



NORDMALINGS KOMMUN

Jämställdhetsplan för Nordmalings kommun

2014-2016

Antagen av kommunfullmäktige den 23 juni 2014 § 74



Bakgrund

Denna jämställdhetsplan är framtagen som ett stöd och ett verktyg för kommunen att arbeta med jämställdhet inom alla sina verksamhetsområden. Den riktar sig till kommunens anställda och förtroendevalda och förtydligar kommunens ansvar att som arbetsgivare verka för jämställdhet mellan kvinnor och män. Planen kan även riktas mot och användas gentemot kommunens medborgare.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla livets områden. All form av diskriminering och kränkande behandling ska motverkas och förebyggas. Genom att ta hänsyn till alla individers olikheter, oavsett kön, höjs kvaliteten på kommunens verksamheter.

Planen tar sin avstamp i de nationella jämställdhetsmålen som riksdagen antagit, den Europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män (CEMR-deklarationen) samt Diskrimineringslagen.

CEMR-deklarationen

I den Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män, framhålls att jämställdhet är en grundläggande rättighet i en demokrati och ska tillämpas inom de politiska, ekonomiska, sociala och kulturella områdena. Här är utgångspunkten att ojämlikheten i samhället bygger på stereotypa föreställningar om kön som finns invävt i familjeliv, utbildning, kultur, media, arbetsliv och samhällsorganisation.

Samhällsstruktur

I riksdagens proposition för de nationella jämställdhetspolitiska målen är maktbegreppet centralt. Utgångspunkten för politiken är att det i samhället finns ett socialt system, eller en ordning, som bygger på att kvinnor som grupp är underordnade och män som grupp är överordnade. Män/det manliga är normen. Det innebär att kvinnor generellt sett har en svagare social, ekonomisk och politisk position i samhället, även om det finns skillnader inom gruppen kvinnor och gruppen män.

På ett strukturellt plan är samhället ordnat efter kön, vilket också konkret påverkar våra villkor, livsval och beteenden på olika sätt. Jämställdhetspolitiken syftar till att förändra denna könsmaktordning och bryta kvinnors strukturella underordning. Här handlar det om att förändra normer och handlingar i konkreta situationer. Våra föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt har sett olika ut under olika tidsepoker. Det är inget som är statiskt utan de är möjliga att förändra. Även om uppfattningarna om vad som är ”rätt” kvinnlighet och manlighet ständigt förändras tenderar det manliga att värderats högre.

Genom att förändra maktförhållandena mellan kvinnor och män kan vi dels bryta de föreställningar om kön som påverkar våra livsval och dels över- och underordningen (riksdagens proposition 2005/06:155).



Nationella jämställdhetsmål

I maj 2006 antog riksdagen nationella mål för jämställdhetspolitiken (proposition 2005/06:155). Det övergripande målet är att **”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”**.

Målet är indelat i fyra olika delmål:

- **Jämn fördelning av makt och inflytande**
Kvinnor och män ska ha samma rättigheter och möjligheter att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- **Ekonomisk jämställdhet**
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet**
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**
Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetsintegrering - en nationell strategi

Enligt beslut från regeringen är den huvudsakliga strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen jämställdhetsintegrering. Det innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Därför måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter. (regeringskansliets webbplats)

Det innebär att bedöma konsekvenser för kvinnor och män av åtgärder i form av lagstiftning, politik eller program, på alla områden och på alla plan. Det är en strategi för att integrera kvinnors och mäns synpunkter och upplevelser i utformning, genomförande, övervakning och utvärdering av politik och program inom alla politiska, ekonomiska och sociala områden. På så vis gagnas kvinnor och män i samma utsträckning och ojämställdheten blir inte bestående. (CEMR)



Jämställdhetsplan för Nordmalings kommun

Med utgångspunkt i de nationella jämställdhetsmålen, CEMR-deklarationen och diskrimineringslagen syftar denna jämställdhetsplan till att ge verktyg för hur Nordmalings kommun integrerar ett jämställdhetsperspektiv inom sina verksamhetsområden. Det långsiktiga målet är att uppnå en mer jämställd kommun där alla anställda, oavsett kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion, trosuppfattning har samma rättigheter och skyldigheter.

