



## Jämställdhetsplan för Eslövs kommun 2010-2013

Denna plan är ett stöd och ett verktyg för ökad jämställdhet. Planen är främst avsedd för arbetsledare och medarbetare i organisationen och den förtydligar Eslövs kommuns avsikter att som arbetsgivare verka för jämställdhet mellan kvinnor och män.

Jämställdhet innebär likabehandling mellan könen, det vill säga att kvinnor och män behandlas likvärdigt och med respekt. Diskriminering och annan kränkande behandling ska motverkas och förebyggas. Hänsyn till alla individers olikheter, oavsett kön, höjer kvaliteten på kommunens verksamheter. För Eslövs kommun är dess medarbetare och relationen till medborgare den viktigaste faktorn för framgång och utveckling.

Under perioden 2010-2013 gäller följande:

- Eslövs kommun baserar rekrytering, lönesättning och värdering av arbetsuppgifter på kompetens och prestation
- Eslövs kommun värdesätter och prioriterar balans mellan föräldraskap, arbete och fritid
- Eslövs kommun tolererar inte några former av trakasserier

Planen är upprättad i samverkan mellan samtliga förvaltningar och i samråd mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna. Den ska utvärderas i samband med att ny plan tas fram. Jämställdhetsplanen gäller från och med maj 2010 till och med april 2013.

## Bakgrund

Denna jämställdhetsplan är upprättad i enlighet med Diskrimineringslagen och utifrån kommunens utvecklingsbehov och prioriteringar. Likabehandling innebär att alla behandlas likvärdigt och med respekt. I enlighet med likabehandlingspolicyn fokuserar jämställdhetsplanen på medarbetarnas individuella kompetenser och förutsättningar, samt mot tydliga kriterier och grunder för att värdera och fatta beslut kring arbetsuppgifter. Samtidigt ska diskriminering och annan kränkande behandling förebyggas och motverkas.

Jämställdhetsplanen förtydligar Eslövs kommuns avsikter att som arbetsgivare verka för jämställdhet mellan kvinnor och män. I planen redogörs för tre prioriterade utvecklingsområden som i sig och tillsammans är upprättade för att bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män samt främja likabehandling mellan samtliga medarbetare. Därefter följer en uppföljning av jämställdhetsplan för 2008-2009 och lönekartläggningen Lönevågen.

## Prioriteringsområden 2010 - 2013

I Eslövs kommun pågår ett högt prioriterat utvecklingsarbete som syftar till att ta till vara medarbetarnas kompetens, arbetsinsats och förmåga för att tillsammans med medarbetarna utveckla kommunen som organisation. Detta utvecklingsarbete består dels av att stärka organisationen inom målstyrning och ledarskap, dels av att motverka diskriminering och främja likabehandling. I denna jämställdhetsplan prioriteras insatser 1) som verksamheten har ett tydligt behov av, 2) som diskrimineringslagen föreskriver enligt 3 kap, 4-9§§, samt 3) som tidigare jämställdhetsplan lyft fram och som är fortsatt viktiga att prioritera för kommunen.

En kommunövergripande arbetsgrupp har i samarbete med samtliga förvaltningar inventerat behov och pågående utvecklingsinsatser för att identifiera prioriterade områden. Samråd har skett mellan representanter för arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna.

För att bidra till ökad jämställdhet, gäller följande under 2010-2013:

- Eslövs kommun baserar rekrytering, lönesättning och värdering av arbetsuppgifter på kompetens och prestation
- Eslövs kommun värdesätter och prioriterar balans mellan föräldraskap, arbete och fritid
- Eslövs kommun tolererar inte några former av trakasserier

## Eslövs kommun baserar rekrytering, lönesättning och värdering av arbetsuppgifter på kompetens och prestation

Rekrytering och kompetensutveckling är ett sätt att stärka verksamhetens utveckling i önskad riktning. Rekrytering, lönesättning och andra värderingar av arbetsuppgifter ska vara könsneutrala.

En saklig och precis rekryteringsprocess bidrar till en bättre kompetensförsörjning och ökad måluppfyllelse för organisationen. Vid lönesättning, befordran och i andra sammanhang där arbetsinsatser värderas ska en individuell bedömning göras, utifrån kriterier som är väl kända för båda parter. Kompetens och prestation ska ligga till grund för bedömning och urval. Detta är viktigt för kommunens utveckling, för att bli en attraktiv och bra arbetsgivare, samt för att undvika diskriminering och kränkningar av enskilda individer.

I Eslövs kommun gäller att...

- ◇ ... all lönesättning, oavsett verksamhet eller typ av tjänst, sker individuellt och utifrån väl kända kriterier.
- ◇ ... alla tjänster tillsätts på ett sätt som sätter kompetens och krav i fokus, utan att kön eller andra ovidkommande faktorer blandas in.
- ◇ ... alla medarbetare har utvecklingssamtal minst en gång per år.

Till dig som arbetsledare!

Ägna gärna en arbetsplatsträff varje år åt att gå igenom kriterierna för lönesättning.

