



**ORUST  
KOMMUNS  
FÖRFATTNINGSSAMLING**

OKFS 7-9  
Antagen av kommunfullmäktige  
§21/94  
Antagen av kommunstyrelsen  
§178/05

## **Bakgrund**

Jämställdhet innebär, skyldigheter och möjligheter för kvinnor och män att t.ex. ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende, att vårda hem och barn och att på lika villkor delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället. Arbetet med jämställdhet ska utgå från ett helhetsperspektiv och vara en del i Orust kommuns personalpolitik.

Kvinnligt och manligt är sociala konstruktioner, det vill säga könsmönster som skapas utifrån uppfostran, kultur ekonomiska ramar, maktstrukturer och politisk ideologi.

Könsmönstren skapas och upprätthålls både på det personliga planet och på det samhälleliga planet. Därför har den svenska regeringen beslutat att jämställdhetsarbetet skall ges feministisk inriktning som medvetet angriper denna struktur.

*Källa: "Jämt och ständigt" Regeringens skrivelse till Riksdagen om Regeringens handlingsplan för jämställdhetspolitiken. Skr 2002/2003:140.*

Enligt jämställdhetslagen 10 och 11 §§ skall arbetsgivaren varje år upprätta en jämställdhetsplan för sitt jämställdhetsarbete. Jämställdhetsplanen skall innehålla en översikt som utgår från de åtgärder, enligt 4-9 §§ i lagen, som behövs på arbetsplatsen och som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Varje kommun och varje nämnd har sina specifika förutsättningar och ett förändringsinriktat jämställdhetsarbete måste utgå från dessa.

## **Jämställdhet ur en kvantitativ och kvalitativ aspekt**

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män i alla områden i samhället t.ex. inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Proportionerna 40 procent kvinnor och 60 % män (eller omvänt) har länge betraktats som jämn könsfördelning. Idag anser Jämo att man skall eftersträva 50 % kvinnor och 50 % män. Finns det mer än 60 % män i en grupp är den mansdominerad.

Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

### **Varför jämställdhet?**

Forskning har visat att företag med mer jämställd hållning är mer lönsamma än andra företag när det gäller räntabilitet och produktivitet, det vill säga både avkastning på kapital, årets resultat och nettoförädlingsvärde. Det visar en studie av NUTEK baserad på 14000 företag oavsett bransch eller företagsstorlek. Det beror troligen på att företag med en fördomsfri rekryteringspolicy och med representativt sammansatta personalgrupper har större förmåga att ta tillvara varje individs unika egenskaper och kompetenser.

Vid en inventering av kompetenser och möjligheter i en organisation är det viktigt att uppmärksamma både kvinnors och mäns erfarenheter och meriter. Ett ökat jämställdhetstänkande vid rekrytering av medarbetare och chefer ger ett optimalt utnyttjande av de resurser som finns tillgängliga.

Genom att skapa arbetsgrupper bestående av både män och kvinnor med olika bakgrund, och där förutsättningar finns att arbeta på lika villkor, kan företag nå högre effektivitet i produktionen. En jämställd hållning är alltså en lönsam strategi. ( källa: tidningen NU- nr 1, 2000.)

Målet med jämställdhetsarbete är att män och kvinnor skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

### ***Jämställdhetslagens innehåll sammanfattningsvis:***

Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet. Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att uppnå jämställdhet i arbetslivet och särskilt verka för att utjämna skillnader i löner och andra anställningsvillkor.

Arbetsgivaren ska:

- genomföra åtgärder för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för både kvinnor och män
- kartlägga och analysera de anställdas löner (arbetsvärdering)
- underlätta för kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap
- tillse att både kvinnor och män skall kunna försörja sig på sitt arbete
- genom kompetensutveckling mm främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika typer av arbete och inom respektive yrkeskategori
- verka för att lediga tjänster söks av både kvinnor och män och när det inom en viss kategori arbetstagare eller i en viss typ av arbete råder en ojämn könsfördelning särskilt anstränga sig att få sökande av det under-representerade könet och försöka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar
- verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier
- årligen upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete, innehållande en översikt över åtgärder enligt ovan som är nödvändiga för att öka jämställdheten och när under året dessa åtgärder ska genomföras eller påbörjas
- vidare finns i lagen ett förbud mot könsdiskriminering vid anställning, befordran eller utbildning för befordran, lönesättning, ledning och fördelning av arbete, uppsägning, och omplacering etc.
- Jämställdhetsombudsmannen, JÄMO har till uppgift att se till att lagen efterlevs av arbetsgivaren. I första hand försöker JÄMO få arbetsgivaren att frivilligt följa lagen, i annat fall kan JÄMO vid vite förelägga arbetsgivaren att göra så. Fall som leder till rättegång handläggs i arbetsdomstolen. En arbetstagare som diskrimineras enligt denna lag kan tilldömas skadestånd från arbetsgivaren.

## **Ansvarsfördelning**

Förvaltningschefen ansvarar inom varje förvaltning för att ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete bedrivs i varje verksamhet. De ansvarar även för

upprättandet av en handlingsplan för åtgärder inom jämställdhetsområdet samt att denna handlingsplan blir utvärderad.

Redovisningen skall ske i verksamhetsberättelsen och till förvaltningens ledningsgrupp och samverkansgrupp.

Förvaltningarnas handlingsplaner skall innehålla aktiviteter som respektive förvaltning har för avsikt att genomföra på kort och lång sikt. Planen skall utvärderas årsvis och därefter skall en ny handlingsplan upprättas.

*Alla förvaltningar skall göra en handlingsplan. Upplever man att vissa mål redan uppnåtts kan man formulera det som "bevarandemål".*

Personalenheten utarbetar en övergripande jämställdhetsplan som innehåller övergripande prioriterade mål för jämställdheten.

Jämställdhetsarbetet skall bedrivas i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

#### Uppföljning från 2004

Arbetsvärderingen slutfördes och en analys gjordes ur ett jämställdhetsperspektiv. Efter analys av materialet kunde man fastställa att följande grupper inte hade jämställda löner;

- Undersköterskor
- Vårdbiträden
- Skolmåltidsbiträden
- Ekonomibiträden

Arbetet med att eliminera dessa löneskillnader inleddes i September med att samtliga undersköterskor fick en lönehöjning motsvarande 400 kr per månad enligt heltidsmåt. Detta arbete kommer att fortsätta i samband med lönerevision 2005.

## **Kartläggning av Orust kommun med avseende på kvinnors och mäns arbetsvillkor och lön**

### **Fördelning, Personalvolym**

I april 2005 hade Orust kommun totalt 1226 anställda, tillsvidare inom de olika förvaltningarna. Av dessa var 82 % kvinnor och 18 % män.

År 2000 var antalet kvinnor 88 % och män 12%, och totalt antal tillsvidareanställda i kommunen 1003.

Andelen män har alltså ökat något

#### Fördelningen kvinnor - män per förvaltning, 2005

Förvaltningar	Kvinnor		Män	
	antal	procent	antal	procent
Kommunstyrelseförv.	110	48 %	119	52 %
Barn- och utbildningsförv.	433	85 %	77	15 %
Sociala omsorgsförv.	469	96 %	18	4 %
<b>Totalt</b>	<b>1012</b>	<b>82 %</b>	<b>214</b>	<b>18 %</b>

#### ANALYS

Endast kommunstyrelseförvaltningen har en jämn könsfördelning.

Sociala omsorgsförvaltningen är den förvaltning som är mest kvinnodominerad.