I CEMR-deklarationen framhålls det att kommunerna måste beakta jämställdhetsperspektivet fullt ut i sin politik, i sin organisation och i sitt praktiska handlande för att vi ska uppnå ett samhälle som bygger på jämställdhet. Reell jämställdhet är en nyckel till ekonomisk och social framgång.

Planen är indelad i fem delar:

- Sysselsättning och sjukfrånvaro
- Kommunens arbete med att underlätta att förena arbete och föräldraskap
- Förebygga och motverka sexuella trakasserier
- Rekrytering
- Jämställdhetsanalys av löner

De mål och aktiviteter som finns i varje del av jämställdhetsplanen är övergripande och utgår från hur situationen ser ut i dagsläget i Nordmalings kommun. Varje verksamhet ska sedan ta fram kortsiktiga mål att arbeta mot och aktiviteter för att nå dit. Detta ska följas upp i samband med verksamhetsplanerna.

Sysselsättning och sjukfrånvaro

”Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.” (Diskrimineringslagen SFS 2008:567, 3 kap, 3 §)

”Arbetsgivaren ska 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.” (Diskrimineringslagen SFS 2008:567, 3 kap, 4 §)

För att kunna nå det jämställdhetspolitiska målet ekonomisk jämställdhet måste det skapas jämställda villkor på arbetsmarknaden. Det handlar dels om möjlighet för kvinnor att delta på arbetsmarknaden på lika villkor som män och dels om lika villkor för kvinnor och män när det gäller arbets- och anställningsvillkor, löner, arbetstid. Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad där kvinnor är i majoritet inom handel, omsorg, hälsovård och skola och män i majoritet inom metall-, bygg- och anläggningstekniska industri. Betydligt fler män än kvinnor arbetar inom privat sektor, ca 80 %. Kvinnor är jämt fördelade över privat och offentlig sektor men är i majoritet inom den offentliga sektorn. Kvinnor har heller inte chefspositioner i samma utsträckning som män. (Riksdagens proposition 2005/06:155).



Enligt SCB-statistik från år 2004 var Nordmalings kommun en av de fem kommuner i Sverige som hade de största könsskillnaderna på arbetsmarknaden. (JämLYS 2010).

När det gäller tillfälliga anställningar är det vanligare bland kvinnor än bland män med vikariat och behovsanställningar. Enligt en uppgift från år 2003 var det tre gånger vanligare med vikariat bland kvinnor. Ändå har antalet män med tillfälliga anställningar ökat. Deltidsarbete är vanligare i kvinnodominerade yrken. Mäns deltidarbete är i högre utsträckning självvalt medan det för kvinnor oftare handlar om brist på möjligheter till heltid. Deltidsarbete bland män är vanligare hos män som inte har barn och deltidarbetet minskar när de blir föräldrar. (SOU 2005:66).

Konsekvenserna av en könsuppdelad arbetsmarknad är att människor kan ha svårt att välja och utföra yrken som inte stämmer överens de traditionella uppfattningarna om vad som är kvinnligt och manligt. Det får även samhällsekonomiska konsekvenser då det hindrar människor från att röra sig över hela arbetsmarknaden och arbetsgivare från att se hela arbetskraften. Det försämrar matchningsmöjligheterna vilket försvårar den samhällsekonomiska effektiviteten och, i förlängningen, drivkrafterna för ekonomisk tillväxt. Att sträva mot en mer jämställd arbetsmarknad är en viktig förutsättning för en hållbar utveckling av näringslivet i Västerbottens län. (JämLYS 2010)

Sett över landet som helhet är kvinnor sjukskrivna, både kort och lång tid, i nästan dubbelt så hög utsträckning än män. Detta påverkar kvinnors löner negativt och ger sämre pensioner. (JämLYS 2010)

I rapporten JämLYS framhålls att rehabiliteringsinsatserna är bättre anpassade efter mäns behov. Studier av Försäkringskassans insatser visar att rehabilitering för män sätts in tidigare, varar längre och kostar mer. Män får bättre stöd av arbetsgivaren i rehabilitering vilket kan vara en orsak till att kvinnor är sjukskrivna längre perioder. Män arbetar generellt sett på arbetsplatser där arbetsmiljö och arbetsuppgifter är lättare att anpassa. (JämLYS 2010)

Nordmalings kommun

I Nordmalings kommun är det övervägande del kvinnor anställda och kvinnor har en lägre medelsysselsättningsgrad. Enligt personalberättelsen för år 2013, hade kommunen 640 tillsvidareanställda. 87% av dessa var kvinnor och 13% män. Medelsysselsättningsgraden skiljer sig åt mellan kvinnor och män där siffran för kvinnor är 86% och för män 94,9%.

