Kvinnor	147	128	19
Män	35	32	3

### Sektor Marknad och Kultur

Anställd personal som är innehavare av tjänst.

	Antal pers	Heltid	Deltid
Kvinnor	2	0	2
Män	8	6	2

### Sektor Service och Administration

Anställd personal som är innehavare av tjänst

	Antal pers	Heltid	Deltid
Kvinnor	48	23	25
Män	9	9	0

### Sektor Socialtjänst

Anställd personal som är innehavare av tjänst

	Antal pers	Heltid	Deltid
Kvinnor	10	10	0
Män	3	3	0

### Sektor Tekniska

Anställd personal som är innehavare av tjänst

	Antal pers	Heltid	Deltid
Kvinnor	10	10	0
Män	29	29	0

### Sektor Vård och Omsorg

Anställd personal som är innehavare av tjänst

	Antal pers	Heltid	Deltid
Kvinnor	192	86	106
Män	18	15	3



Fördelningen av sysselsättningsgrader för tillsvidareanställda är för närvarande:

Sektor	1-50%		51-75%		76-99%		Heltid		Övrigt	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Barn- och utbildning	2,00	1,00	10,00	2,00	7,00	0	128,00	32,00		
Marknad / Kultur	1,00	0	0	1,00	1,00	1,00	0,00	6,00		
Service och Adm.	1,00	0	14,00	0	9,00	0	23,00	9,00	1,00	1,00
Socialtjänst	0	0	0	0	0	0	10,00	3,00		
Tekniska	0	0	0	0	0	0	10,00	29,00		
Vård och Omsorg	9,00	0	50,00	2,00	43,00	1,00	86,00	15,00	4,00	4,00

## **Mål och åtgärder för jämställdhetsarbetet åren 2012-2014**

### **Arbetsförhållanden**

Trygga anställningsförhållanden som ger möjlighet till ekonomisk trygghet och långsiktig planering är grundläggande faktorer för ett jämställt samhälle.

#### **Mål**

arbetsplatser ska vara utformade för att passa både kvinnor och män

heltid är norm och deltid en möjlighet

kvinnor och män har likvärdiga möjligheter till arbetskläder

#### **Åtgärder**

sektorerna har i uppdrag att se över organisation och rekryteringsformer så att långsiktiga anställningar med önskad sysselsättningsgrad kan erbjudas

antalet arbetade timmar som utförs av timavlönade vikarier minskar successivt till förmån för fastare anställningsformer

vid rekrytering av tillsvidareanställd personal annonseras i normalfallet heltider ut

anställningsskyddet stärks genom att vikariat och visstidsanställning räknas samman vid konvertering till tillsvidareanställning

#### **Uppföljning**

Årlig statistikuppföljning

## **Arbete och föräldraskap**

Från medarbetarenkäten från 2010 framgår att 92,8 % anser att de kan kombinera arbetsliv och privatliv.

#### **Mål**

alla anställda ska uppleva att det är möjligt att förena arbete och föräldraskap

#### **Åtgärder**

organisera arbetet så att möjlighet till flexibla arbetstider ökar

föräldrar som behöver anpassa sina arbetstider ska prioriteras



så långt detta är möjligt förlägga möten och aktiviteter till tider så att alla kan delta

föräldralediga erbjuds ta del av information från arbetsplatsen och att delta i planeringsmöten och andra möten som är viktiga för arbetsplatsen

## Uppföljning

Medarbetarenkät

Genomlys hur uttaget av föräldraledighet ser ut

## Trakasserier

För trakasserier av alla slag ska nollvision gälla.

I medarbetarenkäten för 2010 så fick anställda ta ställning till om de vid något tillfälle under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/mobbning av en chef där 95,9% svarade nej. I samma enkät fick de också ta ställning till om de utsatts för trakasserier/mobbning av arbetskamrat och där 94 % svarade att de inte hade det.

### Mål

ingen anställd ska behöva känna sig utsatt för ovälkomna närmanden eller andra former av trakasserier på grund av kön

### Åtgärder

närmaste chef ska omedelbart ingripa om någon medarbetare anmäler att man utsatts för kränkning

personalchef skall alltid kontaktas

alla ledarutvecklingsprogram innehåller avsnitt om trakasserier så att mål, ansvarsfördelning och handläggningsordning är känd och tydlig

i kommungemensam och arbetsplatsförlagd introduktion av nyanställda ska information om sexuella trakasserier ingå

## Uppföljning

Medarbetarenkät

## Kompetensutveckling och rekrytering

### Mål

en jämnare fördelning mellan könen ska eftersträvas på alla arbetsplatser och inom varje yrkesgrupp

### Åtgärder

vid extern rekrytering ska, när allt annat är likvärdigt, underrepresenterat kön väljas

### Uppföljning

Årlig statistikuppföljning

## Lönefrågor

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

### Mål

skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan arbetstagare ska vara sakliga och kunna förklaras på grunder som inte är könsrelaterade

### Åtgärder

lönekriterier diskuteras, tydliggörs och förankras årligen på en arbetsplatsträff

lönekartläggning genomförs årligen med utgångspunkt från analys lönelots eller annan beprövad metod

chefer ska i prioriteringsarbetet inför löneöversynen beakta lönekartläggningens åtgärdsplan

för grupper som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska sektorerna samordna sina prioriteringar

### Uppföljning

Lönestatistik samt resultat av lönekartläggning