

# Likabehandlingsplan

## för

# Överkalix kommun

## 2011-2013



**Denna likabehandlingsplan för Överkalix kommun** har tagits fram av:

.....  
Maria Dalebrand Brännman,  
SKTF

.....  
Leif Berglundh,  
Läraryrket

.....  
Britt-Marie HuuvaGustafsson,  
Vårdförbundet

.....  
Maria Henriksson,  
Kommunchef

.....  
Christina Hjelm,  
Personalutskottet

.....  
Siv Larsson,  
Lärarnas Riksförbund

.....  
Jan Erik Nilsson,  
Socialnämnden

.....  
Tony Sorsa,  
Kommunal Norrbotten

.....  
Anna-Lena Wennberg,  
Läraryrket

.....  
Camilla Engström Degerlund,  
Vårdförbundet

# Likabehandlingsplan för Överkalix kommun

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

## Bakgrund/Metod

Likabehandlingsplanen har arbetats fram enligt följande metod:

Initialt har medarbetarna beretts möjlighet att svara på 89 frågeställningar som har påverkan på likabehandlingssituationen 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 likabehandlingssituationen i verksamheten och även vägledning till att avgränsa och påverka den/de företeelser som är minst positiva ur likabehandlingssynpunkt enligt medarbetarnas uppfattning.

Frågorna har omfattat fem + tre delområden. Dels de 5 delområden som ska ingå i en jämställdhetsplan samt dels 3 delområden som huvudsakligen behandlar övriga diskrimineringsgrunder som de definieras i lagen 2008:567.

De resultat som erhållits i samband med att medarbetarna besvarat frågorna, har sedan presenterats för en grupp bestående av representanter för arbetsgivare och arbetstagare.

Dessa har tagit del av svaren fråga för fråga, delområde för delområde och i samband med detta dragit slutsatser av svaren, satt mål för delområdet och utvecklat strategin för att nå dessa mål.

Av de 352 medarbetare som har beretts möjlighet att svara, har 211 besvarat frågorna, motsvarande ca 60 % svarsfrekvens.

## 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". Som en komplettering till detta underlag, har statistikuppgifter för Överkalix kommun tagits fram. Dessa statistikuppgifter har för delområde 1 omfattat "Sjukfrånvaro fördelat på kvinnor och män" (de senaste 12 månaderna), samt "Varaktig sjukersättning (förtidspensioner) fördelade på kvinnor och män" (de senaste 36 månaderna).

## 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. Som en komplettering till detta underlag, har statistikuppgifter för Överkalix kommun tagits fram. Dessa statistikuppgifter har för delområde 2 omfattat "Uttag av föräldraledighet fördelat på kvinnor och män", "Uttag vård av barn fördelat på kvinnor och män" och "Övertidsfrekvens fördelat på kvinnor och män". Uppgifterna har omfattat de senaste 12 månaderna.

## 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 3kap.§7,8 och 9i 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.

Som en komplettering till detta underlag, har statistikuppgifter för Överkalix kommun tagits fram. Dessa statistikuppgifter har för delområde 4 omfattat ”Könsfördelning per yrkesgrupp” och ”Deltidsarbete fördelat på kvinnor och män”.

## 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.

De följande 3 delområdena rör huvudsakligen övriga diskrimineringsgrunder i 2008:567 förutom kön, d.v.s. etniskt ursprung, religion/trosinriktning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder (funktionsnedsättning) samt sexuell läggning.

## 6 • Arbetsförhållanden

Delområdet omfattar 13 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

Frågorna är utformade och ställda, så att de på ett rimligt sätt skall tydliggöra om medarbetarna uppfattar att det inom ramen för arbetsförhållanden hos verksamheten förekommer hinder som medför att inte alla, oavsett kön, etnisk tillhörighet, ålder, religion/trosuppfattning eller könsöverskridande identitet eller uttryck har samma möjlighet att utvecklas i arbetet.

