



## Utbildningsförvaltningens jämställdhetsanalys ur ett medarbetarperspektiv

Piteå kommun har fastställt mål för den rådande personalpolitiken, där ett av målen är ”Piteå kommun ska vara en jämställd arbetsgivare. Förutsättningarna ska vara lika för kvinnor och män i fråga om lön, arbetsförhållanden, ledarskap, kompetensutveckling. Jämställdhetsperspektivet ska vara en integrerad del av personalarbetets samtliga processer.”<sup>1</sup> För att uppnå det målet har Kommunstyrelsen beslutat att samtliga nämnder ska verka för jämställdhetsintegration ur ett medarbetarperspektiv. Utbildningsförvaltningen ska på uppdrag av Kommunstyrelsen genomföra en jämställdhetsanalys ur ett medarbetarperspektiv utifrån delårsrapporten 2019. Sveriges Kommuner och Landsting har beviljats medel från Regeringen för att stötta bland annat kommuner i genomförandet av jämställdhetsintegrering. Ett led i detta arbete är ”Program för Hållbar Jämställdhet” där ett delsyfte är att utveckla verktyg för verksamhets- och kvalitetsutveckling. Utbildningsförvaltningen har använt ett av dessa verktyg; ”Checklista för jämställdhetsanalys”<sup>2</sup>, för att ombesörja uppdraget från Kommunstyrelsen.

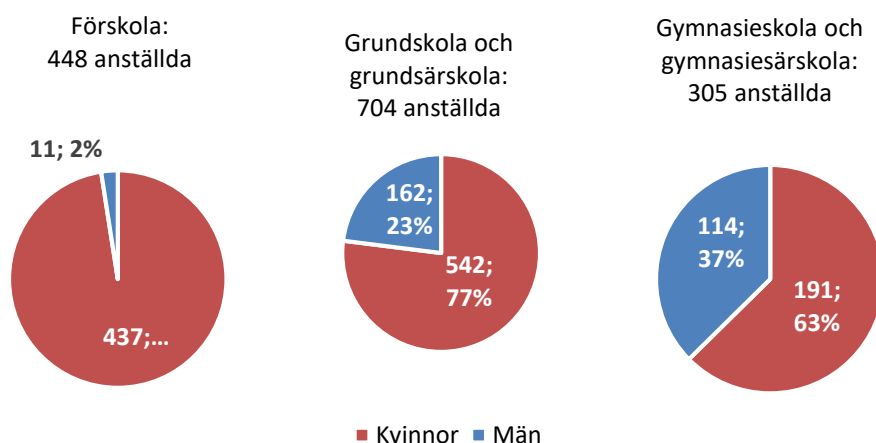
### Steg 1: Ska en jämställdhetsanalys göras?

En jämställdhetsanalys ska göras med anledning av Kommunstyrelsens uppdrag. Bortsett från uppdraget kan en bedömning göras att en jämställdhetsanalys bör genomföras av den anledningen att delårsrapporten berör kvinnor och män, flickor och pojkar.

### Steg 2: Bakgrundsbeskrivning

Barn- och utbildningsnämnden har i sin rapport redogjort för verksamhetens ekonomiska och kvalitativa mål för delåret 2019. En stor del av rapporten utgörs av ekonomiska förhållanden och fördelning av resurser. Utbildningsförvaltningens medarbetare utgörs till cirka 80 % av kvinnor, vilket är av betydande vikt vid en jämställdhetsanalys ur ett medarbetarperspektiv.

Figur 1. Könsfördelning inom olika (grupper av) skolformer 31 december 2018. Källa: Personalsystemet (Personec P)



I förskolan arbetar 2 % män, vilket är lägre än genomsnittet i Sverige som är ca 3,5 %.

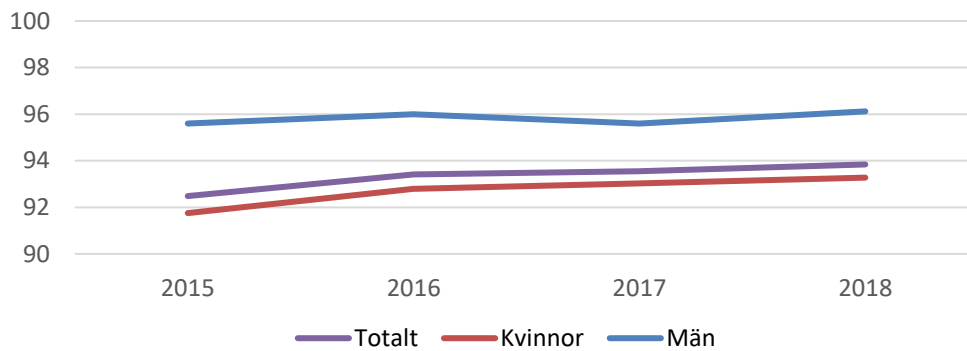
<sup>1</sup> Riktlinjer för personalpolitik, 2018-08-27 § 168, Kommunstyrelsen

