
Jämställdhetsplan 2019-2021

Sotenäs kommun

Antagen av kommunstyrelsen: 2019-02-13

Inledning

Denna jämställdhetsplan gäller för perioden 2019-02-01 till och med 2021-01-31.

Planen gäller för Sotenäs kommun och innehåller en kartläggning, målsättningar och aktiviteter för jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsplanen har arbetats fram i samverkan mellan följande personer:

Namn	Befattning
Hanna Brodén	Personalutvecklare
Eva-Lott Grafman	Kvalitetsutvecklare och rektor, utbildningsförvaltningen
Therese Mancini	Facklig representant, Kommunal
Tobias Lundqvist	Facklig representant, LR

Krav på arbetsgivaren utifrån Diskrimineringslagen 3 kap.

I Diskrimineringslagen 3 kap § 3 skall arbetsgivaren ur ett arbetsgivarperspektiv genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Ur ett medborgarperspektiv skall hänsyn även tas till ålder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet.

Enligt § 13 skall samtliga arbetsgivare med fler än 25 anställda upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att:

- Ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- Vårda hem och barn
- Delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället

Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan *alla* individer och grupper i samhället och utgår från att alla har lika värde oavsett kön, ras, religion, social tillhörighet m.m. Jämställdhet är en av jämlikhetsfrågorna.

Ansvarsfördelning

Kommunstyrelsen

Har det personalpolitiska ansvaret för att kommunens jämställdhetsplan upprättas, följs upp och utvärderas enligt diskrimineringslagen.

Förvaltningschef

Organiserar arbetet med jämställdhetsplanen i respektive förvaltning. I förvaltningens verksamhetsplan planeras årsvisa aktiviteter vilka sedan redovisas i förvaltningens årsredovisning.

Chefer

Ansvarar för det övergripande jämställdhetsarbetet.

Medarbetare

Arbetar för jämställdhet på arbetsplatsen.

Mål

Målen i jämställdhetsplanen täcker de krav som ställs i 3 kap. 13§ Diskrimineringslagen. Under varje mål står angivet de åtgärder som ska vidtas för att nå målet. En uppföljning skall genomföras vart tredje år. Kommunen skall följa upp jämställdhetsplanen varje år i samband med årsredovisning, där redovisning sker vilka aktiviteter som genomförts under året.

Arbetsförhållanden¹

Övergripande mål

Arbetsförhållandena ska lämpa sig både för kvinnliga och manliga anställda. Det får alltså inte finnas några praktiska hinder för kvinnliga eller manliga anställda och arbetsorganisationen och arbetsmiljö ska passa både kvinnor och män.

Kartläggning och prioriterade aktiviteter

Genomförda kartläggningar av arbetsförhållandena har vissa brister och är i behov av åtgärder för att förbättra arbetsorganisationen/arbetsmiljön vad avser jämställdhet. Underlaget har framkommit via medarbetarenkät, frågor till respektive förvaltning samt kartläggning gjord av fordonsamordnare.

¹ 3 Kap 4 § Diskrimineringslagen: 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.



Kartläggning	Uppmärksammasad brist
Likvärdiga omklädningsmöjligheter	Majoriteten av de som svarat har sagt att det finns en likvärdig tillgång till omklädningsmöjlighet. Undantag är kost och städ som svarat nej på frågan samt funktionshinderverksamheten inklusive personlig assistans och socialpsykiatrin.
Tillgång till arbetskläder/skyddskläder för yrkesgrupper som har det behovet. <i>Vilka kläder handlar det om? Hur ofta får man byta?</i>	Tillgången till arbetskläder varierar mellan förvaltningarna. Personal inom fastighet och kök har tillgång till skyddskläder och skyddsskor utifrån uppdraget. För annan personal som har arbetsuppgifter utomhus finns ytterkläder att tillgå (miljö, skola, förskola samt plan och exploatering). För vissa av dessa arbetsplatser finns även skor och stövlar. Dessa kläder har olika typer av logga för igenkänning. För personalgrupper som huvudsakligen arbetar inomhus varierar tillgången mycket. Personal inom städ har arbetskläder som de själva ansvarar för. Vad gäller omsorgen har särskilda boenden och hemtjänsten arbetskläder men andelen ombyten som finns att tillgå är för få och dessutom är kläderna slitna. Inom särskilda boenden har personalen kortärmad överdel och byxor. Hemtjänsten har kortärmad överdel och jackor. Inom funktionshinderverksamheten inklusive personlig assistans och socialpsykiatrin finns enstaka, gamla arbetskläder – bedömningen är att det saknas arbetskläder. Tvättmöjligheter finns att tillgå på arbetsplatserna men de flesta verkar tvätta hemma. Kost och städ har möjlighet att byta arbetskläder varje dag men för övrigt är det vid behov. Inom omsorgen har de som har tillgång till arbetskläder möjlighet att byta varje dag samt att tvätta kläderna på arbetet.
Bilar – tillgång till fyrhjulsdrivna personbilar utifrån behov.	Tekniska avdelningen har en bil. Kultur och fritid har en bil till Soteleden. AME har en bil till strandstäd. Omsorgen har en bil på dagtid. Miljöenheten har en bil.