## 7 • Trakasserier

Delområdet omfattar fem frågor vilka är att hänföra till 3 kap. § 6 i 2008:567 om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av kön, etnisk tillhörighet, ålder, religion/trosuppfattning eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

### 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

## 8 • Rekrytering

Delområdet omfattar åtta frågor vilka är att hänföra till kap.3, § 7 i 2008:567 om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av kön, etnisk tillhörighet, ålder, religion/trosuppfattning eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

### 3 kap. Aktiva åtgärder

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

Frågorna är utformade och ställda, så att de på ett rimligt sätt skall tydliggöra om medarbetarna uppfattar att det i verksamheten förekommer regler eller annat vid rekrytering som medför att inte alla, oavsett kön, etnisk tillhörighet, ålder, religion/trosuppfattning eller könsöverskridande identitet eller uttryck har samma möjlighet att utvecklas i arbetet.



*I denna likabehandlingsplan, 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 likabehandlingsarbetet hos Överkalix 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 Överkalix kommun som kan tänkas påverka likabehandlingsarbetet 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.

På frågan; ”I vilken utsträckning är personalutrymmen, till exempel omklädningsrum, anpassade för att kunna nyttjas av både kvinnliga och manliga anställda?”, skiljer det mellan förvaltningarna. På Barn och Ungdomsnämnden (BUN) uppger kvinnorna i betydligt lägre grad än männen att personalutrymmena är anpassade. På Socialnämnden (SOC) uppger männen i betydligt lägre grad än kvinnorna att personalutrymmena är anpassade. På Kommunstyrelse (KS) uppger både män och kvinnor att personalutrymmena är anpassade ”I ganska stor utsträckning”.

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.

## Den fysiska arbetsmiljön

### Medarbetarnas mening

Medarbetarna upplever den fysiska arbetsmiljön som god. Det är ändå 22 anställda som uppger att arbetet kräver tunga lyft ”i mycket stor utsträckning”, 16 stycken av dessa arbetar på SOC.

Det är 126 st av 211 svarande (60 %) som anger att de ”inte alls” eller ”i liten utsträckning” har möjlighet till betald eller subventionerad friskvård.

### Slutsats

Likabehandlingsgruppen konstaterar att alla anställda har möjligheter till friskvård, det kan vara så att man inte tycker det, eftersom det bara är 1 tim/vecka som får vara 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. Det är upp till alla chefer att se till att tid medges för 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.



## Statistik för delområde 1:

### Arbetsförhållanden ur ett könsperspektiv.

Sjukfrånvaro fördelad på kvinnor och män							
Sjukfrånvaro de senaste 12 månaderna							
Antal Anställda	Varav män	Varav kvinnor	Sjukdagar män	Sjukdagar kvinnor	Snitt män	Snitt kvinnor	Snitt totalt
352	83	269	995	6617	11,99	24,6	21,62

Varaktigt sjukersättning (förtidspensioner)					
fördelade på kvinnor och män de senaste 36 månaderna					
Antal anst. Ø	Antal män Ø	Antal kvinnor Ø	Män med sjukersättning	Kvinnor med sjukersättning	Totalt
366	79	287	2	7	9

## **Mål för delområde 1:**

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

- **Alla medarbetare ska känna till vilka möjligheter som finns till arbete som kan medföra högre lön.**
- **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”**

- **Att via medarbetarsamtalen ta reda på vilka som önskar kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra extra arbetsuppgifter på sin arbetsplats.**
- **Kommunicera ut via arbetsplatsträffar (APT) vilka möjligheter som finns till subventionerad friskvård.**

## Delområde 2:

### Förvärvsarbete och föräldraskap

#### Familjeansvar och arbete

Medelåldern för kommunens anställda är tämligen hög, ca 51 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. Inom 9 år har 180 anställda uppnått pensionsålder.

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 Överkalix 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, informationsbrev samt telefonsamtal initierade av chefen var lägst representerade i kontakterna.