Generellt sett är kvinnors sjukfrånvaro högre än bland män. Jämfört med 2012 ökade sjukfrånvaron både bland kvinnor och män, men den största ökningen fanns bland kvinnorna och inom samtliga ålderskategorier.

De mål och aktiviteter som Nordmalings kommun ska arbeta med är inriktade på medelsysselsättningsgraden och sänkning av sjukfrånvaron.



Mål	Aktivitet	Utvärdering
Nordmalings kommun ska sträva efter att höja medelsysselsättningsgraden där det finns möjlighet och behov. Sänka sjukfrånvaron	Kartlägga nuläge vad gäller möjligheter och behov av höjd sysselsättningsgrad inom de olika verksamheterna Analysera orsakerna till sjukfrånvaron utifrån kön och ålder. Initiera förebyggande insatser.	

Kommunens arbete med att underlätta att förena arbete och föräldraskap

”Arbetsgivare ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.” (Diskrimineringslagen SFS 2008:567, 3 kap, 5 §)

Kvinnor och män ägnar ungefär lika mycket tid åt arbete, men kvinnor utför i större utsträckning obetalt arbete, det vill säga arbete i hemmet. Skillnaderna i arbetsdeltagande är större bland småbarnsmammor och småbarnspappor än bland kvinnor och män i övrigt. Kvinnor med små barn arbetar oftare deltid. Siffran för deltidsarbetande kvinnor med yngsta barn mellan tre och sex år är 44 procent medan motsvarande siffra för män är 5 procent. Kvinnor är mer frånvarande från arbetet på grund av föräldraledighet och vård av sjukt barn samt lägger ner mer tid i hemmet. Detta påverkar kvinnors möjligheter till karriär och utveckling på arbetsmarknaden. (JämLys 2010)

Mäns uttag av föräldraledighet har ökat sedan föräldrapenningen infördes 1974. Det är dock få föräldrar som delar jämställt på föräldraledigheten, det vill säga 40-60 procent. År 2006 var det endast 7 procent som delade jämställt på uttag av föräldrapenning. Det ser dock väldigt olika ut beroende på exempelvis inkomst, arbetsmarknadsanknytning och utbildningsnivå. Män med högre inkomster tar exempelvis ut fler dagar än män med lägre inkomst. (JämLYS 2010)

I Västerbottens län är uttaget av föräldraledighet jämnare fördelat mellan kvinnor och män än i riket i övrigt. Pappor i Västerbotten tar ut mest föräldraledighet i hela Sverige. (JämLYS 2010).



Nordmalings kommun

Enligt statistik från Försäkringskassan över uttag av föräldrapenning i Nordmalings kommun år 2013, tog kvinnor ut betydligt fler dagar än männen. Det gäller boende i Nordmalings kommun, inte anställda i kommunen. Kvinnor tog ut 21462 dagar, män 8050 dagar. Nordmalings kommun ska som arbetsgivare arbeta för att skapa en tillåtande attityd hos chefer och medarbetare kring uttag av föräldraledighet och vård av sjukt barn.

Mål	Aktivitet	Utvärdering
Medarbetarna upplever att kommunen tydligt kommunicerar att delat föräldraansvar och föräldraledighetsuttag ses som positivt.	Informera om fördelar med delat föräldraansvar och föräldraledighetsuttag vid introduktion av nya medarbetare och på intranät.	
Medarbetarna upplever att arbetstidens förläggning och omfattning samt arbetets organisering går att förena med delat föräldraansvar och föräldraledighetsuttag.	Minskad övertid. Fungerande system för att täcka upp för medarbetare som är frånvarande från arbetet.	

