

# Jämställdhetsplan

## Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen

### 2011–2012

#### Innehåll

Förutsättningar .....	2
Giltighet .....	2
Styrkortet .....	2
Kartläggning, analys, mål och handlingsplan .....	2
Arbetsförhållanden (3 kap, 4 §) .....	3
Föräldraskap (3kap, 5 §) .....	5
Arbetsmiljö (3 kap, 6 §) .....	6
Jämn könsfördelning (3kap, 7 §, 8 §, 9 §) .....	7
Lönekartläggning (3 kap, 10 §) .....	8

## Förutsättningar

Jämställdhetsplanen har sin utgångspunkt i Region Gotlands Likabehandlingspolicy som utgår från Diskrimineringslag (SFS 2008:567). Kraven på jämställdhetsplan utgår från 3 kapitlet, 13 §.

Grunden till planen är kartläggningen som årligen hämtas i personalsystem, medarbetarenkät och lönestatistik. Uppgifterna finns hos personalchef.

Åtgärder i denna plan tas fram inom områden där män och kvinnor inte är jämställda i ett förvaltningsövergripande perspektiv.

Planen har samverkats i Hälso- och sjukvårdsförvaltningens samverkansgrupp 2011-05-12.

## Giltighet

Jämställdhetsplanen gäller för perioden 2011-2012. Kartläggningsuppgifterna är huvudsakligen hämtade från statistik i januari 2011. Utvärdering av jämställdhetsplan ska ske en gång per år. Ansvarig för upprättande av jämställdhetsplan är förvaltningschef och berörda fackliga parter.

## Styrkortet

Framgångsfaktor inom området jämställdhet och mångfald för Region Gotland är:

- Integrerade mångfalds- och jämställdhetsplaner.
- Eliminera osakliga löneskillnader p.g.a. kön för lika och likvärdigt arbete.

## Kartläggning, analys, mål och handlingsplan

### Tillsvidare och visstidsanställda

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen hade i januari 2011 totalt 1322 tillsvidare- och visstidsanställda, varav 84 % (1108) är kvinnor och 16 % (214) är män. De tillsvidareanställda utgörs av 84 % (1001) kvinnor och 16 % (186) män. Visstidsanställda utgörs av 79 % (107) kvinnor och 21 % (28) män.

### Hel- och deltidanställda med tillsvidareanställning

Sysselsättningsgrad	Män	Kvinnor
Syss grad 100 %	17 % (161)	83 % (782)
Syss grad 75–99 %	10 % (18)	90 % (162)
Syss grad 1–74 %	11 % (7)	89 % (57)
	186 män	1001 kvinnor

**Åldersfördelning**

Medelåldern bland tillsvidareanställda kvinnor och män är för båda könen 50 år vardera.

Åldersgrupp	Män	Kvinnor
0-29 år	9 % (3)	91 % (29)
30-39 år	22 % (39)	78 % (138)
40-49 år	15 % (46)	85 % (261)
50-59 år	13 % (59)	87 % (398)
60- år	18 % (39)	82 % (175)
	186 män	1001 kvinnor

**Medellön**

Medellönen för tillsvidareanställda kvinnor är 27 569 kr och för män 40 527 kr.

**Sjukfrånvaro januari 2011**

Sjukdom i % av normaltids för tillsvidareanställda är för kvinnor 4,27 % och för män 4,11 %.

**Sjukfrånvaro fördelat på karensdag och dag 2-14 för tillsvidareanställda.**

Sjukfrånvaro	Kvinnor	Män
Karensdag	87 % (179)	13 % (27)
Dag 2 till 14 i dagar	84 % (424)	16 % (78)

**Övergripande mål**

Medarbetarna har oavsett kön samma rättigheter och möjligheter i sitt arbete i Hälsa- och sjukvårdsförvaltningen. En av förutsättningarna är ett väl fungerande samverkanssystem mellan arbetsgivare och arbetstagare.

**Arbetsförhållanden (3 kap, 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...”

**Kartläggning**

Andelen visstidsanställda har ökat från januari 2010 (116) till januari 2011 (135) med 19 medarbetare.

Av de 84 % tillsvidareanställda kvinnorna är det 83 % som arbetar heltid.

Det är ingen större skillnad på sjukfrånvaron mellan kvinnor 4,27 % och män 4,11 %. Männerna som utgör 16 % av alla tillsvidareanställda i förvaltningen har 13 % av antalet karensdagar (första sjukskrivningsdag) och 16 % av korttidsfrånvaron dag 2–14.

Statistik från medarbetarenkäten visar att nöjdheten hos män (3,29) är något större än hos kvinnor (3,17) gällande deras fysiska arbetsmiljö 2010, alltså ingen större skillnad. Jämfört med 2009 har det dock skett en ökning för kvinnorna men en signifikant sänkning för männen.

