

# Jämställdhetsplan

2014-2016

För

## Haparanda kommun



**HAPARANDATORNIO**

Denna jämställdhetsplan för Haparanda kommun har tagits fram av:

Catharina Strandberg och Kirsi Heino - företräder arbetstagarna.  
Kjell Mäki, Rektor, Barn- och Ungdomsförvaltningen.  
Paula Pietinhuhta, Kost- och lokalvårdschef, Barn- och Ungdomsförvaltningen.  
Roland Stenman, Bygg- och miljöchef, Kommunledningsförvaltningen.  
Hanna Mustajärvi, Personalstrateg och Linnéa Carlsson, Personal- och lönehandläggare,  
Personalkontoret, Kommunledningsförvaltningen.  
samt Erling Hellman, konsult Planen i Sverige AB.

# Jämställdhetsplan för Haparanda kommun

Denna jämställdhetsplan är framtagen och utformad utifrån bestämmelser och anvisningar i lagen mot diskriminering i arbetslivet, 2008:567

## Bakgrund

Jämställdhetsplanen har arbetats fram enligt följande metod:

Initialt har ett urval av medarbetarna beretts möjlighet att svara på 62 frågeställningar som har påverkan på jämställdhetssituationen i verksamheten.

Frågorna har besvarats under fullständig anonymitet.

Svarsalternativen har omfattat en femgradig skala från ”Inte alls” till ”I mycket stor utsträckning”. Svaren har, i samband med sammanställning, konverterats till sifferbegrepp från 1-5 där det omdöme som är mest positivt för situationen erhållit poängen 5 medan det omdöme som är minst positivt har erhållit poängen 1.

På sådant sätt har varje medarbetares svar konverterats från 1-5 där betyget 3 motsvarar svarsomdömet ”I ganska stor utsträckning”.

Även om denna betygsskala naturligtvis är relativ, ger den en rimlig bild av jämställdhetssituationen i verksamheten och även vägledning till att avgränsa och påverka den/de företeelser som är minst positiva ur jämställdhetssynpunkt enligt medarbetarnas uppfattning.

Frågorna har omfattat fem delområden. De 5 delområden som ska ingå i en jämställdhetsplan som de definieras i lagen 2008:567.

### 1 • Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv

Delområdet omfattar 20 frågor vilka är att hänföra till 3 kap, § 4 i 2008:567

#### 3 kap. Aktiva åtgärder

4 § 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

Delområdet är dessutom uppdelat i underområdena ”Den praktiska/ organisatoriska arbetsmiljön”, ”Den fysiska arbetsmiljön” och ”Den psykosociala arbetsmiljön”.

### 2 • Förvärsarbete och föräldraskap

Delområdet omfattar 13 frågor vilka är att hänföra till 3 kap. § 5 i 2008:567

#### 3 kap. Aktiva åtgärder

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

Alla medarbetare har ombetts besvara sju frågor, medan de som är, eller har varit, föräldralediga ombetts besvara ytterligare sex frågor.

### 3 • Sexuella trakasserier

Delområdet omfattar 12 frågor vilka är att hänföra till 3 kap. § 6 i 2008:567

#### 3 kap. Aktiva åtgärder

§ 6 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

### 4 • Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering

Delområdet omfattar åtta frågor vilka är att hänföra till 3 kap. §§ 7,8 och 9 i 2008:567

#### 3 kap. Aktiva åtgärder

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § 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.

§ 9 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.

### 5 • Jämställdhetsanalys av löner

Delområdet omfattar åtta frågor vilka är att hänföra till kap.3, § 2 i 2008:567

#### 3 kap. Aktiva åtgärder

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. De ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

*I denna jämställdhetsplan, presenteras och redovisas de frågeställningar som, på grund av de omdömen medarbetarna haft i dessa frågor, gjort att de för arbetsgruppen utkristalliserats som de mest levande och aktuella frågeställningarna för jämställdhetsarbetet hos Haparanda kommun. I planen har i första hand fokuserats på de frågor som upplevts som gemensamma problemställningar för hela verksamheten. Målsättningar och strategier har utformats så att de skall bryta traditionella mönster hos Haparanda kommun som kan tänkas påverka jämställdhetsarbetet negativt. Förutom verksamhetsperspektivet behandlas också kundperspektivet i de delar av planen där detta är relevant.*

## **Delområde 1:**

### **Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv**

#### **Den praktiska/organisatoriska arbetsmiljön**

##### **Medarbetarnas mening**

Medarbetarna lämnar positiva omdömen för frågorna som rör den praktiska och organisatoriska arbetsmiljön. Man upplever att man har varierande arbetsuppgifter, att man har ansvar för sitt arbete, och att de utrustningar och arbetsredskap som används är väl anpassade för både kvinnor och män.

