



LÄNSSTYRELSEN
VÄSTRA GÖTALANDS LÄN

Rapport 2006:21

Kommunernas jämställdhetsplaner i Västra Götalands län 2005

En kartläggning

Kommunernas jämställdhetsplaner i Västra Götalands län 2005

En kartläggning

Rapport 2006:21
ISSN 1403-168X
Rapportansvarig: Simone Lindsten
Rapporten sammanställd av: Carin Holm

Utgivare: Länsstyrelsen i Västra Götalands län
Enhet: Integration och jämställdhet
Adress: Södra Hamngatan 3
Telefon: 031- 60 50 00
Fax: 031-60 51 90
Beställ från www.o.lst.se under rubriken Rapporter

Innehåll

| | |
|---|----|
| Sammanfattning | 3 |
| Obligatoriska punkter i en jämställdhetsplan | 3 |
| Central eller lokal plan | 4 |
| Hur har granskningen genomförts? | 5 |
| Datering | 5 |
| Samverkan | 5 |
| Utvärdering | 5 |
| Arbetsförhållanden, föräldraskap, jämn könsfördelning | 6 |
| Sexuella trakasserier | 6 |
| Jämställda löner | 6 |
| Resultat | 6 |
| Datering | 6 |
| Samverkan | 6 |
| Uppföljning och utvärdering | 7 |
| Arbetsförhållanden | 7 |
| Arbete och föräldraskap | 7 |
| Sexuella trakasserier | 8 |
| Jämn könsfördelning | 8 |
| Jämställda löner | 8 |
| Sammanlagd bedömning | 9 |
| De bästa planerna | 9 |
| Åtgärd | 10 |
| Avslutande kommentarer | 10 |

Bilagor

- Bil 1a. Brev till kommunerna
- Bil 1b. Telefax
- Bil 2. Sammanställning



**LÄNSSTYRELSEN
VÄSTRA GÖTALAND**

Enheten för integration
och jämställdhet

Förord

Länsstyrelsen har till uppgift att följa och stödja jämställdhetsarbetet i länet. Vi har under flera år erbjudit privata arbetsgivare utbildning och stöd i deras aktiva jämställdhetsarbete. Nu har turen kommit till länets kommuner.

Kommunerna är stora och viktiga arbetsgivare inom sina verksamhetsområden. Vi ville därför undersöka om de uppfyller de krav som jämställdhetslagen ställer på alla arbetsgivare beträffande aktiva åtgärder för ökad jämställdhet för kvinnor och män i arbetslivet.

Bifogade rapport visar att det finns brister i kommunernas målinriktade arbete för jämställdhet.

Simone Lindsten
Enhetschef

Carin Holm
Jämställdhetsexpert

Kommunernas jämställdhetsplaner i Västra Götalands län

Våren 2005 ombads de 49 kommunerna i Västra Götalands län att sända in sina jämställdhetsplaner till Länsstyrelsen. Vi ville undersöka hur många av kommunerna som hade jämställdhetsplaner och om dessa uppfyllde lagens krav.

Sammanfattning

Samtliga kommuner har besvarat vår förfrågan och sänt in begärda dokument. De flesta kommuner har en kommungemensam jämställdhetsplan, men många har också sänt in lokala planer framtagna på förvaltningsnivå. Planerna har granskats utifrån de krav som jämställdhetslagen ställer beträffande innehåll, men också kraven på aktualitet, samverkan med de fackliga organisationerna och årlig uppföljning har granskats.

Resultatet måste betecknas som mycket dåligt. Bara en handfull kommuner uppfyllde de krav vi ville se uppfyllda och våra krav är säkert mildare än de krav som Jämställdhetsombudsmannen skulle kräva i en mer formell granskning. Flera planer var för gamla och hade aldrig reviderats, samverkan med facken redovisades ej, obligatoriska punkter behandlades ej eller mycket bristfälligt och kunskaper om hur lönekartläggningar skall göras saknades trots en tydlig lagstiftning.

Kommunerna är stora arbetsgivare och borde ha både kunskaper och resurser att skriva en godkänd plan och att hålla den aktuell. Vi kommer därför att på något sätt återkomma till kommunerna om ett år för att se om fler kommuner har tagit fram planer enligt lagens mening och förbättrat sitt aktiva jämställdhetsarbete.

