



Torsby kommun
685 80 TORSBY
Tel: 0560-16 000
Fax: 0560-16 025
E-post:
torsby.kommun@torsby.se

JÄMSTÄLLDHETSPLAN för Torsby kommun 2005 – 2006

Ursprungligen antagen av kommunfullmäktige: 1995-09-27 § 116

Omarbetad i sin helhet: Ks 2006-01-16 § 5

Reviderad: 2006-03-09??

Reviderad: 2006-06-20 med kompletteringar med bilaga gällande sexuella trakasserier.

Revidering: 2006-09-08 med kompletteringar med bilaga gällande arbetsvärderingar

POLICY

Torsby kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare för både kvinnor och män.

Jämställdhet innebär att vi på alla nivåer i kommunen har ett ansvar för att ingen diskriminering sker p g a kön.

Ovanstående jämställdhetsperspektiv skall beaktas när det gäller

- anställningsförhållanden
- arbetsmiljö
- rekrytering
- lönesättning

Kommunstyrelsen har det samordnande ansvaret för Torsby kommuns jämställdhetsarbete.

Ansvaret för att jämställdhetsperspektivet integreras i det löpande arbetet vilar på respektive förvaltningschef.

Varje arbetsledares och medarbetares förhållningssätt är betydelsefullt. Vi i Torsby kommun arbetar för att medvetandegöra vikten av jämställdhet.

Samverkan i jämställdhetsarbetet sker mellan Torsby kommun och de fackliga organisationerna.

VÅR KOMMUN – Torsby

"En kommun med livskvalitet, framtidstro och svängrum"

Värmlands nordligaste kommun med drygt 13 000 invånare, där kommunen och landstinget är de största arbetsgivarna. Näringslivet är differentierat och servicenivån för kommunens invånare hög. Kommunen profilerar sig mer och mer mot sport och turism. Sveriges första skidtunnel står klar under 2006 och etablering av turistföretag ökar.

Vid halvårsskiftet 2005 hade Torsby kommun 1 280 tillsvidareanställda varav 80% var kvinnor.

Inräknat samtliga typer av anställningar var det totala antalet 2 360 personer, fördelat på 78% kvinnor och 22% män.

Fördelningen på olika yrken och kön på de tillsvidareanställda framgår av avsnittet LÖNER, Bilaga 1-4 Lönekartläggning.

ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSMILJÖ

4§ JämL: 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.

Sjukskrivningar

Den negativa utvecklingen av antalet sjukskrivna har brutits och under de två senaste åren har sjukfrånvaron minskat från 9,5% 2003 till 8,7% 2004. Vi bedömer att inrättandet av en tjänst som rehabsamordnare och därmed ett mera aktivt rehabiliteringsarbete har bidragit till att vi lyckats vända trenden.

Vi kan dock konstatera att kvinnorna står för 90% av sjukskrivningsdagarna, vilket innebär en överrepresentation. I föregående avsnitt konstaterades att de utgör 78% av de anställda i kommunen. Mest markant är snedvridningen bland kvinnor mellan 50 och 65 år.

Genom förebyggande åtgärder och aktiva rehabinsatser vill vi ytterligare minska sjukskrivningstalen och därmed även i gruppen äldre kvinnor.

Sysselsättningsgrad

Män arbetar heltid i mycket högre utsträckning än kvinnorna. 89% jämfört med 49% Det är framförallt inom vårdsektorn som deltiderna finns.

Sedan 2003 pågår ett aktivt arbete att ändra på detta förhållande. Inom ramen för HelaProjektet, har vi ett projekt Heltid åt alla – filosofi i vården.

Projektets syfte

- heltid
- kompetensutveckling

- integrera män i "kvinnoyrke"
- ge ungdom ett attraktivt arbete
- kvinnor får egen försörjningskraft
- integrera långtidssjukskrivna i gemenskapen

Gömmanberg, ett särskilt boende för äldre, är den första arbetsplatsen där projektet genomförts. Där har antalet heltidstjänster ökat från 5 till 10 av de totalt 15 tjänster som finns.

På ytterligare två arbetsplatser inom äldreomsorgen pågår projekt att utöka andelen heltidstjänster och beräknas vara fullt genomförda under 2006 d v s alla som önskar skall få möjlighet att arbeta heltid. Detta sker inom befintliga ekonomiska ramar genom att delar av vakanta nattjänster erbjuds deltidsarbetande dagpersonal.

Ett aktuellt lagförslag ligger om att heltidsanställning kommer bli det normala måttet. såvida inte den enskilde arbetstagaren själv önskar något annat. Detta kommer på sikt också att innebära att flera heltidstjänster inrättas.

Arbetstid

Flexibilitet i arbetstidens förläggning

- genom införande av årsarbetstidssystemet "Flex 2000" på kvinnodominerade arbetsplatser inom vårdsektorn.

- inom Fritidsförvaltningen finns "Time-Care", som också är ett system för årsarbetstid.

- genom ett flextidsavtal med vida ramar för personal inom administration underlättar vi för våra medarbetare till en personlig anpassning av arbetstiden.