På frågan om medarbetaren har möjlighet att påverka utvecklingen av det dagliga arbetet på sin arbetsplats svarade män och kvinnor likvärdigt (3,68 för kvinnor och 3,71 för män). Det var heller ingen större skillnad sedan tidigare år.

Det är ingen signifikant skillnad på upplevelsen av tillgång till information. Medel för kvinnor var 3,97 och för män 3,87 för frågan ”Jag har tillgång till den information jag behöver” och det var ingen skillnad från året innan.

**Analys arbetsförhållanden**

Nöjdhet med den fysiska arbetsmiljön, påverkan på utveckling av det dagliga arbetet samt tillgång till information är likvärdig för både kvinnor och män. Andelen visstidsanställda ska vara lika mellan könen vilket kartläggningen visar att det är. Inom dessa områden behövs ingen särskild åtgärd utan arbetet fortsätter som tidigare inom respektive område.

**Områden som bör åtgärdas på hela förvaltningen är enligt kartläggningen:**

Områden som behöver bevakas och arbetas med är att kvinnors sjukfrånvaro inte är högre än männens samt att öka sysselsättningsgraden för kvinnor.

**Mål och handlingsplan**

<b>Mål</b>	<b>Åtgärd</b>	<b>Ansvarig</b>
Kvinnors sjukfrånvaro är inte högre än männens.	Fortsätt som tidigare med uppföljning av korttidsfrånvaro samt rehabiliteringsutredningar för långtidssjukskrivna.	Chefer på alla nivåer
Ökad sysselsättningsgrad för kvinnor.	Arbeta aktivt med att erbjuda ökad sysselsättningsgrad till deltidsanställda som önskar höja sin sysselsättningsgrad.	Chefer på alla nivåer

**Föräldraskap (3kap, 5 §)**

”Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”

**Kartläggning januari 2011 (stickprov)**

Fördelningen av uttag av vård av sjuka barn visar att männen som utgör 16 % av alla tillsvidareanställda tar ut 18 % av antalet dagar för vård av sjuka barn under januari 2011.

Tillsvidareanställda kvinnors andel av den totala övertiden är 96 %, vilket är högre än andelen tillsvidareanställda kvinnor som är 84 % under januari 2011.

Medarbetarenkätens fråga om det är möjligt att förena arbete och föräldraskap visade ett något lägre medelvärde för män (3,72) än för kvinnor (3,84) och för båda könen en liten sänkning sedan föregående år, inget av det var dock signifikant.

Alla som har kontorstid har möjlighet till flexitid. Flexitidsavtal finns även för medarbetare inom vården. Önskeschema förekommer på vissa vårdavdelningar.

**Analys föräldraskap**

Män och kvinnor har under januari 2011 i stort sett varit hemma lika många dagar för vård av sjuka barn vilket är positivt. Kvinnorna står för en högre andel övertidsarbete än männen men tycker ändå i högre grad än männen att de kan förena föräldraskap och arbete.

**Områden som bör åtgärdas på hela förvaltningen är enligt kartläggningen:**

Högre andel av medarbetarna som upplever möjlighet till att kunna förena föräldraskap med arbetsliv.

**Mål och handlingsplan**

Mål	Åtgärd	Ansvarig
Männen ska i samma utsträckning som kvinnorna uppleva att föräldraskapet går att förena med arbetslivet.	Identifiera situationer som försvårar för medarbetarna att förena föräldraskap med arbetslivet och sträva efter att minska dessa situationer.	Chefer på alla nivåer

**Arbetsmiljö (3 kap, 6 §)**

”Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön...”

**Kartläggning**

Det var 1,4 procent av kvinnorna och 1,3 procent av männen som vid något tillfälle under senaste året blivit utsatt för sexuella trakasserier. Under 2009 var det samma värde för kvinnorna men ingen av männen hade svarat ja på frågan.

**Analys**

Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är oacceptabelt. Det är ett viktigt chefsansvar att fånga upp dessa signaler och att aktivt arbeta med åtgärder mot sådant beteende.

**Områden som bör åtgärdas på hela förvaltningen är enligt kartläggningen:**

Ingen ska känna sig sexuellt trakasserad på arbetsplatsen.

**Mål och handlingsplan**

Mål	Åtgärd	Ansvarig
Ingen ska känna sig sexuellt trakasserad på arbetsplatsen.	Diskutera frågan på APT så att alla medarbetare vågar berätta och vet vem de skall vända sig till om det inträffar.	Chefer på alla nivåer

**Jämn könsfördelning (3kap, 7 §, 8 §, 9 §)**

”Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön ... ges möjlighet att söka lediga anställningar”.

”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.”

”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.”

**Kartläggning**

Det var 48,3 procent av kvinnorna och 41,8 procent av männen som uppgav i medarbetarenkäten att de hade en kompetensutvecklingsplan. Det värdet var likvärdigt från föregående år.

