



FALKENBERG  
KULTUR & FRITID

# Jämställdhetsplan

---

2014-2016

Kultur- och fritidsförvaltningens samverkanskommitté 2014-03-11

Kultur- och fritidsnämndens sammanträde 2014-03-19

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbetsgivaren är skyldig enligt Diskrimineringslagen 3 kap 13 § att vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Då varje nämnd är en anställningsmyndighet ligger ansvaret på planens upprättande, efterlevnad och uppföljning på förvaltningsnivå.

### Definition av jämställdhet och jämlikhet

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen till skillnad från jämlikhet som kan syfta på vilka grupper eller individer som helst.

## 1.2 Mål

Kommunfullmäktiges övergripande mål inom delområdet Medarbetare ligger till grund för allt jämställdhetsarbete. Dessa är:

- Medarbetarna ska kunna påverka sin arbetssituation, beträffande arbetstider, arbetssätt, utförande, innehåll m.m.
- Kommunens medarbetare ska uppleva att arbetsmiljön är god.
- Kommunens medarbetare ska ha möjlighet till kompetensutveckling så att de ges goda förutsättningar att bidra till uppfyllande av kommunens och verksamhetens mål.

## 1.2 Ansvarsfördelning

Förvaltningschefen är ytterst ansvarig för att:

- en jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner upprättas och färdigställs vart tredje år och för att dessa efterlevs och följs upp
- utreda upplevda trakasserier och vidta lämpliga åtgärder

Verksamhetschef ansvarar för:

- det löpande arbetet gällande jämställdhetsfrågor
- implementering av jämställdhetsplanen
- att arbeta utifrån uppsatta mål och följa upp dessa

### **1.3 Disposition**

Jämställdhetsplanen är indelad i fem huvudområden kopplade till diskrimineringslagen:

- Arbetsfördelning
- Föräldraledighet
- Trakasserier
- Rekrytering
- Lön

Under vart och ett av dessa huvudområden finns följande:

- aktuell lagtext
- uppföljning av tidigare resultat och åtgärder
- kartläggning av nuläge
- åtgärder och tidsplan för innevarande period

### **1.4 Förutsättningar**

En del av kartläggningen bygger på medarbetarenkätens resultat. Då frågorna har förändrats mellan 2011 och 2013 är det inte möjligt att göra jämförelser inom alla delar.

Svarsfrekvens var 96,3 % i medarbetarenkäten 2013. Medelvärdet på svar i medarbetarenkäten är baserat på följande gradering: 1 = Inte alls, 5 = I allra högsta grad.

Denna plan utgår från förvaltningsnivå där medelvärde på minst 4,0 är ett resultat som förvaltningen ska arbeta för att minst bibehålla. Medelvärde under 4,0 ska resultera i en övergripande handlingsplan. På enhetsnivå kan medelvärdet skilja sig från förvaltningsnivå och där har respektive verksamhetschef ansvaret att arbeta för att förbättra och följa upp resultatet.

Mätdatum på personalstatistiken är 2013-11-01 med undantag från sjukstatistik och arbetsskade- och tillbudsstatistik som är 2013-12-31.

#### **Upprättande av plan:**

Carola Andersson, administrativ chef

#### **Ansvarig:**

Peter Gerhardson, tf förvaltningschef

## 2 Jämställdhetsplan 2014-2016

### 2.2 Arbetsfördelning

#### Diskrimineringslagen 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, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

#### Uppföljning 2011-2013

Arbetsplatsens utrustning fick totalt sett godkänt resultat i medarbetarenkäten 2011 (4,15).

Upplevelsen om att arbetsplatserna är utrustade så att de passar både män och kvinnor var dock lägre bland männen än bland kvinnor (3,75 jmf med 4,46). Då frågan har utgått ur 2013 års enkät är det inte möjligt att göra jämförelser. Under perioden har förvaltningen till stor del kunnat tillgodose önskemål om utökad tjänstgöringsgrad, både genom permanenta och tillfälliga lösningar. Sjukfrånvaron har i förhållande till kommunen som helhet varit låg.

#### Kartläggning 2013

Personalstatistik 2013	Kvinnor	Män
Heltid	42	50
Deltid	16	4
Långtidssjukskrivning	2	1
Övertidstimmar	601,16	788,6
Sjukfrånvaro i % av arbetad tid	3,9 %	2,3 %
Arbetskadeanmälningar	3	4
Tillbudsanmälningar	2	2

#### Handlings- och åtgärdsplan 2014-2016

Förvaltningen ser kontinuerligt över möjligheten till förändring i arbetstid för de som så önskar. Önskemål rörande arbetstid och arbetsuppgifter tas upp i medarbetarsamtal.

Möjligheten att önska utökad tjänstgöringsgrad ska finnas hela året. Omfattning och fördelning av övertidstimmar ses över under perioden.

#### Ansvar

Verksamhetschef

#### Uppföljning

Statistik från arbetskaderapporteringssystem och personalsystem

## 2.3 Föräldraledighet

### Diskrimineringslagen 3 kap, 5 §

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

### Uppföljning 2011-2013

I medarbetarenkäten 2011 fanns det ingen fråga som riktade sig till de som varit eller vid tillfället var föräldralediga. Föräldralediga har under sin ledighet haft rätt till information om arbetsplatsen och getts möjlighet att delta vid till exempel sociala aktiviteter. Önskemål om arbetstidens förläggning har i möjligaste mån, med hänsyn till verksamhetens krav, tillgodosetts.