Obligatoriska punkter i en jämställdhetsplan

Enligt Jämställdhetslagen ska alla arbetsgivare bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete och arbetsgivare med tio eller fler anställda ska ha en skriftlig plan för sitt arbete. Jämställdhetsarbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

En fullständig plan ska innehålla en kartläggning över läget idag och vad man vill vidtaga för åtgärder för *att*

- arbetsförhållandena ska vara lämpliga för både kvinnor och män
- det ska vara möjligt för både kvinnor och män att kombinera arbete med ansvaret för familjen
- förebygga sexuella trakasserier
- man ska uppnå en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen
- eliminera könsdiskriminerande löneskillnader

Åtgärderna ska vara konkreta och möjliga att utvärdera. Det ska också anges *vem* som är ansvarig för att det verkligen blir gjort och *när* det ska vara genomfört. Annars blir det gärna så att en plan bara består av fina målsättningar som ska uppnås på obestämd sikt och som ingen har ansvar för. Planen ska alltså ge svar på frågorna vad, hur, vem och när! Planen och de resultat man uppnått ska dessutom utvärderas *ärligen* och målen och åtgärderna revideras.

Central eller lokal plan

En jämställdhetsplan kan skrivas på central eller lokal nivå i organisationen. De flesta kommuner har en plan som har tagits fram på kommunkontoret med övergripande statistik och gemensamma mål och åtgärder för hela kommunen. Andra kommuner har formulerat en övergripande policy med långsiktiga mål för jämställdhetsarbetet och sedan ställt krav på förvaltningarna eller på varje enskild skola eller sjukhem att ta fram egna planer med lokala mål och åtgärder.

Det kan vara svårt för en mindre enhet att ha kunskaper och resurser att ta fram en egen plan. Den ojämna kvalitén på de lokala planerna som skickats in kan kanske ses som bevis på detta. Vissa var utmärkt bra, ibland var det åtskilligt som fattades. Från samma kommun kunde de lokala planerna uppvisa mycket växlande kvalitet. De kunde utgöra en blandning av miljöplan, mångfaldsplan, utvecklingsplan, personalredovisningsplan och ren trivselplan.

Den enskilda kommunen avgör själv om den vill arbeta med en central plan eller lokala planer. Men kommunen centralt, som arbetsgivare, kan aldrig frånhända sig sitt ansvar att säkerställa att alla anställda har en aktuell jämställdhetsplan på sin arbetsplats. Om kommunen väljer varianten med lokala planer måste man samtidigt försäkra sig om att kunskapen om vad en plan ska omfatta finns på förvaltningarna, att ett målinriktat jämställdhetsarbete bedrivs på samtliga förvaltningar, och att alla bidrar till att målen uppfylls. Liksom vid alla tillfällen när man decentraliserar arbetsuppgifter och ansvar ökar kraven på en central uppföljning.

23 kommuner har skrivit en central plan som ska gälla för hela kommunen.

13 kommuner har en central plan men uppmanar också förvaltningarna att ta fram egna lokala planer.

8 kommuner har en övergripande jämställdhetspolicy och skriver i sin policy att förvaltningarna ska ta fram lokala planer.

1 kommun har en central policy

2 kommuner har inget centralt dokument men har skickat in ett antal lokala planer.

2 kommuner skickar inte in något dokument, men uppger att arbetet med att ta fram en plan är på gång.

Några kommuner har kallat sin plan för jämställdhets- och mångfaldsplan och har även behandlat diskriminering på grund av andra orsaker än kön, t ex religion, etnicitet och hudfärg. Vi tycker att det kan finnas fördelar med detta, men har i denna granskning begränsat oss till de krav på en plan som jämställdhetslagen ställer.

Hur har granskningen genomförts?

Om kommunen har en central plan är det denna som har granskats i första hand. Om kommunen inte har en central jämställdhetsplan har vi försökt att med utgångspunkt från policyn, de inskickade lokala planerna och eventuell redovisning av uppföljningsarbetet göra en motsvarande bedömning. Om de lokala planerna har varit ofullständiga och en central uppföljning saknats har det sammanlagda ”betyget” dragits ner.