På frågan om medarbetaren har de utvecklingsmöjligheter den önskar var det ingen skillnad mellan könen, däremot en signifikant skillnad sedan föregående år och störst skillnad för män. År 2009 var medel 3,09 för kvinnor och 3,18 för män, år 2010 var det 2,90 för kvinnor och 2,88 för män.

Förvaltningens ledningsgrupp består av 12 personer, varav 5 st är kvinnor (42 %).

I förvaltningen finns det 50 st chefer varav kvinnor som har chefstjänster är 80 % (40). Fördelningen mellan könen speglar andelen tillsvidareanställda kvinnor i organisationen som är 84 %.

**Analys**

Det är ingen större skillnad mellan könen när det gäller hur många som har kompetensutvecklingsplaner men däremot är det en alldeles för liten andel av medarbetarna som har kompetensutvecklingsplaner. Detsamma gäller för upplevelsen av utvecklingsmöjligheter i arbetet som inte skiljer sig i åt mellan könen men har ett väldigt lågt värde i medarbetarenkäten.

**Områden som bör åtgärdas på hela förvaltningen är enligt kartläggningen:**

Kompetensutvecklingsplaner och utvecklingsmöjligheter i arbetet för båda könen behöver ses över.

**Mål och handlingsplan**

Mål	Åtgärd	Ansvarig
Förvaltningen strävar efter en jämnare könsfördelning vid rekrytering.	Vid rekrytering sträva efter män till kvinnodominerande arbetsplatser och vice versa.	Chefer på alla nivåer
Könsfördelningen bland chefer speglar könsfördelningen i förvaltningen.	Ingen aktiv åtgärd. Fortsätt som tidigare.	Chefer på alla nivåer

**Lönekartläggning (3 kap, 10 §)**

”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika och likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.”

**Kartläggning**

När medarbetarna fick välja vad som var viktigast att förbättra på arbetsplatsen var svaren nästan helt lika oavsett kön. Ledarskapet, möjlighet till kompetensutveckling, den fysiska arbetsmiljön, löneläget och arbetsbelastning ansågs mest viktiga. Bland män var också ”mål för verksamheten” lika viktigt att förbättra som de andra.

Viktigast att förbättra	Kvinna	Man
Ledarskapet	10,0%	14,9%
Möjlighet till kompetensutveckling	14,6%	13,8%
Den fysiska arbetsmiljön	11,7%	11,8%
Löneläget	21,8%	17,6%
Mål för verksamheten	5,5%	9,1%
Arbetsbelastning	10,9%	9,3%

**BAS - arbetsvärdering**

I kartläggningsarbetet har JämO:s material ”Jämställdhetsanalys av löneskillnader – steg för steg” använts. Samtliga steg redovisas i lönekartläggningen.

**Följande översiktssbild över Hälso- och sjukvården ges för november 2010:**

Kategori	Män	Kvinnor	Totalt
Antal	228	1198	1426
Andel	16%	84%	
Medianlön	31421	24745	25465
% kvinnor/män relation (medianlön)		79	

Andelen män är 16 procent i förvaltningen. Verksamheten är således kvinnodominerad och når inte upp till relationen 40-60 procent.

Kvinnors medianlön i relation till männens är 79 procent för hela hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Löneskillnader beror bl a på skillnader i att män i större utsträckning är anställda i befattningar som har en högre BAS-värdering än kvinnorna. Kvinnorna återfinns inom de flesta befattningar.

**BAS intervall 200–249**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Antal	3	20	23
Andel	13 %	87 %	
Median	20725	20400	20400
% kvinnor/män relation (medianlön)		98	

I BAS intervallet 200-249 uppgår kvinnornas löner till 98 % av männens. Ingen djupare analys har därför gjorts.

**BAS-intervall 250–299**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Antal	20	254	274
Andel	7 %	93 %	
Median	21470	21150	21160
% kvinnor/män relation (medianlön)		99	

I BAS intervallet 250-299 uppgår kvinnornas löner till 99 % av männens. Ingen djupare analys har därför gjorts.

**BAS-intervall 300–349**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Antal	3	100	103
Andel	3 %	97 %	
Median	22175	21650	21639??
% kvinnor/män relation (medianlön)		96	

I BAS intervallet 300-349 uppgår kvinnornas löner till 96 % av männens. Lönekartläggningen visar att AID kod 207013 som är undersköterska, vård-/specialistavdelning är den enda befattning som innehåller både män och kvinnor. Inom övriga befattningar är bara det ena könet representerat i

lönekartläggningen. Bland anställda inom AID kod 207013 finns det 3 män och 16 kvinnor samtliga arbetar inom akutmottagning, operation eller resursteam. Två av männen arbetar inom operation och de har högre lön än kvinnorna. En av männen som har högre lön än kvinnorna är dessutom anställd senare samt är yngre än kvinnorna på enheten.