#### Fördelningen kvinnor - män per yrkeskategori/ personalkategori samt lön 2004 (månadsavlönade)

Yrkesgrupper	Antal Kvinnor	Antal Män	Medianlön kvinnor	Medianlön män	Skillnad medianlön
Omsorg arbetsledare	15	1	26 355	33 000	-6645
Annan adm handläggare	7	2	21 800	28 100	-6300
Annan handl vård och omsorg	8	1	22 400	27 500	-5100
Sekreterare(plan,utredn, org,skol)	4	1	23 000	27 000	-4000
Arbetsledare	1	1	18 700	22 200	-3500
Sjuksköterska	17	1	22 300	24 600	-2300

Annan skolpersonal	3	2	16 820	18 937	-2117
Fritidsledare	17	2	16 547	18 403	-1856
Kurator	3	1	24 000	25 750	-1750
Skolledare	16	4	30 080	31 769	-1689
Lärare bild musik idrott	9	7	22 444	23 635	-1191
Annan vård, omsorgspersonal	35	2	18 451	19568	-1117
Gymnasielärare	8	2	24 843	25 922	-1079
Förskollärare	93	2	20 295	21 365	-1070
Grundskolelärare 4-9	23	16	24 403	25 447	-1044
Ingenjör	1	2	24 000	24 675	-675
Studie-och yrkesväg ledare	7	2	22 240	22 761	-521
Ekonomisekr, ekonom,kamrer	3	2	25 000	25 300	-300
Grundskolelärare 1-7	69	13	23 811	23 899	-88
Maskinist	1	5	18 006	18 006	0
Lärare i slöjd/hemkunskap mm	13	8	22 905	22 777	128
Barnskötare	76	1	17 003	16 696	307
Personlig assistent	24	2	15 700	15 391	309
Vårdare	59	1	16 824	16 511	313
Tekniker	2	5	20 750	20 350	400
Elevassistent/skolvärd	44	5	16 722	16 300	422
Undersköterska	155	1	17 297	16 789	508

Behandlingsass	3	2	21 551	20 850	701
Musik-/danslärare	1	3	22 422	21 606	816
Vårdbiträde	155	4	17 209	16 047	1162
Fritidspedagog	18	3	20 185	18 500	1685
Ekonomi/skolmåltidsbiträde	48	1	16 359	14 580	1779
Annan lärarpersonal	6	5	22 899	20 000	2899

### ANALYS

Dessa värden har analyserats inför lönerevisionen 2005. Vissa skillnader beror på att de är för få män för att kunna göra en statistiskt korrekt jämförelse. När det gäller vissa grupper t e x lärare 4-9 så går det ej att finna någon förklaring på skillnaden i lön. Denna skillnad måste alltså vara korrigerad inom tre år.

### Män och kvinnor i chefs- och arbetsledande funktion

	Kvinnor		Män	
	antal	procent	antal	procent
Chefs- och arbetsledartjänster				
Förvaltningschefer	2	67%	1	33%
Verksamhets/enhetschefer mm.	23	60%	15	40%
Skolledare, rektorer	18	78%	5	22%
Totalt	43	67%	21	33%

### ANALYS

När det gäller chefer i kommunen så är könsfördelningen mer jämställd än när man tittar på könsfördelningen på det totala antalet anställda inom hela Orust kommun som består av 86% kvinnor och 14% män.

## Arbetstid

Redovisning av arbetstidens förläggning för kvinnor och män

Faktisk sysselsättningsgrad. Heltid/Deltid, 2004 i hela Orust kommun

	Antal tillsvidareanställda	Därav heltidsanställda	Deltidsanställda 75-99 %	Deltidsanställda 0-74 %
Kvinnor	1098	47%	27%	26%
Män	180	81%	8%	11%

### ANALYS

Det är en markant skillnad på antalet deltidanställda kvinnor jämfört med antalet deltidanställda män. Inte ens hälften av kvinnorna anställda av Orust kommun har en heltidsanställning. Tittar man samtidigt på att 81 % av männen har en heltidsanställning så är detta viktiga siffror att ha med sig vid formulering av jämställdhetsmålen.

Antal anställda med heltidsanställning per förvaltning, 2004

	Kommunstyrelse förv	Barn- och utbild förv.	Sociala omsorgs. Förv.
Kvinnor	82,4%	63,2%	30,9%
Män	96,6%	84,8%	57,9%

### ANALYS

Man ser här att det är inom kommunstyrelseförvaltningen som kvinnorna främst arbetar heltid. Inom Barn och utbildningsförvaltningen är siffran lägre då det bara är 63.2% av kvinnorna som arbetar heltid.