Vi har tittat på *dateringen* för att se om planerna är aktuella eller för gamla. Vi har noterat om jämställdhetsarbetet drivs i *samverkan* med de fackliga organisationerna och om planerna har *utvärderats* under de senaste åren. Vi har också granskat om de har behandlat de *fem obligatoriska punkterna* som planen ska innehålla, nämligen arbetsförhållanden, föräldraskap, sexuella trakasserier, jämn könsfördelning och lika lön för lika och likvärdigt arbete, på ett tillfredsställande sätt. Varje punkt som vi i vår granskning har bedömt som tillfredsställande behandlad har tilldelats ett G för godkänt.

Vi använder begreppet ”godkänt” och ”underkänt”, men vill samtidigt påpeka att Länsstyrelsen inte är en myndighet med ett formellt tillsynsuppdrag beträffande arbetsgivarens skyldighet att ha aktuella jämställdhetsplaner med ett visst innehåll. Vi granskar planer för att se hur kommunerna klarar av att upprätta jämställdhetsplaner och om länsstyrelsen kan stödja arbetet på något sätt t.ex. med erfarenhetsutbyte eller utbildning. Därför har vi varit ganska milda i våra bedömningar. Jämställdhetsombudsmannen eller jämställdhetsnämnden skulle förmodligen ställa hårdare krav vid en mer formell kontroll.

Datering

Lagen anger att arbetsgivaren *årligen* ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Det innebär inte att planen måste skrivas om varje år men enligt lagen ska planen följas upp varje år och åtgärderna revideras. I vår bedömning kallar vi planer för godkända om de var daterade 2003, 2004 eller 2005. Även planer från 2001 och 2002 godkändes om de var kompletterade med en eller flera uppföljningar. Det var alltså en mycket generös tidsbedömning.

Samverkan

Enligt 2 § jämställdhetslagen ska jämställdhetsarbetet bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta bör framgå på något sätt i planen, t ex att facken har varit engagerade i arbetet att ta fram planen, varit med om att fatta beslut om planen eller på annat sätt visat sin aktiva medverkan i jämställdhetsarbetet.

Utvärdering

Den årliga uppföljningen/utvärderingen kan ske på olika sätt. Den kan också redovisas på olika sätt. En kvantitativ uppföljning är bara möjlig om det finns tidigare siffror/statistik att jämföra med. Annars får man göra utvärderingar på andra sätt t ex genom intervjuer eller beskrivningar. I vår bedömning har vi också här varit mycket generösa och godkänt alla former av uppföljningar som redovisats i planen.

Arbetsförhållanden, föräldraskap, jämn könsfördelning

När det gäller de obligatoriska punkterna i jämställdhetsplanen som rör arbetsförhållanden, föräldraskap och jämn könsfördelning ska det finnas en kartläggning av den nuvarande situationen, en beskrivning vad man vill förändra eller uppnå, vilka insatser som ska genomföras under året och en ansvarig person. Om kommunen har beskrivit minst en åtgärd som ska genomföras under året samt *antingen* gjort en kartläggning, formulerat en målsättning *eller* utsett en ansvarig har hela punkten godkänts.

Sexuella trakasserier

Enligt lagen ska arbetsgivaren förebygga och förhindra att någon anställd utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Enligt jämställdhetslagen och Arbetarskyddsstyrelsens förordning ska arbetsgivaren ha en *policy* som klart och tydligt tar avstånd från sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, en *handlingsplan* för hur man ska agera om det inträffar samt en *kontaktperson* som man kan vända sig till om man behöver stöd och råd i dessa frågor. Har kommunen behandlat minst två av de tre angivna kraven har punkten fått godkänt.

Jämställda löner

Enligt lagen ska en jämförelse göras mellan kvinnors och mäns löner i *lika* och *likvärdigt* arbete. Om det finns osakliga löneskillnader ska dessa rättas till inom tre år. Lönekartläggningen ska översiktligt redovisas i planen, en *analys av löneskillnaderna* ska göras och en *handlingsplan* upprättas hur man tänker uppnå jämställda löner. Har kommunen gjort både en lönekartläggning och en handlingsplan har detta behandlats som två godkända punkter.