#### Slutsats

Arbetsgruppen konstaterar att en del av de låga omdömena i delområdet hör 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 Överkalix 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.

## Statistik för delområdet 2:

### Förvärvsarbete och föräldraskap.

#### Uttag av föräldraledighet fördelat på kvinnor och män Uttag de senaste 12 månaderna

Antal Anställda	Varav män	Varav kvinnor	Daguttag män	Daguttag kvinnor	Snitt män	Snitt kvinnor	Snitt totalt
352	83	269	218	2365	2,62	8,79	7,34

#### Uttag vård av barn fördelat på kvinnor och män Uttag de senaste 12 månaderna

Antal Anställda	Varav män	Varav kvinnor	Daguttag män	Daguttag kvinnor	Snitt män	Snitt kvinnor	Snitt totalt
352	83	269	22	340	0,27	1,26	1,03

#### Övertidsfrekvens fördelat på kvinnor och män de senaste 12 månaderna

Antal Anställda	Varav män	Varav kvinnor	Timmar män	Timmar kvinnor	Snitt män	Snitt kvinnor	Snitt totalt
352	83	269	1 347,18	2 567,85	16,23	9,55	11,12

## **Mål för delområde 2:**

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

- **Målet för delområdet är, att ingen vid nästa undersökning ska uppge ett lägre värde än ”3” (I ganska stor utsträckning”) på fråga 21-26 angående attityder till föräldraledighet.**

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

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

- **Låta devisen ”Man kan kombinera föräldraskap med arbete i Överkalix kommun vara vägledande, bl.a. genom att diskutera mötestider som passar småbarnsföräldrar.**
- **Alla nya småbarnsföräldrar ska få ett gratulationsbrev med önskemål om en trevlig föräldraledighet och en present.**
- **Vara generösare med flexitid, och positiv till önskemål om ledighet till småbarnsföräldrar.**

## 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 Överkalix 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 7 stycken i kontakt men kunder/leverantörer eller brukare, alla 7 kommer från SOC.

#### 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. När det gäller brukare på SOC är det svårt att åtgärda då många är dementa, det blir desto viktigare att stöta den personal som utsätts.



### **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 likabehandlingsplanen.**
- **Tydlig implementering av verksamhetens policy angående sexuella trakasserier hos anställda på arbetsplatsträffar.**
- **Chefer och arbetsledare utbildas i mötesteknik för att komma till rätta med bland annat osynliggörandet på möten.**

## Delområde 4:

### Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering

Överkalix 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 Överkalix kommun att utveckla de sätt man tar tillvara och utvecklar kompetensen hos medarbetarna med.

Inom Överkalix kommun finns många deltidsanställda (149st). Några av dessa är deltidssjuka.

#### 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.

Arbetsgivaren uppfattas ta tillvara på den enskildes kompetens i liten - till i ganska stor utsträckning.

Bara några få uppger att det förekommit frågor, tester eller krav vid rekryteringen som skulle kunna missgynna kvinnor eller män medan de allra flesta är överens om att sådant inte förekommit alls.

Inom Överkalix kommun finns många deltidsanställda.

#### Slutsats

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

Efter en omfattande diskussion kom Arbetsgruppen fram till följande:

- Kompetensen som finns bland de anställda måste kartläggas, kanske finns mycket kompetens redan i de egna leden.
- Av kommunens anställda är 76 % kvinnor så en könsutjämning är önskvärd.

