

Handläggare  
P-O Göteby

Datum  
2013-01-18

Diarienummer  
NHO-2013-0028.14

Nämnden för hälsa och omsorg

## Likabehandlingsplan 2013-2015 för kontoret för hälsa, vård och omsorg

### Förslag till beslut

Nämnden för hälsa och omsorg föreslås besluta

**att** anta förslag till likabehandlingsplan 2013-2015 för kontoret för hälsa, vård och omsorg.

### Sammanfattning

Föreslagen likabehandlingsplan har framarbetats av en arbetsgrupp med representation av medarbetare från kontorets olika enheter. I sitt arbete med framtagande av planen har gruppen som stöd haft två HR-konsulter från kommunens HR Center. Förslaget till plan har även behandlats i samverkansgruppen med de fackliga organisationerna. Planen innehåller sex olika inriktningsmål samt konkreta aktiviteter för att nå målen. Planen är treårig i enlighet med diskrimineringslagens krav. När det däremot gäller lönekartläggningen föreslås att denna revideras årligen för att på så vis ingå som ett underlag i den årliga löneöversynen. När likabehandlingsplanen är antagen kommer denna att på lämpligt sätt implementeras i verksamheten så att den görs känd hos samtliga medarbetare.

Kontoret för hälsa, vård och omsorg

Inga-Lill Björklund  
Direktör





KONTORET FÖR HÄLSA, VÅRD OCH OMSORG

# LIKABEHANDLINGSPLAN

2013 - 2015

**Kontoret för hälsa, vård och omsorg**

*Behandlad i samverkansgrupp 2013-01-15*

*Beslutad av nämnden för hälsa och omsorg 2013- -*

## Inledning

För att planen ska bli ett verkningsfullt instrument ska den innehålla mål med förslag till aktiva åtgärder, lönekartläggning samt uppföljning. Enligt diskrimineringslagen ska en ny plan upprättas vart tredje år. Denna plan avser åren 2013 – 2015. Lönekartlägningsdelen i planen har kontoret dock valt att revidera årligen. Även resultatet från medarbetarenkäten och styrdokument kan komma att påverka arbetet med likabehandling av medarbetarna.

## Jämställdhetsinriktning

HVK:s likabehandlingsarbete syftar till att uppnå en arbetsplats där alla medarbetare kan verka och utvecklas på lika villkor samt värderas oberoende av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet.

Då jämställdheten mellan könen ses som särskilt viktig har flera av målen i denna likabehandlingsplan en jämställdhetsinriktning.

Dessa aspekter ska vara en naturlig och integrerad del i den dagliga verksamheten inom kontoret.

## Ansvar

Alla anställda och förtroendevalda inom HVK har ett ansvar att utifrån sina möjligheter bidra med insatser för att uppnå en arbetsplats som motverkar diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter.

Direktören för kontoret har, direkt under berörd arbetsgivar nämnd det yttersta ansvaret för detta.

## Uppföljning

Uppföljning av planen kommer att göras någon gång under november/december månad 2015. Vid denna uppföljning följer kontorets samverkansgrupp upp åtgärder och effekter under respektive mål. Utifrån den revidering som görs bildas nästkommande 3-årsperiods likabehandlingsplan. Till planen ska en lönekartläggning kopplas. Då det normalt sker förändringar av lönerna varje år kommer revidering av lönekartlägningsdelen att ske årligen efter att löneöversynen är avklarad.

<b>Mål</b>
------------

Målen syftar till att ange färdriktningen för kontorets likabehandlingsarbete. Till dessa mål har ett antal åtgärder kopplats.

**Mål:**

1. Kvinnor och män ska ha lika möjlighet till anställning och utveckling i arbetet
2. Kvinnor och män ska ha lika lön och anställningsvillkor för likvärdigt och lika utfört arbete
3. Arbetsförhållanden ska så långt som möjligt ordnas så att de lämpar sig för alla.
4. Genom medarbetarnas medverkan och informationsinsatser ska kontoret främja lika-behandlingen på arbetsplatsen
5. Kontoret ska aktivt verka för att förebygga och på lämpligt sätt vidtaga åtgärder vid eventuell förekomst av diskriminering och sexuella trakasserier
6. Mångfalden inom kontoret ska i olika avseenden beaktas