- avtal finns för fritidspedagoger om möjlighet till varierande arbetstid under läsåret.

Avstämningsdatum är inlagda i nuvarande avtal där vi utvärderar effekterna och ger möjlighet till korrigeringar och utvidning.

FÖRVÄRVSARBETE OCH FÖRÄLDRASKAP

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

I Torsby kommun gäller

- löneutvecklingen för föräldralediga följer den som gäller för aktiva medarbetare
- föräldralediga erbjuds att få information, fortbildning och få delta i arbetsplatsträffar.
- i samband med medarbetarsamtal i högre grad än nu uppmuntra pappor att använda möjligheten till föräldraledighet.
- på de arbetsplatser där årsarbetstid införts underlättar det för småbarnsföräldrar att kombinera arbetsliv och föräldraskap.

SEXUELLA TRAKASSERIER

6§ JämL: 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.

Inte någon form av sexuella trakasserier mot någondera könet får förekomma på Torsby kommuns arbetsplatser.

Finns ingen nedskrivna policy och beredningsplan mot sexuella trakasserier.

Målet är att under 2006 genomföra en enkätundersökning bland alla tillsvidareanställda i Torsby kommun, som kan ge oss en uppfattning om tillståndet i kommunen på detta område.

Därefter utforma en handlingsplan samt att de Riktlinjer kring kränkande särbehandling vi har kompletteras med en policy när det gäller sexuella trakasserier.

UTBILDNING/KOMPETENSUTVECKLING

7§ JämL: 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.

Medarbetarsamtal med samtliga anställda, där vi också fångar upp behovet av fortbildning och kan därigenom ge kompetenshöjning i yrket.

Inom ramen för "Kompetensstegen", som är ett statsbidragsfinansierat projekt, pågår kvalitetshöjande insatser för grupper med lägre utbildning. Det sker först en validering av de anställdas kunskaper och utifrån detta är syftet att uppnå en utbildning motsvarande gymnasienivå.

JÄMN KÖNSFÖRDELNING OCH REKRYTERING

8§ JämL: Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män

9§ JämL. 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 inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Vid utformning av annonser av lediga tjänster uppmanas underrepresenterat kön

att söka.

Vid nyrekrytering av specialistfunktioner, t ex konsumentsekreterare, samarbetar vi med närliggande kommuner för att därigenom kunna erbjuda heltidstjänster.

Utbildning i ledarskap erbjuds både kvinnor och män.

LÖNER

10§ JämL: I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader 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 likvärdig

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.

11§ JämL: 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 efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

I Torsby kommun skall löneskillnader p g a kön ej förekomma

- Upprätta en lönekartläggning en gång/år
- Genom analys av kartläggningen upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader
- Lönekriterier som är könsneutrala och kända av alla
- Lönesamtal och medarbetarsamtal för individuell lönesättning
- Personalavdelningen analyserar och ger förslag på åtgärder
- KS-Au fastställer mål och tidsplan för åtgärder

KARTLÄGGNING OCH ANALYS AV 2005 ÅRS LÖNEREVISION

Lönekartläggning

på samtliga 1 280 tillsvidareanställda i Torsby kommun.

Indelningen Vård/omsorg, barn/fritid, teknik och administration följer befattningssystemet för kommuner, BSK

I kartläggningen

- redovisas medellöner för kvinnor respektive män samt medellönen totalt för varje yrke

- kvinnodominerade yrken markeras med fetstil
- andelen kvinnor/män anges i % för varje yrke

Bilaga 1 -4 Medellöner 2005

Lönespännvidd

redovisas för kvinno- respektive mansdominerade yrken
Som man kan förvänta är spannet mellan lägsta och högsta lön betydligt större bland de yrkesgrupper där vi har individuell lönesättning jämfört med de grupper vi har kategori-löner. Några slutsatser om eventuella osakliga löneskillnader kan vi inte dra utifrån detta diagram.

Bilaga 5 Lönespännvidd, kvinno- och mansdominerade yrken

Lika arbeten

Resultat efter genomgång av samtliga yrken där båda könen är representerade:
I 40 av totalt 97 yrken.

- Löneskillnaderna mellan män och kvinnor i samma yrke har i de allra flesta fall en orsak, som är individrelaterad. Det rör sig om utbildningsnivå, tid i yrket, tjänstledighet och certifiering. Genomsnittskraften av de individuella skillnaderna blir mycket hög då antalet personer inom yrkena är litet.
- Samma yrkesbenämning men olika stora ansvarsområden
- Fel kod är angiven och därför blir jämförelsen skev
- Kvinna i mansdominerat yrke har högre lön än kvinna i kvinnodominerat yrke
- Skillnad i medellön som understiger 2% har inte tagits hänsyn till

I ovanstående fall kan vi dra slutsatsen att det inte är fråga om osakliga löneskillnader. Detta gäller för 39 av de 40 yrkena.

En komplett redovisning samt åtgärder lämnas i handlingsplanen.