Kvinnor och män (37 %) är vidare överens om att man har ett stressigt arbete i ”stor eller mycket stor” utsträckning (kvinnorna i något lägre grad än männen).

På frågorna; ”I vilken utsträckning har kvinnor och män lika stor chans att välja arbetsuppgifter som kan medföra högre lön?” och ”I vilken utsträckning har kvinnor och män lika stor chans att göra karriär i verksamheten där du arbetar?”, lämnar kvinnorna lägre omdömen än männen.

##### **Slutsats**

Angående arbetsuppgifter som kan medföra högre lön eller karriärmöjligheter kan det vara samhällets bild som avspeglas i svaren. Det känns viktigt att tydliggöra karriärvägarna som kan vara olika för olika individer, inom kommunen behövs mera personal som tar ett extra ansvar på sin arbetsplats. Angående stressen är det en bild som visar hur många verksamheter har det idag, samtidigt vet man att långvarig stress inte är bra för hälsan. Kommunen har startat ett arbete för att sänka stressen.

## Den fysiska arbetsmiljön

### Medarbetarnas mening

Medarbetarna upplever den fysiska arbetsmiljön som god.

Det är 106 st av 394 svarande (27 %) som anger att de ”inte alls” eller ”i liten utsträckning” har möjlighet till betald eller subventionerad friskvård.

### Slutsats

Jämställdhetsgruppen konstaterar att alla anställda har möjligheter till subventionerad friskvård, antingen genom friskvårdstimme eller ersättning, det kan vara så att man inte tycker det, eftersom man skulle vilja ha friskvårdstimmen på arbetstid.

Det diskuterades i arbetsgruppen om det kunde vara så att de som upplever att de har tung arbetsbelastning, inte anser sig ha tid med träning, och därför uppfattar sig inte ha möjlighet till subventionerad friskvård. Samtidigt är det troligtvis just den gruppen medarbetare som verkligen behöver träning och friskvård.

## Den psykosociala miljön

### Medarbetarnas mening

#### **Medarbetarna lämnar mycket positiva omdömen om den psykosociala arbetsmiljön.**

Medarbetarna uppger att de trivs på sitt arbete och med sina arbetskamrater. De flesta tror att man skulle få stöd av sin närmaste chef om man skulle må psykiskt dåligt på arbetet och nästan ingen uppger att de stannar hemma, tar ledigt eller sjukskriver sig på grund av otrivsel.

### Slutsats

Arbetsgruppen drar slutsatsen att den psykosociala arbetsmiljön är mycket god det enda som oroar lite är att några i personalen inte tror sig få stöd av närmaste chef vid psykisk ohälsa.

## **Mål för delområde 1:**

### **”Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv”**

- **Alla medarbetare ska känna till vilka möjligheter som finns till subventionerad friskvård för att kunna öka deltagandet i motionsaktiviteter.**

## **Strategi/Åtgärder för delområde 1:**

### **”Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv”**

- **Se över Haparanda kommuns riktlinjer för friskvård så att dem är tydliga och aktuella.**
- **Kommunicera ut via arbetsplatsträffar (APT) vilka möjligheter som finns till subventionerad friskvård.**

Ansvarig: Samtliga arbetsledare/chefer  
Personalkontoret

## Delområde 2:

### Förvärvsarbete och föräldraskap

#### Familjeansvar och arbete

Medelåldern för kommunens anställda är tämligen hög, ca 50 år, varför frågor runt förvärvsarbete och föräldraskap för många av kommunens medarbetare känns en aning avlägsna och, kanske, inaktuella.

Eftersom medelåldern är hög, kan man också konstatera att många medarbetare kommer att gå i pension de närmaste åren. Även om dessa ersätts med blandade åldersgrupper, inte bara mycket unga, lär nog ändå frågeställningarna i detta delområde öka starkt i aktualitet. Det kan vara viktigt att minnas att den yngre generationen har ett mycket större intresse av de s.k. ”mjuka frågorna” än vad som är typiskt för den generation som ersätts. Detta innebär troligen, att väl fungerande rutiner (och bra attityder) runt föräldraledighet kan vara ett av flera viktiga argument för personer som har, eller ska, bilda familj att söka sig till Haparanda kommun – som kommunanställda och som boende i kommunen.

#### Medarbetarnas mening

Vare sig kvinnor eller män uppger att arbetsgivaren inom kommunen uppmuntrar föräldraledighet i någon större utsträckning.