Resultat

Datering

Många av kommunernas inskickade planer var för gamla. Trots en mycket generös åldersbedömning var det 18 kommuner som inte har sett över sina planer de senaste fem åren. Den äldsta var daterad 1994 och hade inte heller följts upp sedan dess! Även om flera planer var för gamla har de varit med i den fortsatta granskningen. Förhoppningsvis är de fortfarande gällande i kommunerna och utgör ett stöd för chefer, fackliga förtroendemän och övriga medarbetare i jämställdhetsarbetet.

31 kommuner har jämställdhetsplaner som var daterade 2001 eller senare. Dessa har bedömts som godkända under denna punkten.

Samverkan

Både arbetsgivare och fackliga organisationer har ett ansvar för jämställdhetsarbetet. Fackets medverkan bör på något sätt framgå av planen. Vi är dock medvetna om att även om fackets medverkan inte finns inskriven i planen så behöver det inte innebära att de fackliga

organisationerna är helt passiva i den kommunen. De kommuner som har dokumenterat facketts medverkan har gjort det genom facklig representation i arbetsgruppen som har skrivit planen, eller att planen har diskuterats och beslutats i Central samverkansgrupp, eller att fackliga representanter står som medansvariga för vissa åtgärder.

19 kommuner har på något sätt redovisat samverkan i sina planer.

Uppföljning och utvärdering

En utvärdering ska ske varje år. Vid en utvärdering ska man undersöka om allt som planerats har genomförts, om man har kommit närmare målet eller om man bör byta strategi. Utvärderingen underlättas om målen är konkreta, tydliga och mätbara. Det är svårt att formulera bra mål och det är inte alla mål som kan uttryckas i siffror och mätbara kvantiteter. Man måste också få ställa upp kvalitativa mål som kan vara svårare att utvärdera. När det gäller jämställdhetsarbete finns det sådana kvalitativa mål, men ambitionerna måste dock vara att så ofta det är möjligt försöka att formulera mål som det är möjligt att följa upp och kontrollera att gjorda insatser verkligen har haft effekt och lett till förväntat resultat.

Genom systematiska årliga uppföljningar utvecklas jämställdhetsplanen och jämställdhetsarbetet. De bästa planerna skrivs inte den första gången. Genom att kritiskt granska målsättningarna, planerade åtgärder och uppnådda resultat kan nästa plan bli mer realistisk och fokuserad på vilka förhållanden på arbetsplatsen som verkligen kan förändras och förbättras, och vilka åtgärder som kan genomföras och förhoppningsvis leda till ökad jämställdhet.

Men ändå är det bara 18 kommuner som har beskrivit någon form av uppföljning.

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska vara lämpade för både kvinnor och män. Under punkten kan många omständigheter beaktas. Det kan finnas skillnader för kvinnor och män i anställningsformer, tjänstgöringsgrad, schemaläggning, övertid och sjukfrånvaro, men också beträffande fysiska omständigheter som omklädningsrum, skyddskläder, lyfthjälpmiddel och arbetsverktyg. I planen ska framgå hur det ser ut idag på arbetsplatsen, hur det borde vara (målsättning) och de åtgärder som ska genomföras under året för att målet ska kunna uppnås. En person bör utses som ansvarig för varje åtgärd. Vi har dock godkänt skrivningen om minst en aktiv åtgärd formulerats och minst ett av de övriga kraven har uppfyllts.

Enligt den bedömningen har 36 kommuner tillfredsställande behandlat denna punkt.

Arbete och föräldraskap

Under punkten arbete och föräldraskap ska jämställdhetsplanen kortfattat beskriva hur det ser ut idag beträffande t ex kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet. Vad behöver förändras för att medarbetarna ska kunna kombinera arbetet med ett ansvarsfullt föräldraskap och vilka åtgärder ska genomföras under året? Ansvariga personer ska utses. I likhet med förra punkten blir det godkänt om kommunen har angett en åtgärd som de avser att genomföra under året, samt om de

uppfyllt minst ett av de övriga kraven på kartläggning, målsättning eller att de har utsett en ansvarig person.