Rätt till heltidstjänster	Totalt 67 % av alla tv-anställda har heltid (november 2018). <i>Omsorgsförvaltningen 43 %, Utbildningsförvaltningen 89 %, Kommunstyrelseförvaltningen 92 %, Samhällsbyggnadsförvaltningen 84 %</i>
---------------------------	---

Genomförda kartläggningar av arbetsförhållandena har visat på följande brister och behov av åtgärder:

Brist	Åtgärd för att bota bristen
Brist på rutiner vad gäller tillgång till arbetskläder	I november 2018 kom en ny Arbetsmiljöföreskrift om smittrisker (AFS 2018:4) som förtydligar regler för arbeten med smittämnen samt att tydliggör vilka målgrupper som omfattas av detta. Åtgärden är att respektive förvaltning ska hitta rutiner för att följa den nya AFS:en.
Kost och städ uppger brister i likvärdiga omklädningsmöjligheter för kvinnor och män	Enhetschefen för kost och städ uppmanas se över omklädningsmöjligheterna så att dessa blir likvärdiga.
Omsorgsförvaltningen har för få fyrhjulsdrivna bilar	Vid nästa översyn inventera behovet av fyrhjulsdrift i samtliga förvaltningar.
Omsorgsförvaltningen har lägst antal heltidstjänster i kommunen.	Ett arbete för att införa rätt till heltid pågår i kommunen.

Ansvar för genomförande av aktiviteter

Följande gäller beträffande ansvar för åtgärder för att bota konstaterade brister:

Brist	Ansvarig för åtgärd	Senaste datum för åtgärd
Rätt till heltid	Respektive förvaltningschef	2020-12-31
Inventera behovet av fyrhjulsdrift på bilar inom samtliga förvaltningar	Respektive förvaltningschef i samverkan fordonsansvarig	2021-01-31
Likvärdiga omklädningsmöjligheter inom kost och städ	Enhetschef för kost och städ	2021-01-31

Möjligheter att utöva föräldraskap²

Övergripande mål

Både kvinnliga och manliga anställda ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Kartläggning och prioriterade aktiviteter

Genomförda kartläggningar av arbetsförhållandena har inte visat några brister och därmed inte heller något behov av åtgärder för att förbättra anställdas möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Kartläggning	Uppmärksammasad brist
Möjlighet till flexibel arbetstid Fråga vid medarbetarenkät: Jag har möjlighet till flexibel arbetstid.	Vid medarbetarenkät hösten 2018 har totalt 33 % svarat att man inte har möjlighet till flexibel arbetstid. <i>Omsorgsförvaltningen 37 %</i> <i>Utbildningsförvaltningen 33 %</i> <i>Kommunstyrelseförvaltningen 7 %</i> <i>Samhällsbyggnadsförvaltningen 36 %</i> Sammanvägt resultat 3,21 av 5.
Attityd till föräldraledighet. Fråga vid medarbetarenkät: Uppmuntras föräldraledighet på vår avdelning/enhet?	Vid medarbetarenkäten svarar 77 % ja på frågan och 10 % nej. Frågan har låg svarsfrekvens – mer än hälften har avstått att svara. Sammanvägt resultat 4, 16 av 5 Kartläggningen visar ingen brist.

Genomförda kartläggningar av arbetsförhållandena har visat på följande brister och behov av åtgärder:

Brist	Åtgärd för att bota bristen
Möjlighet till flexibel arbetstid	Respektive förvaltning ansvarar för att kartlägga behovet av flexibel arbetstid.
	Personalavdelningen ser över nuvarande flexitidsavtal

² 3 Kap 5 § Diskrimineringslagen: Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Ansvar för genomförande av aktiviteter

Följande gäller beträffande ansvar för åtgärder för att bota konstaterade brister:

Brist	Ansvarig för åtgärd	Senaste datum för åtgärd
Möjligheterna till flexibel arbetstid	Förvaltningscheferna	2021-01-31
	Personalavdelningen	2019-12-31

Sexuella trakasserier³

Övergripande mål

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av anmälningar om könsdiskriminering ska inte förekomma på arbetsplatsen. Detta innebär bland annat att sådant som ovälkomna anspelningar, blickar, förslag, tafsningar, anstötliga bilder, råa skämt liksom kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor eller män inte är tillåtna på arbetsplatsen.