<b>MÅL 1</b>
--------------

<b>Kvinnor och män ska ha lika möjlighet till anställning och utveckling i arbetet</b>
--

**Åtgärder:**

- Både kvinnor och män ska vara representerade i de arbetsgrupper som tillsätts inom kontoret. Avsteg ska kunna motiveras.
- I samband med rekryteringsarbetet ska både kvinnor och män finnas representerade i den grupp som ombesörjer rekryteringen. Avsteg ska kunna motiveras
- Rekryteringsarbetet ska vara upplagt på ett sådant sätt att det lockar sökanden från båda könen.
- Planerat medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare ska genomföras minst 1 gång/år. I dessa samtal ska diskussion även föras kring rättvisefrågor, individuella utvecklingsplaner, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, språkbruk, etc. Målet är att samtalen tidsmässigt ska genomföras enligt kontorets HR-årshjul. Ovanstående frågeställningar förutsätts även diskuteras inom arbetsgrupperna/APT vid minst ett par tillfällen per år.

**MÅL 2****Kvinnor och män ska ha lika lön och anställningsvillkor för likvärdigt och lika utfört arbete****Åtgärder:**

- I enlighet med gällande kollektivavtal tillämpas individuell och differentierad lönesättning. Årlig uppföljning av lönesättningen ska göras för att säkerställa att lönesättningen inte beror på kön.
- En årlig lönekartläggning ska göras där löneskillnader framgår inom respektive grupp och mellan yrkesgrupperna inom kontoret. Denna kartläggning ska ingå i underlaget inför löneöversynen.
- Föräldraledighet får inte utgöra hinder för löneutveckling, utan jämföras med arbetad tid. Bedömningen görs utifrån det senaste arbetade året.

**MÅL 3****Arbetsförhållandena ska så långt som möjligt ordnas så att de lämpar sig för alla****Åtgärder:**

- Arbetsgivaren ska stödja och uppmuntra alla medarbetare att efter förmåga och intresse ta ökat ansvar. Utvecklings- och informationsinsatser av olika slag ska, om möjligt, planeras i god tid samt tidsmässigt förläggas så att även deltidsarbetande medarbetare kan delta.
- Ansvarig chef/arbetsledare ska i samråd med berörd medarbetare se till att tjänstlediga/sjukskrivna medarbetare kontinuerligt får information från arbetsplatsen samt, om möjligt, ges tillfälle att delta i olika utvecklingsinsatser.
- Särskild prövning ska göras avseende önskemål, utöver vad lag och avtal stadgar, att under begränsad period få minska sin sysselsättningsgrad.
- Medarbetare som återkommer från längre frånvaro ska få en särskild anpassad introduktion för att snabbt kunna uppdatera information, förändringar m m.
- Kontorets interna möten ska om möjligt påbörjas tidigast kl 09.00 samt avslutas senast kl 16.00 för att bli underlättat för föräldrar att kunna kombinera arbete och föräldraskap.

**MÅL 4**

**Genom medarbetarnas medverkan och informationsinsatser ska kontoret främja lika-behandlingen på arbetsplatsen**

**Åtgärder:**

- Medarbetarna ska informeras om likabehandlingsplanens innehåll och intentioner. Detta ska göras även efter gjorda revideringar.
- Närmaste chef ska ha avgångssamtal med medarbetare som slutar sin anställning inom HVK i syfte att avsluta arbetsrelationen.
- Förutom närmaste chefs avgångssamtal ska någon från HR-organisationen ha ett avgångssamtal för att få information om den anställdes upplevelser av kontorets och kommunens personalpolitik i olika avseenden.
- För att utveckla medverkan och öppenhet i olika mötesforum såsom t.ex i APT ska mötesformerna kontinuerligt diskuteras med medarbetarna.

**MÅL 5**

**Kontoret ska aktivt verka för att förebygga och på lämpligt sätt vidtaga åtgärder vid eventuell förekomst av diskriminering och sexuella trakasserier.**

**Åtgärder:**

- Medarbetare som upplever diskriminering eller sexuella trakasserier ska anmäla detta till arbetsgivaren och/eller facklig företrädare/skyddsombud.
- Om arbetsgivaren får kännedom om att en medarbetare upplever diskriminering eller sexuella trakasserier ska arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med berörda utreda omständigheterna kring vad som har hänt.
- När diskriminering eller sexuella trakasserier förekommit ska arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder enligt fastställda rutiner.