Vid rekrytering, fundera över och diskutera med medarbetarna vilken kompetens ni behöver, hur kravprofilen ska se ut och vad som kan göras annorlunda jämfört med tidigare.

Till dig som medarbetare!

Se till att förbereda dig väl inför utvecklings- och lönesamtal, och ta reda på hur du presterat i förhållande till vad ni kommit överens om.

Bidra till verksamhetens utveckling genom att ge din bild av vad ni behöver bli bättre på eller vilken

## Eslövs kommun värdesätter och prioriterar balans mellan föräldraskap, arbete och fritid

Medarbetare i Eslövs kommun ska inte behöva välja mellan ett krävande och utvecklande arbete å ena sidan, och föräldraskap och fritid å den andra. Karriär och ansvar för arbete ska gå att kombinera med omsorg och ansvar för familj och anhöriga, oavsett kön.

I den mån det är möjligt ska flexibilitet i arbetet eftersträvas, särskilt med tanke på dem som har ansvar för barn, familj eller anhöriga. Detta gäller exempelvis tider för möten, möjligheten att under perioder arbeta deltid eller utföra arbetsuppgifter på distans.

I Eslövs kommun gäller att...

- ◇ ... arbetsledaren underlättar för medarbetarna att ha balans mellan arbete, fritid och föräldraskap.
- ◇ ... arbetsledare och medarbetare i dialog upprättar en plan för föräldraledighet och tiden efter föräldraledigheten. Utvecklingssamtal i vilken planen diskuteras hålls i anslutning till, eller under, föräldraledighet.
- ◇ ... föräldralediga erbjuds kontinuerlig information om det som pågår på arbetsplatsen, samt erbjuds deltagande i kompetensutveckling och viktigare arbetsplatsträffar.
- ◇ ... löneutveckling, befordran och möjligheten till kompetensutveckling inte påverkas av föräldraledighet eller föräldraskap.

Till dig som arbetsledare!

Ha kontinuerlig kontakt med föräldralediga och var beredd på att intresset för jobbet kan variera; vissa vill hålla sig ordentligt uppdaterade medan andra tycker det är viktigt med distans till arbetet. Detta är svårt att veta på förhand.

Vissa arbetsuppgifter kanske kan utföras på andra sätt än tidigare, exempelvis hemifrån och via telefon och e-post. Försök tillsammans hitta passande lösningar för både arbetets och

Till dig som medarbetare!

Tänk på att situationen med föräldraledighet kan vara ny för arbetsledaren, var tydlig med vad som passar dig.

Fundera över vad du förväntar dig när du kommer tillbaka. Säg till direkt om det är något under eller efter ledigheten som du upplever som orättvist eller inte stämmer överens med den plan ni kommit fram till.

## Eslövs kommun tolererar inte några former av trakasserier

Trakasserier innebär en kränkning av individens värdighet och har negativ inverkan på arbetsmiljön på arbetsplatsen. Nolltolerans mot alla former av trakasserier, vare sig de är av sexuell natur eller är relaterade till någon av diskrimineringsgrunderna, innebär att arbetsledare har skyldighet att omedelbart ingripa vid misstanke om trakasserier.

Ett beteende behöver inte vara avsett att kränka någon för att ses som trakasserier, det är den som blir utsatt som avgör om det är oönskat och kränkande och således är att beteckna som trakasserier. Även beteenden, uttalanden och handlingar som inte är direkt riktade mot en särskild person kan vara kränkande, därför är det viktigt att tänka på hur man uppfattas.

I Eslövs kommun gäller att...

- ◇ ... arbetsledaren ansvarar för att det är känt på alla arbetsplatser att trakasserier inte tolereras.
- ◇ ... arbetsledaren tar ett särskilt ansvar för att arbetsmiljön är fri från trakasserier och ett arbetsklimat där medarbetarna vågar säga ifrån.
- ◇ ... tillvägagångssätt för att hantera trakasserier finns på varje arbetsplats och är väl kända för dem som arbetar där, i enlighet med Eslövs kommuns *Rutiner för att hantera våld, hot om våld och trakasserier.*

Till dig som arbetsledare!

Klargör att du själv inte tolererar trakasserier och liknande – det kan vara svårt för andra att veta om de har din förståelse.

Ingrip omedelbart och diskret om du själv eller någon annan uppmärksammar trakasserier, risken är stor att den utsatte själv inte vågar väcka frågan

Ta hjälp om du inte vet hur du ska hantera situationen.

Till dig som medarbetare!

Bit inte ihop! Säg till direkt om du utsätts för något som du upplever som obehagligt, risken är att nästa person som utsätts upplever det ännu värre och inte vågar säga till.

Om du upplever att arbetsklimatet eller beteende på arbetsplatsen är obehagligt, för dig eller någon annan, uppmärksamma det och visa att du märker av det. Det kan t.ex. vara att reagera på kränkande bilder eller mail på arbetsplatsen.

