



# JÄMSTÄLLDHETSPLAN TORSBY KOMMUN 2020

Antagen av kommunfullmäktige 2018-02-27 § 19

Reviderad

Kommunfullmäktige 2019-02-18 § 7 och

Kommunfullmäktige 2020-02-17 § 18

## Innehållsförteckning

### Innehåll

Inledning och vision/mål.....	3
Vår vision/mål .....	3
Hur planen tagits fram .....	4
Uppföljning av föregående plan .....	4
Arbetsförhållanden .....	6
Analys av orsaker samt åtgärder .....	6
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor .....	7
Rekrytering och befordran.....	7
Analys av orsaker samt åtgärder .....	7
Utbildning och övrig kompetensutveckling .....	8
Analys av orsaker samt åtgärder .....	8
Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap .....	9
Analys av orsaker samt åtgärder .....	9
Trakasserier .....	9
<b>Uppföljning och utvärdering</b> .....	9
Främja en jämn könsfördelning .....	10
Uppföljning och utvärdering.....	10
Uppföljning av denna plan .....	11
Göra planen känd.....	11
Vad kan du som anställd göra?.....	12
Vad du ska göra när du har goda idéer .....	12
Vad du ska göra om du upplever dig sämre behandlad.....	12

## **Inledning och vision/mål**

### **Spelar det roll vem du är?**

När du är anställd hos oss ska du inte behandlas sämre för att du är kvinna eller man, eller för att du har svensk eller utländsk bakgrund, om du är ateist eller bekänner dig till någon tro, eller om du är hetero, homo, eller bi, om du har begränsningar i funktionsförmåga eller bryter normer genom klädval eller identitetsuttryck.

Dessa faktorer ska inte avgöra vilken lön du får, eller vilken tjänst du har eller vilka arbetsuppgifter du tilldelas. Det är din unika kompetens och erfarenhet som är viktig. Vi här på Torsby kommun vill att vi bemöter varandra på ett likvärdigt sätt så att du och dina kollegor kan komma till er rätt här. Det vinner både du, dina kollegor och arbetsplatsen på.

Den här planen är Torsby kommuns handlingsplan med aktiviteter för det närmsta året för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på vår arbetsplats oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religionsuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga eller ålder.

I arbetslivet i stort har människor olika villkor kopplat till diskrimineringsgrunderna, det kan t.ex. gälla chefskap, löner, anställningsformer och föräldraledighetsuttag. Därför är vi som arbetsgivare skyldiga att ta fram en plan för lika rättigheter och möjligheter för vår arbetsplats. Vi har i den här planen följt de krav som ställs på arbetsgivare enligt Diskrimineringslagen (2008:567).

### **Vår vision/mål**

Torsby kommuns vision och mål bygger på en gemensam värdegrund.

- Respekt för alla människors lika värde
- Hänsynstagande till människors självbestämmande, värdighet och integritet i alla situationer
- Ett respektfullt, jämlikt, empatiskt och engagerat bemötande av människor
- Verksamheter som genomsyras av en humanistisk grundsyn och att prioriteringar utgår från behov oavsett individens förmåga att uttrycka det

Vår vision är en arbetsplats där människor kan komma till sin rätt på lika villkor, och där anställda oavsett diskrimineringsgrund uppfattar oss som en attraktiv arbetsplats. Det övergripande målet är att alla medarbetare ska få likvärdigt bemötande, att vi har information och kommunikation som grundas i en jämställd människosyn och att anställda har samma möjligheter att bidra och utvecklas på vår arbetsplats oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religionsuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga eller ålder.

## Hur planen tagits fram

Planen har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsmöte har hållits 2019-11-20 där planen har reviderats. Följande personer har deltagit:

- Anders Björck, HR-chef Torsby kommun
- Camilla Nyman, HR-strateg Torsby kommun
- Jörgen Johansson, Vision
- Sven-Erik Engström, Kommunal
- Oscar Arlestrand, Sveriges Ingenjörer
- Anneli Jakobsson, Vårdförbundet

Även representanter för Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och DIK var inbjudna till arbetsmötet men anmälde förhinder.

När denna plan har tagits fram har följande underlag använts:

- Personalstatistik per 2019-10-31
- Medarbetarenkät 2017
- Aktuella policies och rutiner

## Uppföljning av föregående plan

De mål och åtgärder som är angivna i föregående plan, antagen av Torsby kommun kommunstyrelse, 2018-02-05 § 23 (reviderad 2018-11-09), har följts upp.

## Arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Gällande arbetsförhållanden och arbetsmiljö angavs åtgärd att fortsätta med BAM-utbildningar i samverkan med företagshälsovården, Hälsolänken. BAM-utbildningarna pågår fortlöpande, och ansvariga chefer och skyddsombud erbjuds nu omgång 2. En fördjupning av BAM kommer också att erbjudas i år. Uppföljning av ökning av arbetstid kopplat till normen om heltid sker kontinuerligt.

## Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Det anses fortsatt bland inblandade parter inte finnas någon diskriminering när det gäller lönesättning/anställningsvillkor. Ingen åtgärd ansågs nödvändig. Lönekartläggning sker enligt lag varje år, och i den lönekartläggning som genomförts efter antagande av tidigare jämställdhetsplan, framkom inga större avvikelser.

## Rekrytering och befordran

Kommunen är fortsatt en kvinnodominerad organisation, närmare 80 % av totalen tillsvidareanställda utgörs av kvinnor. I övrigt fanns det inga behov av åtgärder i tidigare jämställdhetsplan.

## Utbildning/kompetensutveckling

Översikt/utformning samt uppdatering/utveckling av underlag för medarbetarsamtal är pågående, genomgång kommer ske våren 2020. När det gäller genomlysning av kompetensbehov inom olika yrkesgrupper/verksamheter har processen med att ta fram en kompetensförsörjningsplan påbörjats, avseende år 2019–2022. När det gäller avtalsområdet för Lärarnas samverkansråd ingår det även i nya

huvudöverenskommelsen (HÖK) att översyn av kompetens och strategier för tillgodose  
densamma ska tas fram i samråd med fackliga parter.

Rapportering av genomförda medarbetarsamtal följs upp kontinuerligt. Årshjulet för  
detta har ändrats, så inför lönerevision 2020 ska samtliga medarbetarsamtal vara  
genomförda 2019-11-30.

Genomgång av medarbetarsamtalen samt kompetensutveckling i chefsgrupp kommer  
att bli aktuell i samband med arbetet kring kompetensförsörjningen.

### **Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap**

Enligt vår lönepolicy samt övriga riktlinjer gäller fortsatt att föräldralediga lönesätts  
som närvarande, samt de ska i samma utsträckning som anställda som är i tjänst,  
erbjudas information, fortbildning samt rätt att delta i APT.

Möjligheten att använda sig av flexitid/årsarbetstid anses även idag underlätta att  
kombinera arbetsliv och föräldraskap.

### **Trakasserier**

En ny policy för kränkande särbehandling och diskriminering är antagen av Torsby  
kommun kommunfullmäktige, 2018-06-19. Policyn och handlingsplanen finns  
tillgänglig via kommunens intranät.

### **Främja en jämn könsfördelning**

Av de åtgärder som fastslogs i tidigare plan är flera av fortlöpande karaktär t ex som  
information gentemot skolor.

I diskussionen konstaterades att det är svårt att formulera och följa upp konkreta  
områden då det kräver att målen i stor utsträckning inte har de parametrar som krävs  
för att de ska kunna vara mätbara. Det är dock viktigt att planen även i fortsättningen  
görs känd i organisationen och att chefer/ledare följer de riktlinjer om åtgärder som ges,  
speciellt när det gäller stegen i planen om kränkande särbehandling/diskriminering.

## Arbetsförhållanden

Flera av våra verksamheter omfattas för närvarande av organisationsförändringar vilket kan medföra ökad stress vilket skulle kunna påverka i första hand den psykosociala arbetsmiljön.

### Analys av orsaker samt åtgärder

Arbetsgruppen ser dock inga ökade risker, trots organisationsförändringar, för ökad diskriminering eller kränkning av något slag.

Enligt medarbetarundersökningen upplever 96 % att påståendet att de trivs bra på sin arbetsplats stämmer ganska bra eller bättre. Här är upplevelsen lika mellan män och kvinnor. 91 % anser att det stämmer ganska bra eller bättre, att alla är accepterade och med i gemenskapen. Även här är det ingen markant skillnad mellan könen.

