



Jämställdhetsplan

Täby församling
2007

JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR TÄBY FÖRSAMLING 2007

Jämställdhet skall vara en viktig angelägenhet för varje anställd i Täby församling, dvs för alla kvinnor och män. Alla personalpolitiska frågor skall innehålla en jämställdhetsaspekt (Jäm L 1 §).

I JÄMSTÄLLDHETSPLANEN ÅSYFTAS ALLTID JÄMFÖRELSE MELLAN KÖNEN.

JÄMSTÄLLDHETSARBETET GRUNDAS PÅ:

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN

Lagen 1991:433 om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Lagen 1994:292 om ändring i jämställdhetslagen.

Lagen 1998:208 om ändring i jämställdhetslagen.

Lagen 2000:773 om ändring i jämställdhetslagen.

JÄMSTÄLLDHETSFÖRORDNINGEN

Förordningen 1989:521 om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

JÄMSTÄLLDHETSPROPOSITION

Prop 1987/88:105 om jämställdhetspolitiken inför 90-talet.

Prop 1990/91:113 om en ny jämställdhetslag m. m. *Olika på lika villkor.*

Prop 1993/94 *Delad makt - delat ansvar.*

ÖVRIGA DISKRIMINERINGSLAGAR

Lag 1999:130 om åtgärd mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Lag 1999:132 om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Lag 1999:133 om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Utvärdering och revidering av planen skall göras varje år av personalnämnden i Täby församling i samband med marsksammanträdet (Jäm L 13 §).

ÖVERGRIPANDE MÅL FÖR TÄBY FÖRSAMLING ENLIGT LAGEN OM JÄMSTÄLLDHET

- Kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla verksamhetsområden inom församlingen.
- För att uppnå förändringar och öka kompetensen i jämställdhetsfrågor skall dessa behandlas integrerat med övriga verksamhetsfrågor. Information om jämställdhet skall stimulera och höja kompetensen hos kvinnor och män genom kompletterande utbildning och vara en del av den anställdes kontinuerliga fortbildning.

De utbildningsplaner som upprättas varje år skall ta hänsyn till jämställdhetslagen. Avdelningschefen ansvarar för att dessa upprättas med utgångspunkt från utvecklingssamtalet med den anställda (Jäm L 1 och 3 §). Utbildningsplanerna skall delges personalnämnden vid marssammanträdet varje år.

I oktober 2001 genomfördes en halv utbildningsdag för samtlig personal med temat "Jämställdhet - jämlikhet och valfrihet". Föreläsare var Gertrud Åström. Under 2003 fanns det inte möjlighet att genomföra utbildning i jämställdhet på grund av att kompetensutvecklingen inom ramen för Växtkraft Mål 3 kom att ta allt utrymme. I oktober 2005 genomfördes en halv utbildningsdag för samtlig personal med temat "Kunskapsresa om jämställdhet". Föreläsare var Gertrud Åström. Under 2006 finns det på grund av arbetet med församlinginstruktionen inte något utrymme för utbildning i jämställdhet. Under 2007 finns inget utrymme för utbildning i jämställdhet då innehållet i storsamlingarna skall gå i hälsans tecken.

- Utvecklingssamtal som utmynnar i individuella utvecklingsplaner skall årligen genomföras av avdelningschefen med alla medarbetare inom respektive avdelning.

Broschyren *UTVECKLINGSSAMTAL I TÄBY FÖRSAMLING* färdigställdes i slutet av 1998.

- Chefer på alla nivåer skall kontinuerligt genomgå utbildning i jämställdhetsfrågor samt ansvara för att underställd personal är märkbart delaktiga i jämställdhetsarbetet. Ledningsgruppen skall i april varje år gå igenom jämställdhetsplanen och medvetandegöra den.

DELMÅL FÖR TÄBY FÖRSAMLING ENLIGT LAGEN OM JÄMSTÄLLDHET

- Lika lön för likvärdigt arbete om det ej föreligger sakliga skäl för annat, t ex vidareutbildning. I församlingen praktiserar vi individuell lönesättning. Årlig kartläggning av tjänsteförhållanden och lönesättning mellan kvinnor och män (bilaga). Löneskillnader som kan hänföras till könstillhörighet får ej förekomma (Jäm L 10 och 11 §). Om skillnader föreligger skall dessa tas i beaktande vid nästkommande löneförhandling (Jäm L 2 och 9 a §).
- Likvärdiga anställnings-, utbildnings- och befordringsmöjligheter skall skapas för kvinnor och män (Jäm L 1 och 7 §).
- Arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män (Jäm L 4 §).
- Arbetsförhållandena skall utformas så att det underlättar för kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap (Jäm L 5 §).
- Arbetsgivaren och arbetstagarna skall verka för att ingen utsätts för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Arbetstagarna skall påtala om sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer (Jäm L 6 §). I första hand skall detta påtalas till närmaste chef och facklig representant på arbetsplatsen. Därefter kontaktas personalchefen efter överenskommelse med arbetstagaren. Chefen och personalchefen skall klargöra för den som trakasserar att detta inte accepteras och att åtgärd för att beteendet inte upprepas kommer att vidtas. Som yttersta konsekvens kan omplacering eller uppsägning bli aktuell.