Tänk på hur du själv uppfattas – en stämning som är rå med hjärtlig för

## Uppföljning av jämställdhetsplan för 2008-2009

Inför framtagandet av jämställdhetsplanen för 2010-2012 har den föregående jämställdhetsplanen granskats. Inom vart och ett av de fem prioriterade områdena har mål och åtgärder följts upp och kommenterats.

### En arbetsmiljö anpassad till både kvinnor och män

<b>Mål och åtgärder</b>	<b>Måluppfyllelse och kommentar</b>
Det ska inte finnas hinder för män och kvinnor att kunna arbeta inom alla verksamheter. Fördomar ska motverkas, heltid/ deltid ska analyseras och samarbete med företagshälsovården kring sjukskrivningar ska fördjupas.	Fördomar kring bl.a. män och kvinnor motverkas på olika sätt, utifrån varje verksamhets behov och situation. Analys kring heltid/deltid har gjorts; många är nöjda med sysselsättningsgraden och bland dem som vill arbeta mer finns ofta förutsättningar som är svåra att tillmötesgå. Nytt avtal kring företagshälsovård har tecknats.

### Att arbeta och vara förälder

<b>Mål och åtgärder</b>	<b>Måluppfyllelse och kommentar</b>
Kommunen ska underlätta för både kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap. Individuella lösningar, gemensam planering mellan arbetsledare och den anställde, samt flexibilitet i arbetstider och arbetsformer – där så är möjligt – underlättar för såväl kvinnor som män att arbeta och vara förälder.	Överenskommelser och planer för föräldradighet förekommer på arbetsplatsnivå och har inte följts upp på kommunnivå. Det finns dock flera exempel på både flexibilitet och konstruktiva lösningar i form av samverkan mellan förvaltningar. Förutsättningarna för t.ex. distansarbete eller förskjutning av arbetstiden varierar stort mellan olika verksamheter.

### Nolltolerans mot sexuella trakasserier

<b>Mål och åtgärder</b>	<b>Måluppfyllelse och kommentar</b>
Alla anställda ska behandlas respektfullt och det ska vara tydligt att trakasserier inte tolereras samt hur ev. ärenden hanteras. Genom information och en tydlig handlingsplan ska kommunens hållning göras känd.	Information om trakasserier och kommunens hållning har presenterats i både policy och handlingsplan, samt genom olika insatser på verksamhetsnivå. Hanteringen av ev. ärenden har inte följts upp på kommunnivå.

## Rätt könsfördelning

---

### Mål och åtgärder

Obalansen i könsfördelningen på kommunens arbetsplatser ska motverkas genom att både män och kvinnor söker lediga tjänster och uppmuntras att inte välja yrkesområden som är traditionellt könsbundna. Detta ska ske genom skolan och rekrytering.

### Måluppfyllelse och kommentar

I skolan pågår ett kontinuerligt arbete för att eleverna oavsett kön har lika möjligheter, både i termer av yrkesval och i skolans arbetssätt. Diskussioner, utbildning och användandet av nya verktyg för rekryteringsprocessen har påbörjats.

---

## Könsneutral värdering av arbetsuppgifter och arbetsprestationer

---

### Mål och åtgärder

Arbete i Eslövs kommun ska värderas könsneutralt och skillnader i lön och förmåner ska inte bero på kön. Kartläggning och analys av löner och en könsneutral arbetsvärdering är utgångspunkten för att åtgärda ev. ojämställdhet.

### Måluppfyllelse och kommentar

Arbetsvärdering har genomförts i samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare med stöd av extern konsult. Därefter har kartläggning och analys av löner gjorts och diskuterats på ledningsnivå.

---

## Sammanfattning av lönekartläggning – Lönevågen 2008-2009

Lönevågen genomfördes som ett arbetsvärderingsprojekt i Eslövs kommun under 2008 av en kommunövergripande arbetsgrupp i samarbete med extern konsult. Arbetsgivarrepresentanter och representanter för arbetstagarorganisationerna deltog i värderingsarbetet.

### Sammanställning för samtliga grupper Lönevågen 2009

	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön
<b>Kvinnor</b>	2195	81%	50519410 kr	80%	16200 kr	23015 kr	62800 kr
<b>Män</b>	499	19%	12520600 kr	20%	16600 kr	25091 kr	52000 kr
<b>Totalt</b>	2694	100%	63040010 kr	100%	16200 kr	23400 kr	62800 kr

I Lönevågens resultat kan urskiljas stora likvärdiga grupper med löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan förklaras med könsneutrala argument. Bland dessa grupper finns till exempel handledare/undersköterskor, barnskötare/elevassistenter och personliga assistenter. Dessa representerar kvinnligt dominerade yrkesgrupper som värderats högre än manligt dominerade grupper, men som har lägre medellön.

Resultatet av Lönevågen 2008 visar också på att biblioteksassistenter och biståndshandläggare/biståndsbedömare har låg lön i jämförelse med manligt dominerade yrkesgrupper. Dessa båda yrkesgrupper prioriterades i lönerevisionen 2009, vilket har gett effekt.

Resultatet för Lönevågen både 2008 och 2009 visar på att 81% av våra anställda är kvinnor men att de bara har 80% av den totala lönesumman.