Förebygga och motverka sexuella trakasserier

”Arbetsgivare 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 uppfattning eller för sexuella trakasserier.”(Diskrimineringslagen SFS 2008, 3 kap, 6 §)

Arbetsgivaren har ansvar för att förhindra och förebygga sexuella trakasserier. Oavsett om trakasserier förekommer eller inte ska arbetsgivaren vidta åtgärder. Arbetsgivaren har även utredningsskyldighet, det vill säga att vid kännedom trakasserier måste arbetsgivaren utreda och vidta åtgärder för att förhindra att trakasserierna fortsätter.
(Diskrimineringsombudsmannens webbplats)

Enligt CEMR-deklarationen ska arbetsgivaren bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att göra det tydligt att det är ett oacceptabelt beteende. Arbetsgivaren ska även ge stöd till dem som blivit utsatta samt införa och tillämpa en klar och tydligt policy gentemot förövarna. Att sprida kunskap om frågan är också en viktig del. (CEMR-deklarationen)



Nordmalings kommun

Utifrån medarbetarenkäten för år 2012 går det att utläsa att inte ens 1 procent upplever att de utsatts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Däremot är det fler som inte vet var de ska vända sig om de blir utsatt för någon form av trakasserier.

Nordmalings kommun ska arbeta för att det råder nolltolerans mot sexuella trakasserier. Ingen medarbetare ska behöva utsättas. Det är viktigt att alla medarbetare vet att ingen ska behöva acceptera den typen av kränkningar och att man vet var man ska vända sig om man blir utsatt.

Mål	Aktivitet	Utvärdering
I Nordmalings kommun ska det råda nolltolerans mot sexuella trakasserier	Utarbeta en handlingsplan mot sexuella trakasserier	

Rekrytering

”Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga befattningar.” (Diskrimineringslagen SFS 2008:567, 3 kap, 7 §)

Arbetsgivaren ska vidare, 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. (Diskrimineringslagen 2008:567, 3 kap, 8 §)

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn könsfördelning i en viss typ av arbete eller inom en viss yrkeskategori, ska arbetsgivaren vid nyanställning 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.”

(Diskrimineringslagen 2008:567, 3 kap, 9 §)

Arbetsmarknaden är i landet som helhet och i Nordmalings kommun uppdelad efter kön med en stor majoritet kvinnor i den offentliga sektorn. Detta återspeglas i rekryteringen av nya medarbetare i kommunen. I personalberättelsen för år 2013 framkom att det till övervägande del var kvinnor som sökte de utannonserade tjänsterna i Nordmalings kommun. Det var särskilt tydligt gällande undersköterskor och socialsekreterare.

Som framhållits i rapporten JämLYS gör könsuppdelningen att det är svårt att välja yrken som inte stämmer överens med uppfattningarna om vad som är kvinnligt och manligt. Den gör det även svårare för arbetsgivaren att tänka bortom stereotyperna. Det finns en samhällsekonomisk vinst i att arbeta för en mer jämställd arbetsmarknad eftersom arbetsgivaren då ser hela arbetskraften. (JämLYS 2010)



Därför är det viktigt att sträva efter en jämnare könsfördelning och att anställa underrepresenterat kön. En viktig aspekt i rekryteringen är också att marknadsföra kommunen som arbetsgivare bättre. Här finns möjlighet att försöka få både kvinnor och män intresserade av att arbeta i kommunen.

Mål	Aktivitet	Utvärdering
En jämnare könsfördelning bland anställda i arbetsgrupper som inte ligger inom fördelningen 60/40. Öka antalet kvalificerade sökande till bristyrken och nå en jämn könsfördelning bland de sökande till kommunens utlysta tjänster.	Sträva efter att anställa underrepresenterat kön. Marknadsföra kommunen som arbetsgivare bättre, t. ex gentemot skolan – informera om kommande bristyrken.	Under 2015-2016 följa upp genom att ta ut statistik.

Jämställdhetsanalys av löner (avvakta lönekartläggningen för 2013)

”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 eller likvärdigt.*
- 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”. (Diskrimineringslagen SFS 2008:567, 3 kap, 10 §)*

Kvinnors löner är generellt sett 16 % lägre än männens. Enligt SACO finns löneskillnader mellan kvinnliga och manliga akademiker över hela arbetsmarknaden. I början av karriären är löneskillnaderna obefintliga men i samband med att kvinnor föder, eller förväntas föda, barn börjar löneskillnaderna synas. Att män blir föräldrar vid ungefär samma ålder verkar inte påverka deras löneutveckling. (JämLys 2010)



Tidsplanen för lönekartläggningen:

Mål	Aktivitet	Utvärdering
Ta ut könsbaserad statistik.	Initiera åtgärder för att eliminera eventuella osakliga löneskillnader på grund av kön.	Lönekartläggningen och handlingsplanen utvärderas och uppdateras samtidigt