Enligt vår bedömning har 36 kommuner behandlat denna punkt på ett tillfredsställande sätt.

Sexuella trakasserier

Under punkten sexuella trakasserier ska kommunen formulera en policy, skriva en handlingsplan och utse en kontaktperson. Här har de flesta kommuner gjort ett gediget arbete. Nästan alla har en policy. Många har en särskild bilaga som beskriver hur man ska agera om någon anmäler att han/hon känner sig trakasserad, med tydliga anvisningar för arbetsledare och chefer. Några har också utsett kontaktpersoner som drabbade kan vända sig till för råd och stöd. Två av kraven ska vara uppfyllda för att få godkänt på denna punkt.

Enligt den bedömningen har 35 kommuner tillfredsställande behandlat denna punkt.

Jämn könsfördelning

Arbetsgivaren ska sträva efter en jämnare könsfördelning t ex genom kompetensutveckling, rekrytering och andra lämpliga åtgärder. Här är det nödvändigt med en kartläggning över var kvinnor och män arbetar idag, inom vilka yrken, på vilka arbetsplatser och på vilka nivåer i organisationen. Man ska ange vad som bör och kan förändras och vad man planerar att genomföra i år och vem som är ansvarig. För godkänt på denna punkt ska minst en aktiv åtgärd samt ett av de övriga kraven ha uppfyllts.

Enligt vår bedömning har 35 kommuner tillfredsställande behandlat denna punkt.

Jämställda löner

Flera kommuner har redovisat lönestatistik av olika slag, men missat den statistik som lagen efterfrågar, nämligen skillnaden mellan kvinnors och mäns löner i lika och likvärdigt arbete. Dessa skillnader ska sedan analyseras, och om skillnaden inte kan förklaras med sakliga skäl som inte har med kön att göra ska de rättas till snarast och senast inom tre år.

Löneavsnittet har vi betraktat som två punkter. Har kommunen gjort en lönekartläggning av lika och likvärdigt arbete har vi utdelat ett G (godkänt), om också en analys och en handlingsplan har redovisats har vi utdelat ytterligare ett G.

Enligt vår bedömning har 17 kommuner gjort en godkänd lönekartläggning och 15 av dem har också en analys och en handlingsplan.

Sammanlagd bedömning

Om man räknar de planer som uppfyller lagens alla krav blir det inte många som formellt skulle bli godkända. Ofta är det någon eller några punkter som inte är fullständigt behandlade eller inte har behandlats alls.

De punkter som de flesta kommuner har behandlat på ett godkänt sätt är hur arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män, hur man underlättar för de anställda att kombinera arbete och föräldraskap, hur man förebygger och förhindrar sexuella trakasserier, samt hur man ska uppnå en jämnare könsfördelning.

De punkter som flertalet kommuner *inte* har behandlat tillfredsställande är *dels* löneavsnittet, där det enligt lag ska göras en lönejämförelse mellan kvinnors och mäns löner i lika och likvärdigt arbete, en analys av löneskillnaderna samt en handlingsplan för hur man planerar att rätta till eventuella osakliga löneskillnader, *dels* kraven på samverkan och årlig utvärdering.

De bästa planerna

Ovanstående granskning har riktat in sig på nio punkter: datering, samverkan, uppföljning, arbetsförhållanden, föräldraskap, sexuella trakasserier, jämn könsfördelning, lönekartläggning och löneanalys. Om planen bedömdes som ”godkänd” på alla dessa punkter fick den betyget 9 G. Om man hade missat under en av punkterna fick planen betyget 8 G och så vidare. De kommuner som fått godkänt under flest punkter var följande:

| | |
|-----|---|
| 9 G | Göteborg, Lidköping, Mölndal, Trollhättan, Vänersborg |
| 8 G | Bengtsfors, Borås, Lerum, Partille, Stenungsund |
| 7 G | Färgelanda, Gullspång, Kungälv, Tidaholm, Uddevalla |

Flera av dessa kommuner har inte bara behandlat punkterna på ett tillfredsställande sätt utan de visar på större ambitioner än så. Deras planer tyder på att jämställdhetsarbetet är ett prioriterat och viktigt inslag i verksamheten. Det märks att arbetet med att skriva en plan och att följa upp jämställdhetsarbetet har fått resurser, och mycket tid och arbete har lagts ner på det.