För närvarande har vi ingen kännedom om att sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer.

Diskriminering, av vilket slag det må vara, får inte förekomma i något fall. Som diskriminering betraktas varje åtgärd som på grund av någons kön, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder särbehandlas både direkt eller indirekt.

Om någon anställd anser sig utsatt för diskriminering skall vederbörande omedelbart anmäla detta till sin närmaste chef och facklig representant på arbetsplatsen. Därefter kontaktas personalchefen efter överenskommelse med arbetstagaren. Chefen och personalchefen skall

omgående klargöra för den som trakasserar att detta inte accepteras och att åtgärd för att beteendet inte upprepas kommer att vidtagas. Som yttersta konsekvens kan omplacering eller uppsägning bli aktuell.

Arbets sökande som anser sig utsatt för diskriminering bör omgående framföra detta till arbetsgivarens företrädare och sitt fackliga ombud så att åtgärd kan vidtagas för att klargöra det faktiska förhållandet.

Vid anställning av nya medarbetare skall arbetsgivaren anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, gäller på alla områden. Vid likvärdiga meriter ges det underrepresenterade könet företräde till anställningen (Jäm L 7, 8 och 9 §).

- Lönekartläggning med analys och handlingsplan av samtliga anställda har påbörjats och kommer att avslutas under våren 2007.

INVENTERING AV JÄMSTÄLLDHET I TÄBY FÖRSAMLING

Genomsnittslön/mån för män respektive kvinnor beräknat på heltidslön:

	<i>män</i>	<i>kvinnor</i>
1996	16.684	15.208
1997	17.521	16.309
1998	18.273	17.036
1999	18.617	17.750
2000	20.224	18.443
2001	21.296	20.338
2002	21.643	20.285
2003	21.981	20.916
2004	22.963	21.779
2005	23.625	22.120
2006	23.978	22.891

Konstateras att det inte förekommer några oönskade löneskillnader beroende på kön för anställda inom samma yrkesgrupp. Den högre genomsnittslönen för männen kan till stor del förklaras genom att tre av församlingens chefer är män med de tre högsta lönerna i församlingen.

FÖRDELNING KVINNOR/MÄN OCH HELTID/DELTID 2006

	antal		antal		antal	
	TOTALT	PROCENT	HELTID	PROCENT	DELTID	PROCENT
kvinnor	74	70%	30	60%	44	79%
män	32	30%	20	40%	12	21%

UTTAGEN FÖRÄLDRALEDIGHET OCH VÅRD AV SJUKT BARN – ANSTÄLLDA 2006

föräldraledighet		vård av sjukt barn	
kvinnor antal dagar procent av total	588 74%	kvinnor antal dagar procent av total	48 84%
män antal dagar procent av total	209 26%	män antal dagar procent av total	9 16%

PERSONAL I TJÄNST 2006

Personal- kategori	Heltid		Deltid		Antal		Omräknat i heltid
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	
Adm avd	1			3	1	3	3,0
Kommunika- tionsenhet		1		1		2	1,8
Pastors exp Kh sekr				4		4	2,7
Växel/ reception		1		1		2	1,5
Fastighets- skötare			1		1		0,5
Kyrkogårds- förvaltning	7	1	2	2	9	3	8,4
Projekt				1		1	0,9
Kök, serv		2		1		3	2,5
Lokalvårdare		1		1		2	1,8
Karlberg			1	2	1	2	2,0
Vaktmästare	1	1	6	1	7	2	5,8
Diakonipers		2	1	2	1	4	4,1
Familjeråd		1				1	1,0
Församlings- assistenter	4	1		1	4	2	5,5
Förskolepers		3		16		19	11,5
Skolkyrkan		5		2		7	5,5
Musiker	1	3	1	3	2	6	5,8
Präster	5	8			5	8	13,0
Personalavd				3		3	2,4
IT	1				1		0,5
SUMMA	20	30	12	44	32	74	80,2

FÖRSAMLINGENS JÄMNSTÄLLDHETSMÅL FÖR 2007

Lika fördelning kvinnor/män vid tillsättning av tjänster.