<sup>2</sup> <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Checklista-for-jamstalldhetsanalys-handlaggare.pdf>



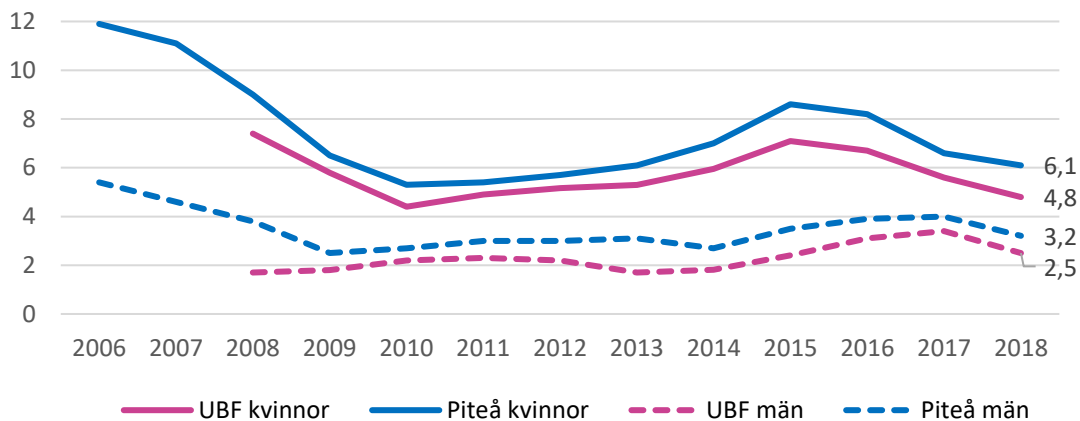
Kommunens målsättning är att erbjuda alla medarbetare en heltidsanställning. Därför är det glädjande att den genomsnittliga faktiska sysselsättningsgraden har ökat med 1,3 procentenheter sedan 2015, främst bland kvinnor men också bland män.

Figur 2. Genomsnittlig faktisk sysselsättningsgrad (%), Utbildningsförvaltningen Källa: Personalsystemet (Personec P)



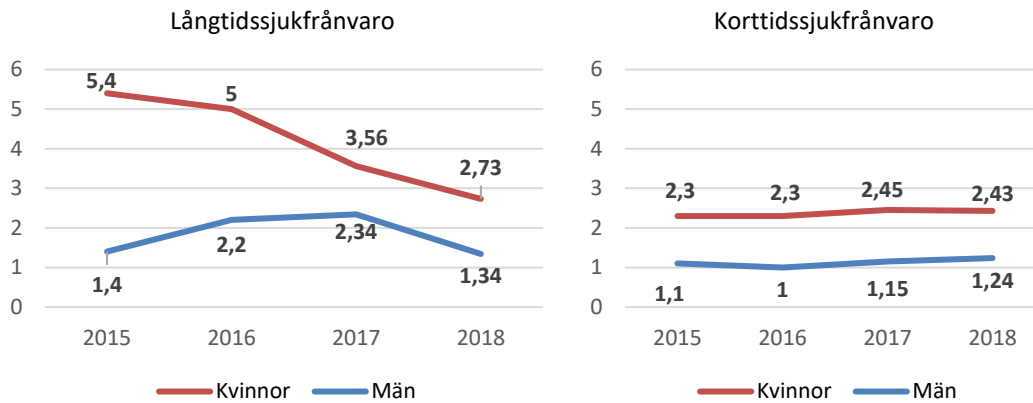
Kommunens målsättning är att sjukfrånvaron inte ska överstiga 6 %. Sedan 2015 har den sjunkit inom utbildningsförvaltningen (se figur 3) och som figur 4 visar är den huvudsakliga förklaringen att kvinnors långtidssjukfrånvaro sjunkit. En del av de långtidssjuka har tillfrisknat tack vare ett gott rehabiliteringsarbete. Andra långtidssjuka har omplacerats och ytterligare några har avslutat sin anställning i kommunen. Organisationen har också arbetat hälsofrämjande och bekräftande (av att alla är viktiga på jobbet), vilket kan ha bidragit till den goda utvecklingen.