Likvärdiga arbeten

Kommunals avtalsområde

Lönestegarna i dess nuvarande utformning kan ses som resultatet av en kontinuerlig process i lönesättning, där även jämställdhetsaspekten beaktas. Inom en och samma lönestege råder total jämställdhet mellan könen.

Vid 2005 års lönerevision har parterna haft diskussioner, som givit utslag i lönestegarna för de olika verksamheterna. Målet har varit att lägsta lön och högsta lön skall ligga på ungefär samma nivå oavsett om det handlar kvinno- eller mansdominerade yrkesgrupper. Dessa diskussioner och ställningstaganden kommer att fortsätta vid konstruktion av kommande års lönestegar.

Arbetsvärdering

En ambition finns i Torsby kommun att utveckla en partssamverkan för att göra en arbetsvärdering i syfte att komma fram till arbeten som är likvärdiga och därefter kunna konstatera om osakliga löneskillnader finns.

Formen för samverkan är ännu inte fastställd och inte heller vilket system för arbetsvärdering som skall användas. I samband med 2006 års lönerevision kommer jämställdhetsperspektivet att vara viktigt. I samråd med de fackliga organisationerna kommer det ske en prioritering av yrkesgrupper, som skall arbetsvärderas. Själva värderingen kommer att ske så snart lönerevisionen för samtliga är avslutad. Redovisning kommer att ske i jämställdhetsplan 2006-2007, vilket innebär att vi har för avsikt att göra en mer komplett jämställdhetsplan än innevarande år.

HANDLINGSPLAN

Bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor	Åtgärd	Tidsplan Ansvar
Individuell lönesättning tillämpas inom Samtliga yrken förutom Kommunals område inom vård och omsorg. Lönekriterier används och är anpassade efter verksamheterna. Funktionstillägg utgår för vissa utbildningar och extra arbetsuppgifter.	Utveckla lönekriterierna Medvetandegöra de anställda om vad individuell lönesättningen innebär	Partssamverkan Kontinuerligt
Lönejämförelse kvinna/man		
Manlig <i>skolkurators</i> lön är låg i jämförelse med de kvinnliga. Kvinnorna är certifierade. Därför är löneskillnaden sakligt motiverad.	Ingen	
Det manliga <i>arbetsterapibiträdet</i> har endast kort utbildning. Löneskillnaden är sakligt grundad.	Ingen	
Männen i <i>vårdbiträdeskollektivet</i> har lägre medellön än kvinnorna, vilket är korrekt eftersom männen har en lägre utbildningsnivå.	Ingen	
Bland de manliga <i>personliga assistenterna</i> råder samma förhållande som för vårdbiträdena.	Ingen	

Det finns tre män och en kvinna, som arbetar som *föreståndare inom Fritid*. Kvinnans lägre lön motiveras av att hon är nyanställd. Männerna har mer övergripande funktioner.

Ingen

Lönejämförelse kvinna/man

Åtgärd

**Tidsplan
Ansvar**

Bland *lärare slöjd/hemkunskap* har männen betydligt lägre medellön än kvinnorna. En av männen har haft en längre tjänstledighet och därmed kan ingen osaklig löneskillnad konstateras.

Ingen

Det kvinnliga *musiklärarens* betydligt högre lön beror på hennes långa tid i yrket och skillnaden är således sakligt grundad.

Ingen

Särskole/speciallärare; Kvinnorna i gruppen har kortare yrkeserfarenhet, som förklarar den lägre medellönen.

Ingen

I gruppen *Ungdoms-/SYO-konsulent* finns en kvinna och två män, där kvinnan har en betydligt lägre lön.

Göra en utvärdering av ansvar och tyngd i arbetsuppgifterna.

Skolchef

En kvinnlig och en manlig *internatföreståndare* med stor löneskillnad. Konstateras att kvinnan egentligen är elevhemsvärdinna och därför är skillnaden motiverad.

Ingen

Bland *arbetsledare inom Tekniska avdelningen* finns en kvinnlig städledare, som ligger under medellönen för männen i gruppen. Flera av de manliga arbetsledarna har en högre utbildning och kompetens som är nödvändig i deras utövning. Löneskillnaden är sakligt motiverad.

Ingen

Lönejämförelse kvinna/man	Åtgärd	Tidsplan Ansvar
Gruppen <i>chef för omvårdnad</i> består av en kvinna och två män, där kvinnans lön väsentligt överstiger medellönen för männen. Motiveras av att den kvinnliga chefen har ett större ansvarsområde.	Ingen	
En kvinna i gruppen <i>annan administrativ chef</i> har varit tjänstledig under 2005. Detta förklarar löneskillnaden mellan kvinnorna och männen i gruppen.	Ingen	
En manlig <i>assistent</i> , administration finns i en annars kvinnodominerad grupp. Hans lön ligger på en avsevärt lägre nivå än kvinnornas medellön. Fel kod är angiven. Skulle varit <i>annan skolpersonal</i> .	Ingen	
Den ende manlige <i>skolassistenten</i> , har en högre lön än medellönen för de kvinnliga skolassistenterna. Detta är en löneskillnad, som motiveras av att han har särskilda uppdrag som handläggare.	Ingen	