Kartläggning och prioriterade aktiviteter

Kartläggning	Uppmärksammas brist
Sexuella trakasserier ingår i begreppet våld eller hot om våld. Fråga vid medarbetarenkät: Har du vid de senaste 12 månaderna utsatts för våld eller hot om våld på din arbetsplats?	Totalt har 9 % svarat ja på frågan. <i>Omsorgsförvaltningen 14 %</i> <i>Utbildningsförvaltningen 7%</i> <i>Kommunstyrelseförvaltningen 0 %</i> <i>Samhällsbyggnadsförvaltningen 1 %</i>
Sotenäs kommun har en tydlig rutin för hantering av kränkande särbehandling där sexuella trakasserier ingår.	Ingen brist i rutinerna men frågan behöver uppmärksammas kontinuerligt på respektive APT.

Genomförda kartläggningar av arbetsförhållandena har visat på följande brister och behov av åtgärder:

Brist	Åtgärd för att bota bristen
Svårt att kartlägga sexuella trakasserier	Vid nästa medarbetarenkät behöver sexuella trakasserier utgöra en egen frågeställning.

³ 3 Kap 6 § Diskrimineringslagen: 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.

Ansvar för genomförande av aktiviteter

Följande gäller beträffande ansvar för åtgärder för att bota konstaterade brister:

Brist	Ansvarig för åtgärd	Senaste datum för åtgärd
Svårt att kartlägga sexuella trakasserier	Personalavdelningen	2020-08-31
Det är otydligt och oklart hur händelser ska hanteras, exempelvis registreras i KIA eller inte.	Respektive enhetschef på APT	2019-12-31

Utbildning, kompetensutveckling⁴

Övergripande mål

En jämn fördelning mellan kvinnor och män ska främjas genom utbildning, kompetensutveckling och liknande.

Kartläggning och prioriterade aktiviteter

Kartläggning	Uppmärksammas brist
Kartläggning av utbildning/kompetensutveckling inte uppdelad på kön.	Att det inte går att kartlägga eller analysera utbildning och kompetensutveckling uppdelat på kön då denna uppdelning inte finns i vår personalförsörjningsplan

Genomförda kartläggningar av arbetsförhållandena har visat på följande brister och behov av åtgärder:

Brist	Åtgärd för att bota bristen
Personalförsörjningsplanen är inte uppdelad på kön	Dela upp personalförsörjningsplan på kön

⁴ 3 Kap 8 § Diskrimineringslagen: 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.

Ansvar för genomförande av aktiviteter

Följande gäller beträffande ansvar för åtgärder för att bota konstaterade brister:

Brist	Ansvarig för åtgärd	Senaste datum för åtgärd
Ingen uppdelning av kön i personalförsörjningsplanen	Personalavdelningen	2019-02-28

Rekryteringar⁵

Övergripande mål

Vid nyanställningar och andra externa rekryteringar skall som målsättning gälla att både kvinnor och män söker utannonserade anställningar.

Kartläggning och prioriterade aktiviteter

Kartläggning	Uppmärksammasad brist
<p>Kartläggning av antal kvinnliga respektive manliga sökande på de tjänster som annonserats ut under tidsperioden 2017-11-01 till 2018-10-31. Totalt 1279 sökande uppdelat i 670 kvinnor, 558 män samt 1 annat. 50 sökande har ej angett kön.</p> <p><i>Omsorgsförvaltningen</i> 36 % m 63 % k</p> <p><i>Utbildningsförvaltningen</i> 36 % m 64 % k</p> <p><i>Kommunstyrelseförvaltningen</i> 42 % m 58 % k</p> <p><i>Samhällsbyggnadsförvaltningen</i> 60 % m 40 % k</p>	Ingen uppmärksammasad brist

⁵ 3 Kap 7 § Diskrimineringslagen: Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

3 Kap 9 § Diskrimineringslagen: 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.

Jämställda löner⁶

Övergripande mål

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje 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.

Handlingsplan för att åstadkomma jämställda löner

Med utgångspunkt från genomförda lönekartläggningar har en handlingsplan för att åstadkomma jämställda löner tagits fram. Planen, som innehåller en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år, finns tillgänglig i ett separat dokument.

Kartläggning	Uppmärksammasad brist
Lönekartläggning genomförs årligen	Ingen brist

⁶ 3 Kap 10 § Diskrimineringslagen: I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje 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 ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska 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.

3 Kap 11 § Diskrimineringslagen: Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska 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 ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.