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

## Statistik för Delområde 4:

### Kompetensutveckling genom intern rörlighet och extern rekrytering

Könsfördelning per yrkesgrupp					
Yrkesgrupp	Antal	Varav män	Varav kvinnor	% män	% kvinnor
Vårdbitr,USK Pers.ass Barnskötare, Elevass	188	40	148	21,28	78,73
Och Beh ass, terapibitråde, badmästare					
Lokalv, ek.bitr, kock/kokerska,fastighetssköt	33	13	20	39,40	60,61
Och , driftstekn lastbilsförare,parkarbet					
Lärare, förskola, adjunkter	59	15	44	25,43	74,58
Sjuksköt, MAS, skolsköt	18	1	17	5,56	94,45
Förvaltings chef	4	2	2	50,00	50,00
Enhetschef, rektor, arbetsledare	13	4	9	30,77	69,23
Avdelningschef, lfo chefer	4		4		100,00
IT-tekniker, Ingenjörer	5	5			100,00
Sjukgymnast, arbetsterapeut	2		2		100,00
Miljöinspektör	1		1		100,00
Adm handläggare, administratörer	25	3	22	12,00	88,00

Deltidsarbete fördelat på kvinnor och män					
Arbetstid i % av heltid	Antal	Varav män	Varav kvinnor	% män	% kvinnor
25-49%	1		1		100,00
50-74 %	22	1	21	4,55	95,46
75-99%	126	18	108	14,29	85,72

Det bör påpekas att deltid är en vanlig ”kvinnofälla” som medför lägre ersättning vid pensionering.

#### **Mål för delområde 4:**

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

- **Att alla förvaltningar dokumenterat sitt behov av kompetensutveckling senast under 2011.**
- **Alla anställda ska vid revidering av planen uppge att de haft kompetensutvecklingssamtal, inom ramen för medarbetarsamtalet med sin chef under det senaste året.**

#### **Strategi för delområde 4:**

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

- **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 Överkalix 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 undvikit 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.

#### 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. Senaste lönekartläggningen visade att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 2 %, detta måste kommuniceras ut till de anställda.

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. Lönekartläggningen som genomfördes sist har inte nått ut till de anställda.

## **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 kommande lönekartläggning ska tydligt kommuniceras till alla medarbetare**



## Delområde 6:

### Arbetsförhållanden

*Arbetsförhållandena hos Överkalix kommun skall vara sådana, att alla skall ha samma möjligheter till utveckling och att ingen skall uppleva att de särbehandlas negativt i något som helst avseende på grund av etnisk härkomst, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.*

#### Medarbetarnas mening

Medarbetarna uppger att det är *möjligt* för alla medarbetare att utvecklas på ett rimligt sätt. Om någon har mindre möjlighet uppges det vara män och kvinnor med funktionshinder, män och kvinnor med könsöverskridande identitet och män och kvinnor med annan etnisk bakgrund. Vidare uppger man att det finns bra möjligheter att anpassa semester och andra ledigheter till särskilda/individuella behov (t.ex. olika religioners högtidsdagar). Det framkom också att mångfald på arbetsplatsen anses vara en ganska viktig framgångsfaktor för verksamheten. Det uppgavs att behovet av utbildning i frågor om diskriminering och åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla var stort. Personalen tror inte heller att arbetsledningen har tillräcklig utbildning/kompetens för att kunna leda människor med olika etnisk eller religiös tillhörighet. När det gäller ålder uppges att personer under 20 år och över 50 och 60 år har svårast att utvecklas i arbetet.

#### Slutsats

Arbetsgruppen konstaterar att det förmodligen är så, att man i ett framtidsperspektiv kommer att behöva rekrytera personal från olika yrkesgrupper, etniciteter och andra kategorier som är objekt för diskrimineringslagstiftningen för att fylla det framtida kompetensbehovet och likna samhället runt omkring så mycket som möjligt.

Det kan därför finnas god anledning att påbörja ett arbete som ökar kunskapen om, och belyser fördelarna med, mångfald redan nu.