68 % upplever att den fysiska arbetsmiljön är relativt bra, medan 71 % anser det samma om den psykosociala arbetsmiljön. Här är fördelningen i stort lika mellan både män och kvinnor i båda frågeställningarna. Resultaten i medarbetarundersökningen visar också att upplevelsen av arbetsglädje och balans i tillvaron, samt trivsel och arbetsmiljö har ökat bland de anställda sedan förra medarbetarundersökningen.

Sjukfrånvaron är sedan drygt 3 år tillbaka bland de lägsta i Sverige. Per sista augusti 2019 är sjukfrånvaro för kvinnor 5,20 % och för män 3,39 %.

Orsaker till skillnaderna i män och kvinnors sjukfrånvaro kan vara en följd av att arbetssituationerna skiljer sig åt, att arbetsbelastning kan ge efterföljande besvär som leder till sjukskrivning. Verksamheter där det ingår omsorg av annan person kan också vara svårare att påverka när det gäller planering av arbetstid, samt innebära ökad arbetsbelastning. Merparten av våra verksamheter omfattas av den här typen av verksamhet. Och de här verksamheterna är också kvinnodominerade.

Torsby kommun anordnar tillsammans med företagshälsovården BAM-utbildningar. BAM står för bättre arbetsmiljö. Utbildningen syftar till att stärka arbetsmiljöarbetet i kommunen för att få en ännu bättre arbetsmiljö. För att fortsätta bibehålla den positiva trenden enligt ovan är det av vikt att fortsätta med den här typen av utbildning. Även arbetet tillsammans med företagshälsovården med möjlighet till aktiviteter inom den ekonomiska ramen för förebyggande sjukpenning är viktig för en fortsatt positiv utveckling.

Åtgärd	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Fortsatta BAM* - utbildningar	HR-chef	kontinuerligt	
Fortsatt arbete med OSA*	HR	kontinuerligt	
Se över rutiner kring deltidsanställning i syfte att undvika negativ arbetsmiljö	HR	kontinuerligt	
Fortsatt dialog med fackliga företrädare ang insatser i förebyggande syfte att motverka sjukskrivning	HR	kontinuerligt	

\*BAM – Bättre ArbetsMiljö

\*OSA – Organisatorisk och Social Arbetsmiljö

## Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Varken våra underlag eller arbetsgruppens vetskap pekar på att det finns några risker för diskriminering när det gäller praxis om lön och andra anställningsvillkor.

Det finns en övergripande lönepolicy för kommunen och riktlinjer för hur lönesättning ska ske. Dessa är ständigt under diskussion och kan alltid förbättras, men i dagsläget ser vi inte att det finns risk för diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna.

Kommunen ska även enligt lag göra en lönekartläggning med avseende på lön. Det har inte heller i denna lönekartläggning framkommit några större avvikelser.

Det finns idag dock inga bekräftade indikationer på diskriminering.

De fackliga parterna och arbetsgivaren är dock överens om att det behövs erbjudas en genomgång av hur individuell lönesättning inom kommunal verksamhet sker, samt hur en lönerevision genomförs.

Åtgärd	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Genomgång av individuell lönesättning och lönerevisionsförfarandet för chefer	HR	Våren 2020	

## Rekrytering och befordran

Våra underlag visar att kommunen är kvinnodominerad. 80 % av totala antalet tillsvidareanställda utgörs av kvinnor,

Det kommer i framtiden att ställas högre krav på tillgång av såväl män inom kvinnodominerade yrkesgrupper och tvärtom, men även behov av en ökad mångfald på våra arbetsplatser, speciellt inom vårdsektorn. Detta för att kunna tillgodose den mångfald som finns bland våra brukare/omsorgstagare.

### Analys av orsaker samt åtgärder

Arbetsgruppen är överens om att kravprofil för respektive arbete ska utgöra grunden vid tillsättning av tjänster. Däremot är det arbetsgruppens åsikt att vi ska sträva efter såväl jämn könsfördelning samt mångfald på arbetsplatser och i yrkesgrupper. Detta framgår även i bl. a. våra riktlinjer vid anställning, där det tydligt står skrivet att det ska ske en strävan efter att rekrytera från det underrepresenterade könet där det råder ojämn fördelning. Tillgång på kompetens är dock i vissa fall styrande och även ett hinder.

För ytterligare åtgärder, se under rubriken främja en jämn könsfördelning.