Omdömena är likartade för pappa- och mammaledighet.

Varken kvinnor eller män upplever att föräldraledighet är en positiv erfarenhet/merit i arbetet.

Av de som varit, eller är, föräldralediga konstaterade många att kontakten med arbetsplatsen under föräldraledigheten varit låg.

Såväl kvinnor som män uppger att de i liten utsträckning haft kontakt med arbetsplatsen och att i de fall de haft det, hade kontakten huvudsakligen bestått i social kontakt med arbetskamraterna följt av telefonsamtal initierade av den föräldraledige/a.

Kontakter i form av möten, samt informationsbrev var lägst representerade i kontakterna.

#### Slutsats

Arbetsgruppen konstaterar att en del av de låga omdömena i delområdet kan höra samman med åldersstrukturen bland kommunens anställda.

Arbetsgruppen konstaterar samtidigt att det finns all anledning att vidta åtgärder för att förbättra upplevelsen av attityder till föräldraledighet samt engagemang från arbetsgivaren under föräldraledigheten.

Frågor som dessa, är strategiskt viktiga för Haparanda kommun i ett nära framtidsperspektiv.

Föräldraledigheten utgör en kort period under ett arbetsliv, och det känns viktigt att förändra attityder och rutiner i dessa frågor, frågor som kan spela roll i möjligheterna att rekrytera bra medarbetare till kommunen även i fortsättningen.



## **Mål för delområde 2:**

### **”Förvärvsarbete och föräldraskap”**

**Rutin för Avlämning, Ledighet och Återkomst för föräldralediga klar, kommunicerad och i bruk innan uppföljande undersökning om ca 18 månader varefter ny målsättning fastställs.**

## **Strategi/Åtgärder för delområde 2:**

### **”Förvärvsarbete och föräldraskap”**

- **Låta devisen ”Man kan kombinera föräldraskap med arbete i Haparanda kommun vara vägledande, bl.a. genom att diskutera mötestider som passar småbarnsföräldrar.**
- **Ta fram rutin och instruktioner för chefer att användas i samband med föräldraledighet.**

Ansvarig: Samtliga arbetsledare/chefer  
Personalkontoret

## Delområde 3:

### Sexuella trakasserier

*Sexuella trakasserier kan kopplas till 3 kap. § 6 i 2008:567. Arbetsgivaren skall klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och vidta åtgärder om och när kränkande särbehandling förekommer. Sexuella trakasserier handlar om hur den enskilde medarbetaren uppfattar situationen. På en arbetsplats som Melleruds kommun är det viktigt att från ledningen sida tydligt och kraftfullt tillämpa det regelverk/policy som finns för att motverka beteenden och uppträdanden med sexuell anspelning.*

#### Medarbetarnas mening

Det som många förknippar med sexuella trakasserier är fysiska trakasserier av typen tafsande eller annan ovälkommen beröring samt ovälkomna förslag på sexuellt umgänge. När det gäller sådana trakasserier uppger ett fåtal att detta förekommer och i det fall man upplever sådan förekomst, uppger de allra flesta att det förekommer i liten utsträckning. Andra trakasserier som hör hemma under delområdet är osynliggörande av kvinnor eller män vid möten, kränkande jargong om kvinnor eller män samt bilder som väcker anstöt. Bland dessa frågeställningar upplever både kvinnor och män, att de mest vanligt förekommande trakasserier utgörs av kränkande jargong om kvinnor eller män som grupp samt osynliggörande av kvinnor vid möten.

I de flesta fall uppger man att det förekommer, är det i liten utsträckning.

Osynliggörande av kvinnor vid möten tycks dock vara vanligare. Där uppger nog så många att detta förekommer i ganska stor, stor och mycket stor utsträckning.

Vidare är det tydligt att de anställda i alldeles för lite utsträckning känner till kommunens policy vid sexuella trakasserier samt kommunens handlingsplan i frågan.

#### Kundperspektivet

**När det gäller frågan; Om du svarat att det i någon utsträckning förekommer tafsande, annan beröring eller ovälkomna förslag på sexuellt umgänge; VID VILKA SITUATIONER?**

Svarar 24 stycken i det dagliga arbetet.

#### Slutsats

Attityder som kommer fram vid jargong och osynliggörande är nödvändiga att förändra. Osynliggörandet av såväl kvinnor som män vid möten, bör behandlas och åtgärdas.

Det kan vara så, att inte så många känner till att sexuella trakasserier kan få stora konsekvenser, inte bara för den som upplever sig utsatt, utan även för den som utsätter någon för sådana trakasserier.