**MÅL 6****Mångfalden inom kontoret ska i olika avseenden beaktas**

Mångfald innebär olikheter av olika slag. Det kan handla om olikheter med avseende på ålder, kön, etnisk bakgrund, funktionsnedsättning, trosuppfattning, sexuell läggning könsöverskridande identitet. Det är olikheterna som i samspel med varandra utvecklar organisationens styrka.

Kontorets vision och ambition är att uppnå en personalpolitik som leder till mångfald i olika avseenden.

Om osäkerhet uppstår vid värdering av utländska utbildningsmeriter ska hjälp sökas hos lämplig instans som har kompetens att göra en sådan värdering t.ex Högskoleverket och CVL (centrum för vuxnas lärande).



I följande del återfinns:

## **Lönekartläggning vid kontoret för hälsa, vård och omsorg (HVK)**

## Lönekartläggning vid kontoret för hälsa, vård och omsorg HVK

Lönekartläggningen baserar sig på de heltidslöner som gällde 2012 10 01 för de tillsvidareanställda medarbetarna vid Kontoret för hälsa, vård och omsorg HVK. Utgångspunkten har varit heltidslönen inklusive eventuella lönetillägg för varje medarbetare.

### Antal medarbetare (samtliga):

Antalet medarbetare 2012 10 01 var **totalt 232 personer** varav **193 kvinnor och 39 män**.

Antalet **tillsvidareanställda** medarbetare var **198 personer** varav **167 kvinnor och 31 män**.

Antalet **visstidsanställda** medarbetare var **34 personer** varav **26 kvinnor och 8 män**.

### Uppnådd ålder under 2012 (samtliga)

Medianåldern för män var vid mätningstillfället **49 år**

Medianåldern för kvinnorna var **43 år**

Medianåldern för kontoret totalt var **44 år**

Ålder	Män	Kv	Tot	%-andel
- 35	14	50	64	28 %
36 - 44	2	57	59	25 %
45 - 54	7	31	38	16 %
55 - 67	16	55	71	31 %
<b>TOTALT</b>	<b>39</b>	<b>193</b>	<b>232</b>	<b>100%</b>

Vid en mer detaljerad analys av gruppen 55 – 67 år kan konstateras av de 71 medarbetare som ingår i detta intervall är 30 medarbetare 60 år eller äldre (varav 9 män och 21 kvinnor). Detta utgör ca 13 % av hela medarbetarstyrkan.

**Medianlön tillsvidareanställda:**

Medianlönen för kvinnorna gäller 27.700 kr/månad och för männen 32.000 kr/månad. Totalt sett är kvinnornas relativa löneläge 87% av männens.

**Högsta lönerna tillsvidareanställda:**

De 20 högst betalda medarbetarna består av 14 kvinnor och 6 män. De 10 högst betalda medarbetarna består av 7 kvinnor och 3 män.

**Lägsta lönerna tillsvidareanställda:**

De 20 lägst betalda medarbetarna består av 19 kvinnor och 1 man. De 10 lägst betalda medarbetarna består av 9 kvinnor och 1 man.

**Jämförelser inom samma yrkesgrupper:**

Nedan redovisas lönebildningen för den tillsvidareanställda personalen uppdelad på olika yrkesområden i enlighet med kod för arbetsidentifikation (AID) där varje kod innehåller yrken av som är likvärdiga enligt kommunens arbetsvärderingsmodell MIA (Marknad, Individ och Arbete). AID koderna är hopslagna i löneboxar i enlighet med kommunens arbetsvärderingssystem MIA (Marknad, Individ och Arbete). Statistiken är för övrigt uppdelad i medellön för kvinnor respektive män samt kvinnors relativa löneläge i förhållande till männen. I lönekartläggning/analysen nedan har förvaltningschefen inte grupperats eftersom den lönen inte ingår i HVK:s lönebildning, då anställningen är underordnad kommunstyrelsen.