Åtgärd	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Ingen åtgärd			

## Utbildning och övrig kompetensutveckling

Medarbetarenkäten visar att 91 % av våra anställda har haft medarbetarsamtal enligt medarbetarundersökning (86 % män har svarat ja och 92 % kvinnor). Det medför att 9 % inte har genomfört/erbjudits medarbetarsamtal. Detta ligger i linje med uppfattningen i arbetsgruppen.

Upplevelsen av utvecklingsmöjligheter/kompetensutveckling i arbetet ligger enligt medarbetarundersökningen från i snitt från 3,5–3,9 (på en 6 gradig skala). Här är utfallet mellan män och kvinnor relativt lika.

### Analys av orsaker samt åtgärder

Medarbetarsamtalen är ett verktyg för att fånga upp de anställdas behov/möjlighet till kompetensutveckling. Att inte alla anställda erbjudits/genomfört medarbetarsamtal kan vara en orsak till upplevelsen av bristen på kompetens utveckling/att den egna kompetensen inte tas tillvara internt i verksamheten. I medarbetarundersökningen anser ca 47 % av arbetsgivaren inte helt tar tillvara den kompetens som finns. Det är något fler män än kvinnor som har denna upplevelse.

Behovet av kompetensutveckling kan variera hos anställda, och behovet av utbildad personal kan se olika ut för olika yrkesgrupper.

Chefer bör dock kunna motivera för medarbetare och överordnade hur kompetensutvecklingen fördelats och varför.

Underlaget för medarbetarsamtalet bör också ses över så att själva mallen/verktyget inte utgör hinder för medarbetarsamtalet, samt att det inte finns grund för att medarbetarsamtalet sker på olika förutsättningar i de olika verksamheterna.

Åtgärd	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Översikt av underlag medarbetarsamtal	Camilla	Våren 2020	
Genomgång chefgrupp kring medarbetarsamtal och kompetensutveckling på lika villkor	Anders B /Camilla	Se komp. förs.plan	
Genomlysning av kompetensbehov i olika grupper/verksamheter	Camilla	Se komp. förs.plan	
Chefer: Rapportering av att alla medarbetarsamtal är genomförda	Anders B	2019-11-30	
Kompetensförsörjningsplan	HR	2020	



## Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Torsby kommun har som avsikt i egenskap av arbetsgivare att möjliggöra föräldraskap med förvärvsarbete, bl. a. genom möjlighet att anpassa arbetstider i den mån verksamheten tillåter.

### Analys av orsaker samt åtgärder

I medarbetarundersökningen är upplevelsen 3,7 på en 6 gradig skala, att anställda har liten möjlighet att påverka sin arbetstid. Kvinnor upplever i lägre grad att de kan påverka arbetstidens förläggning (Kvinnor i snitt 3,7 mot män 4,3, där 6 är maximalt) Arbetsgruppens uppfattning, och kännedom är, att det i så stor mån det är möjligt tas hänsyn till möjligheten att vara förälder t.ex. vid schemaläggning etc. i de fall verksamheten tillåter. Dock kan våra rutiner kring arbetstider, mötestider samt deltid troligen i en del fall sakna vana att hantera arbetstid/mötestid på ett sådant sätt som mer passar deltidsanställda och föräldrar.

Åtgärd	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Ta upp frågan vid ledningsgrupp, samt interna informationer för chefer, då varje chef får i uppgift att på APT lyfta frågan kring hur arbetsgivaren/arbetsgruppen kan underlätta föräldraskap	HR-avdelning	Kontinuerlig	
Rutiner för kring t ex mötestider ligger mellan kl 9-15 för att underlätta dagislämning/-hämtning samt deltidsarbete	Ansvarig förvaltningschef (Uppföljning HR)	Kontinuerlig	

### Trakasserier

Vi har en policy och beredskapsplan mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

### Uppföljning och utvärdering

Policyn för kränkande särbehandling samt tillhörande handlingsplan är nu antagen och finns tillgänglig via kommunens intranät. Inga fall av trakasserier eller kränkande särbehandling är kända av referensgruppen.