Men det finns också andra ljuspunkter. Många kommuner redovisar insatser som inte är obligatoriska enligt lagen och därför inte ingår i granskningen och belönats med ett G för godkänt. Det ordnas utbildningar i jämställdhet för chefer och medarbetare, det utdelas priser för bra insatser, det genomförs enkäter bland de anställda och man prövar nya sätt att förnya jämställdhetsplanerna och jämställdhetsarbetet. En kommun deltar i ett projekt om oidentifierade ansökningshandlingar, en kommun har skapat en blankett för uppföljning av alla anställningar ur jämställdhetssynpunkt, en kommun tillsätter chefer på deltid eller delar chefsarbetet på två personer (ibland en man *och* en kvinna), en kommun har träffat ett avtal om heltidstjänster åt alla som önskar det. Flera kommuner har också i planen ålagt skola och barnomsorg att integrera ett genusperspektiv i undervisningen och den utåtriktade verksamheten. I ett par jämställdhetsplaner granskas förtroendemannaverksamheten och kommunledningens och nämndernas sammansättning av kvinnor och män har kartlagts.

Åtgärd

Sammantaget är det dock ett mycket dåligt resultat att inte mer än en handfull kommuner har en komplett jämställdhetsplan. Kommunerna är stora arbetsgivare och borde ha både kunskaper och resurser för att kunna skriva en godkänd plan och att hålla den aktuell.

Som tidigare påpekats har länsstyrelsen inte ett formellt ansvar för att kontrollera att länets arbetsgivare har en godkänd jämställdhetsplan och ett aktivt jämställdhetsarbete. Jämställdhetsombudsmannen är den myndighet som skall se till att lagen efterlevs. Men länsstyrelsen har uppgiften att se till att den nationella jämställdhetspolitiken förs ut i länet och skall särskilt samarbeta med kommunerna. Därför är vi angelägna att driva och stödja såväl kommunernas interna jämställdhetsarbete som deras arbete för jämställdhetsintegrering på olika sätt.

Denna granskning har initierats för att uppmärksamma kommunerna på deras skyldighet att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete och att erbjuda kvinnor och män jämställda arbetsvillkor. Vi kommer därför att på något sätt återkomma till kommunerna om ett år för att se om fler kommuner har tagit fram godkända planer enligt lagens mening och förbättrat sitt aktiva jämställdhetsarbete .

Avslutande kommentarer

De flesta organisationer och verksamheter tjänar på att både kvinnor och män deltar i beslut, genomförande och utveckling. Därför bör man sträva efter större jämställdhet på alla nivåer i en organisation.

Vårt samhälle och vår lagstiftning bygger på att vi alla är oberoende individer som ska kunna arbeta och försörja oss själva och våra barn. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till ett avlönat arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Därför måste kvinnor och män ha samma rättigheter och möjligheter på arbetsmarknaden.

Det finns minst tre omständigheter inom arbetslivet som uppvisar stora skillnader mellan kvinnor och män. Dessa omständigheter är *dels* den könsuppdelade arbetsmarknaden där kvinnor utför vissa arbetsuppgifter och män andra, *dels* kvinnors flera gånger högre sjukskrivningstal, *dels* värdediskrimineringen av kvinnligt arbete som tar sig uttryck i lägre löner än män för likvärdigt arbete. Alla dessa omständigheter förekommer i stor utsträckning inom kommunerna. De flesta kommuner noterar skillnaderna i sina jämställdhetsplaner, men ambitionen att på allvar försöka påverka dessa förhållanden är mycket svag och resultatet blir att kvinnor fortsätter att diskrimineras i arbetslivet.

I kommunens ansvar för barn och ungdomar ingår också en danande och normbildande funktion. Idag förmedlas vård, omsorg och undervisning huvudsakligen av kvinnlig personal. Hur påverkas barn och ungdomar i sitt beteende, sina intressen, yrkesval och könsrollsuppfattningar av detta?