Kännedomen om policy och handlingsplan vid sexuella trakasserier är låg och måste förbättras.

### Mål för delområde 3:

#### ”Sexuella Trakasserier”

- Ingen medarbetare ska känna sig utsatt för sexuella trakasserier.
- Alla medarbetare skall känna till:
  - Policy och handlingsplan vid sexuella trakasserier.
  - Vem man skall vända sig till vid förekomst av sexuella trakasserier.

### Strategi/ Åtgärder för delområde 3:

#### ”Sexuella Trakasserier”

- Policy/handlingsplan angående sexuella trakasserier ses över och införlivas i jämställdhetsplanen.
- Tydlig implementering av verksamhetens policy angående sexuella trakasserier hos anställda på arbetsplatsträffar.

Ansvarig: Arbetsledare/chefer  
Personalkontoret

## Delområde 4:

### Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering

Haparanda kommun står, vilket även tidigare i planen konstaterats, inför stora pensionsavgångar.

All denna kompetens ska ersättas av nya medarbetare, många av dem unga.

Det är av stort strategiskt värde för kommunen att utveckla de sätt man tar tillvara och utvecklar kompetensen hos medarbetarna med.

#### Medarbetarnas mening

Vare sig kvinnor eller män upplever att man i någon större utsträckning haft samtal med sin chef om kompetensutveckling eller möjlig karriärutveckling under det senaste året. Kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter önskas i ganska stor utsträckning av såväl kvinnor som män vilket är bra.

#### Slutsats

I de fall man haft samtal om kompetensutveckling har det skett inom ramen för medarbetarsamtalet.

Efter en diskussion kom Arbetsgruppen fram till följande:

- Kompetensen som finns bland de anställda bör kartläggas, kanske finns mycket kompetens redan i de egna leden.
- Av kommunens anställda är ca 80 % kvinnor så en könsutjämning är önskvärd.

När det gäller medarbetarsamtal pågår redan en påbörjad process som har fungerat bra, den bör även innefatta strategiska tankar runt kompetens-utveckling.

## **Mål för delområde 4:**

### **”Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering”**

- **Kommunen ska kartlägga vilka kompetenser som finns hos de anställda, även kompetenser som inte är relevanta på den tjänst de har.**

## **Strategi för delområde 4:**

### **”Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering”**

- **Se över system som kan administrera en kompetensbank, för alla medarbetares kompetens, i Haparanda kommun, för att möjliggöra strategier för framtida behov av kompetensförsörjning.**
- **Alla förvaltningar genomför medarbetarsamtal, där kompetensutveckling tas upp som en viktig punkt, både för att kartlägga vilka kompetenser som redan finns i kommunen men också för att se vilka av de anställda som på sikt önskar kompetensutbildning för att klara framtida behov.**

## Delområde 5:

### Jämställdhetsanalys av löner

*En könsneutral lönepolitik där kompetens ställs före kön och där alla kompetenser i verksamheten ges samma förutsättningar till utveckling är en viktig grundsyn för Melleruds kommun*

#### Medarbetarnas mening

Männen tror i högre grad än kvinnorna att lika lön för lika och likvärdigt arbete gäller samt att löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnor och män.

Kvinnor och män är överens om att villighet att jobba övertid inte premieras i bedömningen av prestation vid löneförhandlingar och mycket få, uppger att de undviker att vara föräldralediga på grund av uttalat eller outtalat hot om sämre löneutveckling.

Kvinnor och män är också överens om att man i liten utsträckning känner till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning och i liten utsträckning upplever de att man kan påverka sin lön genom utbildning och kompetensutveckling.

Både kvinnor och män upplever också att de inte kan påverka lönen vid lönesamtalen.

#### Slutsats

Det är oroande att kvinnorna tror i lägre grad än männen, att lika lön för lika och likvärdigt arbete gäller samt att löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnor och män. Det förefaller dessutom som om lönekriterierna är dåligt kända.

Känslan av att man inte kan påverka lönen genom utbildning och kompetensutveckling kan möjligen höra ihop med att det är en platt organisation och liten personalomsättning. Lönekartläggning är nyligen gjord.

## **Mål för delområde 5:**

### **”Jämställdhetsanalys av löner”**

- **Inga oskäligen skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt får förekomma.**

## **Strategi/Åtgärder för delområde 5:**

### **”Jämställdhetsanalys av löner”**

- **Resultatet av genomförd lönekartläggning ska tydligt kommuniceras till alla medarbetare.**