## **Mål för delområde 6:**

### **”Arbetsförhållanden”**

- **Kompetensen hos chefer ska öka gällande bemötande av alla, oavsett etnisk tillhörighet, kön, religion eller annan trosuppfattning. Detta genom utbildning av chefer och alla med arbetsledande funktion. Vid revidering av planen ska personalen uppge att arbetsledningen har tillräcklig utbildning/kompetens för att kunna leda människor med olika etnisk eller religiös bakgrund.**

## **Strategi/Åtgärder för delområde 6:**

### **”Arbetsförhållanden”**

- **Utbildning av personalen på olika sätt, det kan vara allt från att gå på möten/träffar med folk med annat etniskt tillhörighet, till att se någon film om intressanta ämnen på detta område.**

## **Delområde 7: Trakasserier**

*Att arbeta hos Överkalix kommunskall innebära att man aldrig utsätts för trakasserier i någon form grundade på etnisk tillhörighet, kön, religion eller annan trosuppfattning, ålder sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller funktionshinder.*

### **Medarbetarnas mening**

Medarbetarna upplever inte att det talas nedsättande om människor p.g.a. hudfärg, religion eller sexuell läggning. Inte heller upplever man att människor ”stängs ute” i samband med luncher eller fikaraster på dessa grunder. Man upplever dessutom inte att det förekommer bilder eller annat av diskriminerande karaktär. Däremot har man dålig kunskap om företagets handlingsplan vid kränkande särbehandling och vem man ska vända sig till om man upplever sig diskriminerad.

### **Slutsats**

Arbetsgruppen konstaterar att arbetsmiljön tycks vara tämligen fri från vanemässiga jargonger och handlingssätt som kan uppfattas som kränkande.

Däremot, i ett längre perspektiv, är det viktigt att en handlingsplan mot kränkande särbehandling tas fram och implementeras hos personalen.

## **Mål för delområde 7:**

### **”Trakasserier”**

- **Målet är att samtliga medarbetare skall känna till att kommunen har en policy och handlingsplan mot kränkande särbehandling där bland annat trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, kön, ålder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller funktionsnedsättning finns med.**

## **Strategi/Åtgärder för delområde 7:**

### **”Trakasserier”**

- **Handlingsplan för kränkande särbehandling tas fram angående trakasserier på grund av etnisk tillhörighet, kön, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder eller funktionsnedsättning och införlivas i likabehandlingsplanen.**
- **Handlingsplanen kommuniceras ut på arbetsplatsträffar.**

## Delområde 8: "Rekrytering"

*För att åstadkomma en jämnare könsfördelning och ökad integration inom Överkalix kommun är rekryteringsprocessen ett viktigt instrument. En inbjudande och öppen inställning vid annonsering och i samtal med arbetssökande är avgörande. Mångfaldsdrivande och integrerade rekryteringar kan endast ske genom könsneutralt och integrerat agerande av den som rekryterar.*

### Medarbetarnas mening

De tillfrågade upplever inte att det i samband med rekrytering finns tester eller frågor som skulle kunna uppfattas som diskriminerande.

Man upplever "I ganska stor utsträckning" att det är positivt med arbetskamrater som har olika etnisk bakgrund, att det är viktigt med mångfald inom flera yrkesgrupper på arbetsplatsen samt att företaget gynnas av mångfald såväl allmänt som ur ett verksamhetsutvecklande perspektiv. Man uppger att personal under 30 år är underrepresenterade på arbetsplatsen.

### Slutsats

Arbetsgruppen tyckte att det var glädjande att medarbetarna upplever rekryteringsprocessen som väl fungerande och att diskriminering knappt förekommer inom detta delområde. Att medarbetare med olika etnisk bakgrund i framtiden behöver rekryteras för att spegla samhället är givetvis önskvärt. Genom detta kommer även insikter och kunskaper om andra trosuppfattningar och kulturer att öka. Det är svårt att rekrytera medarbetare under 25år, eftersom det krävs utbildning/högskola på fler och fler tjänster.

## **Mål för delområde 8:**

### **”Rekrytering”**

- **Rekrytera medarbetare mot att spegla samhället i övrigt, med kompetens som grundkriteriet, dock med betoning på att skapa mångfald i organisationen.**

## **Strategi/Åtgärder för delområde 8:**

### **”Rekrytering”**

- **Ta fram en kommungemensam ”rekryterings introduktion” och göra den känd i hela Överkalix kommun.**