Vi vet att pojkar har svårare än flickor att finna sig tillrätta i skolmiljön och lämnar ungdomsskolan med lägre betyg än flickorna. Kan det vara så att kommunens könssegregerade arbetsmarknad bidrar till detta?

Jämställdhet borde vara en prioriterad uppgift för alla kommuner, dels i betydelsen av att utgöra en jämställd arbetsplats för både kvinnor och män, dels för att kunna erbjuda kommunens invånare bästa möjliga service.



LÄNSSTYRELSEN
VÄSTRA GÖTALAND

Enheten för integration
och jämställdhet

2005-03-09

Diarienummer:
801-12342-2005

Bil 1a

Till
Kommunchefen

Har Ni en Jämställdhetsplan?

Länsstyrelsen har bland annat till uppgift att följa och stödja jämställdhetsarbetet i länet. Vi har under flera år riktat oss till de privata arbetsgivarna och erbjudit utbildning i Aktivt Jämställdhetsarbete. Om arbetsgivaren redan har en jämställdhetsplan har vi erbjudit oss att granska den och komma med synpunkter på förbättringar.

Nu har turen kommit till länets kommuner. Länsstyrelsen kommer under 2005 att undersöka hur många av länets kommuner som har en jämställdhetsplan och ett aktivt jämställdhetsarbete. Vi kommer att granska planerna för att se att kraven enligt Aktiva åtgärder §§ 3-13 i Jämställdhetslagen är uppfyllda, dels innehållsmässigt, dels hur föregående års plan följts upp. Resultatet kommer att sammanställas i en rapport som samtliga kommuner kommer att få ta del av.

Om vi finner uppenbara brister i planen eller uppföljningen kommer vi att kontakta respektive kommun för att se om vi kan stödja med praktisk hjälp eller utbildning. Vi kommer *inte* att anmäla eventuella brister till Jämställdhetsombudsmannen eller utöva andra former av tvångsåtgärder. Detta är ett erbjudande om hjälp att utveckla kommunens jämställdhetsarbete och inte en formell kontroll av att lagens bestämmelser följs till punkt och pricka.

Ni ombeds därför att sända in er jämställdhetsplan tillsammans med bifogad blankett till Enheten för Integration och Jämställdhet, Länsstyrelsen i Västra Götalands Län, 403 40 Göteborg. Om ni har särskilda jämställdhetsplaner för olika sektorer av kommunen vill vi också ta del av dessa, likaså om ni har separata handlingsplaner för hur ni hanterar sexuella trakasserier och hur ni planerar att eliminera osakliga löneskillnader. Ni kan antingen faxa in planen/planerna eller skicka med vanlig post eller e-post *före den 30 april*. Adresserna finns nedan samt på bifogad blankett.

Närmare upplysningar lämnas av Carin Holm, Länsstyrelsen,
tel 031-60 52 39 eller e-post carin.holm@o.lst.se

Vänliga hälsningar

Simone Lindsten
Enhetschef

Carin Holm

Telefax

Till

Enheten för integration och jämställdhet
Länsstyrelsen i Västra Götalands län
403 40 Göteborg
Fax 031-60 51 90

Från

Kommun.....

Adress.....

Kontaktperson..... tel.....
e-post:

Kryssa i aktuella rutor:

- Vi bifogar aktuell jämställdhetsplan
- Vi bifogar (antal) lokala jämställdhetsplaner.
- Vi bifogar separat handlingsplan mot sexuella trakasserier
- Vi bifogar separat handlingsplan för jämställda löner
- Vi bifogar separat uppföljning av förra årets plan

Kommentarer:

Insändes senast den 30 april 2005

Bedömning av kommunernas jämställdhetsplaner 2005 Sammanställning

Bil 2

Teckenförklaring: C = central plan, P = policy, L = lokala planer
G = godkänt

| Kommun | Typ | Dat | Sam- verk | Upp- följn | Arb för- håll | Arb + föräld- skap | Sex trak | Jämn köns- fördel | Lön kartl | Lön handl- plan | Antal G |
|--------------|-------|-----------|--------------|---------------|---------------------|--------------------------|-------------|-------------------------|--------------|-----------------------|------------|
| Ale | C | G | - | G | G | G | G | G | - | - | 6 |
| Alingsås | P+L | G | - | - | - | - | G | - | G | G | 4 |
| Bengtstors | C | G | G | G | G | G | G | - | G | G | 8 |
| Bollebygd | C | - | - | - | G | G | G | G | - | - | 4 |
| Borås | P+L | G | - | G | G | G | G | G | G | G | 8 |
| Dals Ed | P+L | G | - | - | G | G | - | G | - | - | 4 |
| Essunga | C | G | - | - | G | G | - | G | - | - | 4 |
| Falköping | C+L | G | - | - | G | G | G | G | - | - | 5 |
| Färgelanda | C | G | G | G | G | G | - | - | G | G | 7 |
| Grästorp | C+P | - | G | - | G | G | - | G | - | - | 4 |
| Gullspång | C | G | G | G | G | G | G | G | - | - | 7 |
| Göteborg | C+P+L | G | G | G | G | G | G | G | G | G | 9 |
| Götene | L | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0 |
| Herrljunga | C | G | - | - | G | G | G | G | - | - | 5 |
| Hjo | C | - | - | - | G | G | - | G | - | - | 3 |
| Härryda | C | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0 |
| Karlsborg | C+L | - | G | - | - | G | G | G | G | - | 5 |
| Kungälv | C | G | - | G | G | - | G | G | G | G | 7 |
| Lerum | P+L | G | - | G | G | G | G | G | G | G | 8 |
| Lidköping | P+L | G | G | G | G | G | G | G | G | G | 9 |
| Lilla Edet | C+L | G | G | - | - | - | G | - | - | - | 3 |
| Lysekil | P+L | - | - | - | - | - | G | - | - | - | 1 |
| Mariestad | C+L | G | - | G | G | G | G | G | - | - | 6 |
| Mark | C+L | - | - | - | G | G | - | - | - | - | 2 |
| Mellerud | C | - | - | - | - | - | G | - | - | - | 1 |
| Munkedal | P+L | - | - | - | - | - | G | - | - | - | 1 |
| Mölnadal | C+P+L | G | G | G | G | G | G | G | G | G | 9 |
| Orust | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0 |
| Partille | C+L | G | G | G | G | G | G | - | G | G | 8 |
| Skara | C | G | G | - | G | G | - | G | - | - | 5 |
| Skövde | C+L | G | - | - | G | - | - | G | - | - | 3 |
| Sotenäs | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 0 |
| Stenungsund | C+P+L | G | G | - | G | G | G | G | G | G | 8 |
| Strömstad | P+L | - | - | - | G | G | G | G | - | - | 4 |
| Svenljunga | C+P+L | - | - | G | G | G | - | G | - | - | 4 |
| Tanum | C+L | G | G | - | - | - | - | - | - | - | 2 |
| Tibro | C | - | - | - | - | G | G | G | - | - | 3 |
| Tidaholm | C | G | - | G | G | G | G | G | G | - | 7 |
| Tjörn | C+P | G | - | G | G | G | G | G | - | - | 6 |
| Tranemo | C | G | G | - | G | G | G | G | - | - | 6 |
| Trollhättan | C | G | G | G | G | G | G | G | G | G | 9 |
| Töreboda | C | G | G | - | G | G | G | G | - | - | 6 |
| Uddevalla | C | G | - | - | G | G | G | G | G | G | 7 |
| Ulricehamn | L | G | G | - | G | G | G | G | - | - | 6 |
| Vara | C | - | G | - | G | G | G | G | - | - | 5 |
| Vårgårda | C | - | - | - | G | G | G | G | - | - | 4 |
| Vänersborg | C+L | G | G | G | G | G | G | G | G | G | 9 |
| Ämål | P | - | - | - | - | - | G | - | G | G | 3 |
| Öckerö | C | G | - | G | G | G | G | G | - | - | 6 |
| Summa | | 31 | 19 | 18 | 36 | 36 | 35 | 35 | 17 | 15 | |



LÄNSSTYRELSEN
VÄSTRA GÖTALANDS LÄN

www.o.lst.se