**Titlar**

Samma titel kan förekomma i olika grupper vilket beror på att materialet är sorterat efter AID-koderna dvs inom vilka områden som medarbetarna arbetar inom och ej vilken titel dom har. Anledning kan dock finnas att se över titlarna. I samband med analysen kan det framkomma behov av vissa ändringar av AID-koder

**Avrundningar**

I materialet har för överskådlighetens skull avrundningar gjorts till närmaste hundratal kronor och till hela procentsatser.

Grupp	AID	Titelexempel	Kvinnor	Män	Medellön		Relativa löneläget Kv/Män
					Kvinnor	Män	
1	101010	Avdelningschef	9	5	45.444	43.380	105 %
	101011	Verksamhetsutvecklare					
	101014	Sektionschef					
	103510	Ekonomichef/bitr avd.ch.					
	103513	Chefsekonom					
109090	It-ledare						
2	151010	Sektionschef	20	7	37.890	37.029	102%
		Äldreombudsman					
	151011	Avdelningschef					
	151012	Utvecklingsledare					
3	151014	Uppdragsstrateg	3	4	34.600	35.600	97%
		Planeringschef					
		Processledare					
		Närvårdskordinator					
		Kordinator					
	Tillgänglighetssamordn.						
	Sekreterare						
	Verksamhetscontroller						
	Ekonom						
	HR-strateg						
	IT-strateg						
	Kvalitetsutv./Controller						
	Processledare						
	Verksamhetsutvecklare						
	Uppdragsstrateg						

Grupp	AID	Titel	Kvinnor	Män	Medellön		Relativa löneläget Kv/Män
					Kvinnor	Män	
4	152010  152015 152016 152017  152090	Uppdragssekreterare Nämndsekreterare Administratör Sekreterare Uppdragsstrateg Assistent Assistent Assistent Administratör Handl. Bostadsanpassn. Handläggare	16	1	25.163	26.500	95%
5	151018 151090	Jurist/handläggare Boendesamordnare Handl. Bostadsanpassn. Samordnare Biståndshandläggare Gruppledare Bab. handläggare Hälso- o sjukvårdscontr. Jurist/handläggare Controller Kvalitetsutvecklare	11	3	29.909	30.100	99%
6	206014 206090	Hälso-o sjukvårdskon Sjuksköterska Samordnande sjuksköt. Hälso- och sjukvårdskon.	7	1	32.314	32.000	101%

Grupp	AID	Titel	Kvinnor	Män	<u>Medellön</u>		<u>Relativa löneläget</u>
					Kvinnor	Män	Kv/Män
7	301010 301011 301012	Arbetsterapeut Sjukgymnast Hälsa- o sjukvårdscon. Biståndshandläggare	5	----	29.650		-----
8	351010	Gruppledare Sociasekreterare	22	5	27.013	32.120	84%
9	351012	Biståndshandläggare Kvalitetsutvecklare Handläggare Uppföljningshandläggare Gruppledare Kommunikationsstrateg Kvalitetsansvarig IT-s Processledare Boendesamordnare Boendesamordnare/Kval	71	5	27.256	26.500	103%
10	403013	Huvudhandledare	2	--	33.850	-----	-----

## **Åtgärder med anledning av resultatet från lönekartläggningen**

### **Jämställda löner**

Av kartläggningens tio olika grupper finns både män och kvinnor representerade i åtta av grupperna . I fyra av dessa åtta grupper har kvinnorna en högre medellön än männen och i de övriga fyra har männen en högre medellön. Skillnaden mellan mäns och kvinnors medellön är förhållandevis små i sju av de åtta grupperna varför slutsatsen kan dras att löneskillnaderna där är ett resultat av individuell lönevärdering och ej könstillhörighet.

I gruppen som innehåller gruppledare och socialsekreterare (grupp 8) är skillnaden dock relativt stor. Orsaken till denna skillnad behöver därför ytterligare analyseras.

### **Översyn av AID-koder och titlar**

Det är av stor vikt att statistik koderna för arbetsidentifikation (AID) är aktuella för att en rättvisande jämförelse ska kunna genomföras. Av den anledningen är det befogat att under 2013 genomföra en översyn av AID-koderna och göra eventuella justeringar. I det sammanhanget kan det även vara på sin plats att se över titlarna.

---