Åtgärd	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Ingen åtgärd			

## Främja en jämn könsfördelning

Våra underlag visar att kommunen är till stor del kvinnodominerad. Av totalen anställda utgörs närmare 80 % av kvinnor. Av totalt 106 stycken olika yrkeskodningar, är 46 helt kvinnodominerade (dvs. 100 % kvinnor) medan ytterligare 23 utgörs av 60 % kvinnor eller mer. Flest kvinnodominerade yrken återfinns inom vård och omsorg samt inom skola-/barnomsorg, medan de mansdominerade återfinns inom den tekniska sektorn.

När det gäller könsfördelningen på chefsnivå totalt (Ansvar A – L) så är könsfördelningen relativt jämn med lite fördel för kvinnor, 61,8 % kvinnor och 38,2 % män återfinns i ledande befattningar. I högsta ledningsgruppen är fördelningen 67 % kvinnor och 33 % män.

### Uppföljning och utvärdering

Det förs en dialog med högstadie- samt gymnasieskola i kommunen, där skolor erbjuds möjlighet till studiebesök, men där kommunen även deltar vid aktiviteter anordnade av skolan i syfte att ge ungdomarna möjlighet att komma i kontakt med kommunens samtliga yrken.

Arbetet med att utjämna könsfördelningen försvåras av att rekryteringsunderlaget, som i slutet består av hur tjejer och killar väljer att studera. Här ligger mycket påverkansmöjligheter i att strategiskt informera, skapa sommarjobb/praktik etc.

**Målsättning:** att 2023 ska andelen kvinnor inom mansdominerade verksamheter/yrken och andelen män inom kvinnodominerade verksamheter/yrken öka och uppgå till minst 20 % i genomsnitt (idag är motsvarande siffra 16 % för kvinnor i mansdominerad verksamhet och 12 % för män i kvinnodominerad). Detta kommer finnas med i arbetet kring rekrytering.

Åtgärd	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Skapa informationsmaterial som lyfter exempel med "otypiska" anställda inom mansdominerade resp. kvinnodominerade yrken	HR-avdelning	2019-08-31	
Information på skolor om kommunen som arbetsgivare	HR-avdelning	Fortlöp.	
Arbeta för att få tjejer och killar till mans-/resp. kvinnodominerade avdelningar på sommarjobb/praktik	HR-avdelning i samverkan med Arbetsmarks-enhet	Fortlöp.	

## **Uppföljning av denna plan**

Den här planen kommer att följas upp halvårsvis genom genomgång i ledningsgrupp. Ansvarig för den uppföljningen och sammankallande till mötena är HR-strateg Camilla Nyman.

Personalchefen har som uppgift att redovisa dessa uppföljningar i ledningsgruppen. Planen följs också upp årligen med avseende på effekter/måluppfyllelse av ledningsgruppen. Denna uppföljning sker i oktober månad.

## **Göra planen känd**

Den här planen kommer att förankras i ledningsgruppen vid ordinarie ledningsgruppsmöte, och bland samtliga chefer vid chefsgruppsmöte inom respektive verksamhet.

För att den här planen ska vara tillgänglig för alla anställda kommer den att publiceras på intranätet, fliken under anställning – jämställdhet samt på vår hemsida under regler och styrande dokument – policyer och styrdokument.

Alla anställda informeras om den nya planen dels muntligt genom sin chef och dels skriftligt genom information på intranätet.

Nyanställda kommer att informeras om vår plan i samband med nyanställning.

## **Vad kan du som anställd göra?**

### **Vad du ska göra när du har goda idéer**

Säkert har du idéer om hur vår arbetsplats kan bli en mer jämställd och rättvis arbetsplats, och då ska du höra av dig med dina tankar till Camilla Nyman på HR-avdelningen.

### **Vad du ska göra om du upplever dig sämre behandlad**

Vi vill hjälpas åt att bemöta varandra på ett likvärdigt sätt. Ibland kan det vara enkelt och ibland kan det ske misstag. Upplever du att du skulle ha fått ett annat bemötande eller andra villkor om du varit av motsatt kön, haft en annan etnisk tillhörighet, religionsuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsförmåga eller ålder?

Eller upplever du att en kollega skulle ha fått ett annat bemötande eller andra villkor om denne varit av motsatt kön, haft en annan etnisk tillhörighet, religionsuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsförmåga eller ålder?

Då ska du säga till. Prata med din närmaste chef, eller med Anders Björck eller Camilla Nyman på HR-avdelningen om det hela, så att vi tillsammans kan skapa den diskrimineringsfria arbetsplatsen.