Figur 3. Sjukfrånvaro (%) av total arbetstid, kommunalt anställda Källa: Personalsystemet (Personec P) samt Kolada





Figur 4. Lång- och korttidssjukfrånvaro (%), Utbildningsförvaltningen. Källa: Personalsystemet (Personec P)



Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än bland män. Vid en analys visas att den svänger kraftigt på årsbasis; den är högst under vintern och hösten och att den då ökar främst bland kvinnor. Under februari och mars brukar sjukfrånvaron vara som högst bland båda könen

### Steg 3: Könskonsekvensbeskrivning

De beslut som fattats och de underlag som producerats påverkar i hög grad kvinnor. Delårsrapporten beskriver till stor del, utifrån de perspektiv som är gällande för medarbetarna, fördelning av resurser. Fördelning av resurser i form av pengar, tid, lokaler, fortbildning, vilket är de medel förvaltningen förfogar över, är även fördelning av makt. För Utbildningsförvaltningen är det i delårsrapporten ett stort fokus på fördelning av knappa resurser, där de begränsade resurserna till största delen drabbar kvinnor med anledning av att ca 80 % av Utbildningsförvaltningens medarbetare utgörs av kvinnor. Inga vidtagna åtgärder eller beslut som fattats drabbar dock kvinnor med anledning av deras kön, utan det drabbar dem med anledning av den homogena personalstrukturen på Utbildningsförvaltningen.

### Steg 4: Jämställdhetsanalys

Tabell utifrån de fyra jämställdhetspolitiska målen<sup>3</sup>

	Positiv påverkan		Ingen påverkan		Negativ påverkan	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Makt					X	X
Ekonomi					X	X
Obetalt arbete			X	X		
Våld			X	X		

I Utbildningsförvaltningen sker ingen fördelning av **makt och resurser** med anledning av kön. Men de åtgärder som vidtas för att komma till rätta med Barn- och utbildningsnämndens prognostiserade underskott drabbar till största delen kvinnor. Detta innebär att främst kvinnor tappar makt och inflytande över sitt arbete när resursutrymmet blir mindre. Utifrån ett medarbetarperspektiv och arbetsgivarperspektiv är det svårt att förhindra denna konsekvens när verksamheten bedrivs med begränsade medel och resurser. Det pågår dock effektiviseringar i form av digitala verktyg och

<sup>3</sup> <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Checklista-for-jamstalldhetsanalys-handlaggare.pdf>



systematiseringar för att frigöra tid och därmed minska de negativa konsekvenserna åtgärderna innebär, ur ett jämställdhetsperspektiv.

Utifrån ekonomisk jämställdhet behandlas samtliga medarbetare lika, oavsett kön. Men som tidigare nämnts pågår åtgärder för att komma till rätta med ett ekonomiskt resultat och de drabbar mest kvinnor. Begränsad fortbildning och liknande insatser vilka kan vara avgörande för en medarbetares framtida ekonomiska utveckling kan vara en av dessa åtgärder som vidtas. En annan faktor kan vara att vikariat och andra tillfälliga anställningar i en ekonomiskt osäker framtid antingen kan avslutas eller förlängas ytterligare, istället för att omvandlas till en fast anställning där behov kan föreligga. Denna åtgärd drabbar till största del kvinnor (i och med den homogena personalstrukturen) och begränsar deras möjlighet till ekonomisk självständighet och trygghet.

Utifrån den samhällsstruktur som råder idag är det en övervägande majoritet kvinnor som utför det **obetalda hem- och omsorgsarbetet**<sup>4</sup>. Även om majoriteten av Utbildningsförvaltningens medarbetare är kvinnor påverkar inte delårsrapportens resultat, eller de genomlysningar för att hitta möjliga omfördelningar och effektiviseringar inom Utbildningsförvaltningens verksamheter som pågår, kvinnor i högre utsträckning än män.

För Utbildningsförvaltningens medarbetare görs inte heller någon skillnad mellan kvinnor och män i avseendet kroppslig integritet, kvinnor och mäns utsatthet för **våld** är oberoende av kön.

Piteå 2019-11-21

LeeHau Li Nilsson  
Förvaltningsekonom  
Utbildningsförvaltningen

---

<sup>4</sup> Tidsanvändningsundersökningen 2010, Statistiska centralbyrån