Vid en undersökning genomförd av Kommunförbundet 2004 framgår att 86% av alla kommunanställda män i Sverige arbetar heltid och 63% av kvinnorna har heltidsanställningar. Sociala omsorgsförvaltningen Orust kommun hamnar ganska rejält under de nationella siffrorna.

## Hälsotal per kön

Förvaltning	Kön	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk antal timmar av ord.arbetstid	Varav sjuk och aktivitetsersättning	% Sjuk
Kommunstyrelseförvaltningen	Kvinnor	62 594	5011	750	8,0
	Män	64 897	1391	0	2,1
Barn och utbildningsförvaltningen	Kvinnor	421 560	40381	11030	9,6
	Män	85 067	6710	1150	7,9
Sociala omsorgsförvaltningen	Kvinnor	426 052	39179	7350	9,2
	Män	24 104	1071	0	4,4

## ANALYS

Kvinnorna inom barn och utbildningsförvaltningen är enligt denna tabell mest sjuka. Man ser dock överlag på samtliga förvaltningar att kvinnorna är mer sjuka än männen. Detta är inget unikt för Orust utan stämmer väl överens med hur det ser ut i resten av landet.

## Föräldraledighet, vård av barn per kön i förhållande till antalet arbetade timmar

	KÖN	FÖRÄLDRALEDIGHET	VÅRD AV BARN
Kommunstyrelseförvaltningen	Kvinnor	6,4 %	0,7 %
	Män	1,1 %	0,2 %
Barn och utbildningsförvaltningen	Kvinnor	4,3 %	0,4 %
	Män	1,3 %	0,7 %
Soc- omsorgsförvaltningen	Kvinnor	3,4 %	0,5 %
	Män	0	0

## ANALYS

Kvinnorna är klart dominerande när det gäller föräldraledighet samt ledighet för vård av barn. Ett positivt trendbrott är att männen inom barn och utbildningsförvaltningen är mer hemma för vård av barn än kvinnorna i förhållande till antalet arbetade timmar.

## Mål för jämställdhetsarbetet 2005/2006

VAD Skall göras	HUR Skall det göras	VEM är ansvarig	NÄR Skall det vara klart
Revidera och utvärdera denna plan	Personalenheten tar initiativ och gör den i samverkan	Personalchef	November/December 2006
En jämställdhetsansvarig Skall utses på samtliga förvaltningar	Personen utses i förvaltningens samverkansgrupp	Förvaltningschef	December 2005
De könsrelaterade löneskillnaderna skall minska med en tredjedel	Särskilda satsningar görs vid lönerrevisionen. All lönesättning sker i samverkan med personalenheten	Personalchef	December 2005
Minska antalet deltidstjänster till förmån för heltidstjänster	Alltid se över möjligheten att höja syssgrad. före rekrytering	Personalchef Förvaltningschef	Avstämmning November/December 2006
Alla lönetillägg skall ses över och eventuella könsrelaterade skillnader skall belysas. Syftet är att ta bort tilläggen helt och hållet	Jämförelser görs som sedan diskuteras i samverkansgrupp	Personalchef	Juni 2006
Alla chefer skall ha fått minst en heldags utbildning i jämställdhetsfrågor	Utbildning med hjälp av såväl intern som extern konsult	Personalchef	Juni 2006
Det skall finnas en jämställdhetsmapp på intranätet	Personalenheten samverkar med intranätansvarig	Förhandlingsansvarig	Juni 2006
Integrera jämställdhetsmål i kommunens övergripande mål	Diskutera fram i samverkan	Kommunens ledningsgrupp	December 2006
Upprätta en handlingsplan mot sexuella trakasserier	Arbeta fram ett diskussionsunderlag till kommunens samverkansgrupp	Personalchef	December 2006

### Lagstiftning

- ◆ Jämställdhetslagen SFS 1991:433
- ◆ Lag om ändring i Jämställdhetslagen SFS 1994:292
- ◆ Lag om ändring i Jämställdhetslagen SFS 1998:208
- ◆ Lag om ändring i Jämställdhetslagen SFS 2005:476