**BAS-intervall 350–399**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Antal	9	46	55
Andel	16 %	84 %	
Median	23385	23225	23250
% kvinnor/män relation (medianlön)		99	

I BAS intervallet 350-399 uppgår kvinnornas löner till 99 % av männens. Ingen djupare analys har därför gjorts.

**BAS-intervall 400–449**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Antal	41	282	323
Andel	13 %	87 %	
Median	24800	24431	24450
% kvinnor/män relation (medianlön)		99	

I BAS intervallet 400-449 uppgår kvinnornas löner till 99 % av männens. Ingen djupare analys har därför gjorts.

**BAS-intervall 450–499**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Antal	12	104	116
Andel	10 %	90 %	
Median	27972	27355	27550

% kvinnor/män relation (medianlön)		98	
------------------------------------	--	----	--

I BAS intervallet 450-499 uppgår kvinnornas löner till 98 % av männens. Ingen djupare analys har därför gjorts.

#### BAS-intervall 500–549

	Män	Kvinnor	Totalt
Antal	46	264	310
Andel	15 %	85 %	
Median	27775	27660	27680
% kvinnor/män relation (medianlön)		100	

I BAS intervallet 500-549 uppgår kvinnornas löner till 100 % av männens. Ingen djupare analys har därför gjorts.

#### BAS-intervall 550–599

	Män	Kvinnor	Totalt
Antal	23	57	80
Andel	29 %	71 %	
Median	40600	38500	39150
% kvinnor/män relation (medianlön)		95	

I BAS intervallet 550-599 uppgår kvinnornas löner till 95 % av männens. Lönekartläggningen visar att AID kod 101012, ledning personal, visar att lönen för den vikarierande mannen var högre än ordinarie befattningshavare som var en kvinna.

Lönekartläggningen visar att övriga AID koder inom intervallet är jämställda.

**BAS-intervall 600–649**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Antal	38	28	66
Andel	58 %	42 %	
Median	60149	58000	59305
% kvinnor/män relation (medianlön)		96	

I BAS intervallet 600-649 uppgår kvinnornas löner till 96 % av männens. Lönekartläggningen visar att AID kod 102010, ledning hälso- och sjukvård, är den befattning där det finns skillnader mellan mäns och kvinnors löner, där uppgår kvinnornas löner till 63 % av männens. Anledningen till skillnaden mellan könen är att männen är läkare i sin grundprofession medans kvinnorna är sjuksköterskor.

**BAS-intervall 650–699**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Antal	26	33	59
Andel	44 %	56 %	
Median	61176	60000	60600
% kvinnor/män relation (medianlön)		98	

I BAS intervallet 650-699 uppgår kvinnornas löner till 98 % av männens. Ingen djupare analys har därför gjorts.

**BAS-intervall 700–749**

	<b>Män</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Totalt</b>
Antal	5	6	11
Andel	45 %	55 %	
Median	59700	56950	59700
% kvinnor/män		95	

relation (medianlön)			
----------------------	--	--	--

I BAS intervallet 700-749 uppgår kvinnornas löner till 95 % av männens. Lönekartläggningen visar att AID kod 102010, ledning hälso- och sjukvård, finns det en man och fyra kvinnor. Kvinnorna har 89 % av mannens lön. I det här fallet har mannen innehaft tjänsten under en lång tid samt ansvarat för en stor mängd personal.

**Områden som bör åtgärdas på hela förvaltningen är enligt kartläggningen:**

Inom intervallen 300-349, 600-649 och 700-749 fanns det skillnader mellan kvinnors och mäns löner.

I intervallet 300-349 är det tre män och 16 kvinnor. Även om det är få män så har den av männen som är yngst och senast anställd en högre lön än kvinnorna vilket är anmärkningsvärt. Det kan vara marknadsläget som har spelat in i lönesättningen men även det faktum att det är en man.

I intervallet 600-649 som är chefer inom hälso- och sjukvård märks en tydlig skillnad i lön mellan könen. Vid genomgång av vilka individer som ingår i gruppen visar det sig att männen är läkare och kvinnorna är sjuksköterskor. Inom denna chefsbefattning finns en koppling till den ursprungliga grundprofessionen hos befattningshavaren.

I intervallet 700-749 är det endast en man som jämförs med fyra kvinnor. Med anledning av att det endast är en man i förhållande till kvinnorna kan det vara svårt att dra slutsatser som styrker att det är könet som är anledning till skillnaden i lön.

**Mål och handlingsplan**

Mål	Åtgärd	Ansvarig
Osakliga löneskillnader på grund av kön finns inte.	Vid lönesättning av nyanställd personal säkerställa att lönen inte kopplas till kön.	Lönesättande chef