Täby församling skall i samband med tillsättning av tjänster eftersträva en balanserad fördelning mellan kvinnor och män. Vid likvärdiga meriter skall underrepresenterat kön ges företräde.

Lika lön för lika arbete.

Jämställdhetslagen ålägger varje arbetsgivare med 10 eller fler anställda att årligen kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män på arbetsplatsen.

Mål: Löneskillnader beroende på kön får ej förekomma för anställda med likvärdiga arbetsuppgifter.

Åtgärd: Kontinuerlig uppföljning och analys av lönestatistik. Osakliga löneskillnader åtgärdas vid nästa löneförhandling.

Konstateras att genomsnittslönen 2006 är 1.087 kronor högre för männen än för kvinnorna.

TABELLEN NEDAN VISAR HUR MYCKET HÖGRE GENOMSNIITSLÖNEN ÄR FÖR MÄNNEN ÄN FÖR KVINNORNA

År	kronor
1996	1.476
1997	1.212
1998	1.237
1999	867
2000	1.781
2001	958
2002	1.358
2003	1.065
2004	1.184
2005	1.505
2006	1.087

DELMÅL FÖR TÄBY FÖRSAMLING ENLIGT LAGEN OM JÄMSTÄLLDHET

- Lika lön för likvärdigt arbete om det ej föreligger sakliga skäl för annat, t ex vidareutbildning. I församlingen praktiserar vi individuell lönesättning. Årlig kartläggning av tjänsteförhållanden och lönesättning mellan kvinnor och män (bilaga). Löneskillnader som kan hänföras till könstillhörighet får ej förekomma (Jäm L 10 och 11 §). Om skillnader föreligger skall dessa tas i beaktande vid nästkommande löneförhandling (Jäm L 2 och 9 a §).
- Likvärdiga anställnings-, utbildnings- och befordringsmöjligheter skall skapas för kvinnor och män (Jäm L 1 och 7 §).
- Arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män (Jäm L 4 §).
- Arbetsförhållandena skall utformas så att det underlättar för kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap (Jäm L 5 §).
- Arbetsgivaren och arbetstagarna skall verka för att ingen utsätts för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Arbetstagarna skall påtala om sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer (Jäm L 6 §). I första hand skall detta påtalas till närmaste chef och facklig representant på arbetsplatsen. Därefter kontaktas personalchefen efter överenskommelse med arbetstagaren. Chefen och personalchefen skall klargöra för den som trakasserar att detta inte accepteras och att åtgärd för att beteendet inte upprepas kommer att vidtas. Som yttersta konsekvens kan omplacering eller uppsägning bli aktuell.

För närvarande har vi ingen kännedom om att sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer.

Diskriminering, av vilket slag det må vara, får inte förekomma i något fall. Som diskriminering betraktas varje åtgärd som på grund av någons kön, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder särbehandlas både direkt eller indirekt.

Om någon anställd anser sig utsatt för diskriminering skall vederbörande omedelbart anmäla detta till sin närmaste chef och facklig representant på arbetsplatsen. Därefter kontaktas personalchefen efter överenskommelse med arbetstagaren. Chefen och personalchefen skall

ANSVARIG FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETET

Församlingen utser en jämställdhetsansvarig, som inom ramen av sitt arbete har ett övergripande ansvar för jämställdhetsarbetet.

- Initiera beslutade åtgärder,
- informera om jämställdhetsfrågor,
- vara resurs för församlingen i jämställdhetsarbetet,
- utvärdera åtgärderna mot uppsatta mål,
- ta fram förslag till revidering av jämställdhetsplanen inför kommande år.

BESLUT

Jämställdhetsplanen är antagen av Personalnämnden 2007-04-25 § 36. Jämställdhetsansvarig för 2007 är personalchef Ann-Charlotte Kleine med nedan angivna fackliga representanter.

Jämställdhetslagen finns att hämta för den som är intresserad hos Ann-Charlotte Kleine.

JÄMSTÄLLDHETSPLANEN 2007 HAR REVIDERATS AV:

Claes Gullberg, Kommunal

Christina Carlson, SKTF

Anita Edberg, Lärarförbundet

Ann-Charlotte Kleine, personalchef

Svenska kyrkan -Täby församling

Attundavägen 3, Täby centrum, Box 208, 183 23 Täby, tel 08-638 55 00
www.tabyforsamling.com tabyforsamling@svenskakyrkan.se