### Kartläggning 2013

Medarbetarenkäten	Kvinnor	Män
På min arbetsplats finns förståelse för medarbetare som är hemma pga sjuka barn/deltidsarbetar pga barn	4,3	4,1

### Handlings- och åtgärdsplan 2014-2016

Resultatet i enkäten visar på att både kvinnor och män upplever att det fungerar bra att förena arbete och föräldraskap. 98 % av de svarande hade en uppfattning i frågan.

Chef och medarbetare ska även fortsättningsvis komma överens om vilken information om verksamheten medarbetaren behöver under sin ledighet innan denna träder i kraft.

Föräldralediga medarbetares upplevelse av sina rättigheter under ledigheten ska tas vid medarbetarsamtalet.

### Ansvar

Verksamhetschef och medarbetare

### Uppföljning

Medarbetarenkäten 2015 samt i dialog vid medarbetarsamtalet.

## 2.4 Trakasserier

### Diskrimineringslagen 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, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

### Uppföljning 2011-2013

Ett fåtal personer har känt sig kränkta eller trakasserade på ett eller annat sätt enligt medarbetarenkäten 2011. Diskussion om vad som kan upplevas som kränkande handlingar och trakasserier har under perioden tagits upp på arbetsplatsträffar. En konsult har anlåtats för att arbeta med frågorna i berörda arbetslag med start 2013.

### Kartläggning

Medarbetarenkäten 2013	Kvinnor	Män
Har någon chef eller arbetskamrat utsatt dig för kränkande handlingar eller trakasserier på grund av ditt kön, kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller funktionsnedsättning?	Andel ja-svar 3 % (4 %)	Andel ja-svar 3 % (8 %)
Har någon kund, klient, brukare, invånare eller elev utsatt dig för kränkande handlingar eller trakasserier på grund av ditt kön, kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller funktionsnedsättning?	Andel ja-svar 6 % (2 %)	Andel ja-svar 4 % (8 %)
På min arbetsplats pågår det ett arbete mot diskriminering	3,5	3,1

### Handlings- och åtgärdsplan 2014-2016

Arbetet som påbörjats 2013 fortsätter under 2014. Hur man kan hantera kränkningar som utförs av personer utanför organisationen ska diskuteras på arbetsplatsträffar. Medarbetare som behöver individuellt stöd ska erbjudas detta exempelvis via Previa.

### Ansvar

Såväl medarbetare som chefer har ett ansvar att uppmärksamma och agera i det fall kränkning sker.

### Uppföljning

Medarbetarenkätens resultat 2015

## 2.5 Rekrytering

### ur Diskrimineringslagen 3 kap, 7-9 §

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning 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.

### Uppföljning 2011-2013

Förvaltningen har haft en jämn könsfördelning, men det varierar inom yrkesgrupperna. Lika många kvinnor som män har slutat i förvaltningen under perioden. Fler kvinnor än män har rekryterats (15 rep 9), vilket i vissa fall har jämnat ut skillnaderna inom grupperna.

### Kartläggning 2013

<b>Anställda fördelat per kön</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Tillsvidareanställda	51	44
Visstidsanställda	7	10
Totalt %	51,8 %	48,2 %
<b>Anställda fördelat på kön - yrkeskategori</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Parkarbetare	9	15
Bibliotekarie	17	3
Fritidsledare	6	8
Badmästare	10	2
Vaktmästare	0	12
Chefer	2	3
<b>Medarbetarenkäten 2013</b>	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Jag får möjlighet till den kompetensutveckling jag behöver för att göra ett gott arbete, utifrån verksamhetens mål	4,1	3,8

### Handlings- och åtgärdsplan

Förvaltningen ska fortsätta marknadsföra sina yrkesgrupper som attraktiva för både män och kvinnor i samband med rekrytering och praktik. Underrepresenterat kön ska väljas vid

rekrytering i de fall kvalifikationer är likvärdiga mellan sökanden. Behov av kompetensutveckling ska alltid tas upp vid medarbetarsamtal.

**Ansvar**

Verksamhetschef

**Uppföljning**

Mätning av personalomsättning inom förvaltningen, samt könsfördelning totalt och inom utvalda yrkesgrupper. Övrig statistik. Medarbetarenkätens resultat 2015.



## 2.6 Lön

### **ur Diskrimineringslagen 3 kap, 11 §**

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behövs vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

### **Kartläggning**

Lönekartläggning genomförs kommunövergripande varje år av arbetsgivarenheten och utgörs av mätningar på utvalda yrkesgrupper om fler än 20 anställda med månadslön. Inom biblioteket är två av de tre anställda männen före detta enhetschefer som fått nya uppdrag som verksamhetsledare med bibehållen lön. För övrigt kräver löneskillnaderna ingen djupare analys.

<b>Lönekartläggning 2013 Medianlön</b>	<b>Medianlön</b>	<b>Kvinnors medianlön i % av männens</b>
Parkarbetare	23 540	98,65 %
Bibliotekarie	27 300	86,82 %

### **Handlings- och åtgärdsplan**

Inför det kommande arbetet med löneöversyn 2015 kommer arbetsgivaren från centralt håll att föreslå att en grupp arbetar med hur jämställdhetsanalys av löner ska göras i samverkan med de fackliga organisationerna. Gruppens syfte är att göra en struktur för hur kommunen ska arbeta med jämställdhetsanalysen för att motverka ojämställda löner. Inför nästa års lönekartläggning kommer en översyn av AID-koder att genomföras för att undvika flera verksamhetsledare och chefer ligger felregistrerade.

### **Uppföljning**

Den kommunövergripande lönekartläggningen samt medarbetarenhetens resultat.