



LJUNGBY
KOMMUN

Jämställdhetsplan 2008

Barn- och utbildningsförvaltningen



Bakgrund

Jämställdhet beskrivs i nationalencyklopedins ordbok som;
"ett tillstånd som kan anses råda antingen när män och kvinnor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter eller först när män och kvinnor har samma ställning och inflytande."

Inom barn- och utbildningsförvaltningen är det av största vikt att jämställdhetsarbetet för medarbetarna vävs samman med jämställdhetsarbetet för barnen och ungdomarna och övrigt arbetsmiljöarbete till en helhet. Med en jämställd barn- och utbildningsförvaltning förmedlas ett jämställt synsätt till den kommande generationen.

Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagen har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Arbetsgivaren ska varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla en översikt över de åtgärder (enligt 4-9 §§) som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall göra (enligt 11 §). En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Arbetsmetod och ansvarsfördelning

Ljungby kommuns jämställdhetsprogram ska ligga till grund för varje förvaltnings jämställdhetsplan som ska upprättas årligen. På barn- och utbildningsförvaltningen ansvarar förvaltningschefen för att en jämställdhetsplan upprättas årligen samt att åtgärderna genomförs och utvärderas. Jämställdhetsombudet på barn- och utbildningskontoret dokumenterar och följer upp jämställdhetsarbetet i samråd med förvaltningens chefer.

Ljungby kommuns jämställdhetsprogram 2007-2010

I september 2007 antog kommunfullmäktige Ljungby kommuns jämställdhetsprogram för perioden 2007-2010.

Vision

"Ljungby kommun ska vara en attraktiv och professionell arbetsgivare och den verksamhet som Ljungby kommun bedriver ska ge män och kvinnor, flickor och pojkar lika förutsättningar och möjligheter. Ljungby kommun ska ha lika representation av kvinnor och män i fullmäktige, nämnder och styrelser."

Jämställdhetsprogrammet är indelat i tre huvudområden; Den kommunala verksamheten, Kommunen som arbetsgivare och Den politiska verksamheten.

Inom dessa tre områden finns olika utvecklingsområden som Ljungby kommun har valt att arbeta vidare med. De som är särskilt viktiga för just Barn- och utbildningsförvaltningens verksamhet är:

Jämställd förskola/skola och fritidsgårdsverksamhet

I en jämställd förskola/skola är målet att alla barn, flickor som pojkar, ska få utveckla sina intressen, upptäcka och pröva sina förmågor som en egen individ samt ges förutsättningar att uppnå goda studieresultat. I Ljungby kommun ska alla barn ges samma möjligheter och grundläggande bemötande oavsett kön. Barnen och deras föräldrar ska lämna förskolan/skolan med en klar syn att alla barn har lika möjligheter oavsett kön.

Självstyre i demokratisk anda bland ungdomar ska eftersträvas. Fritidsgårdsverksamheten ska locka såväl flickor som pojkar att delta i demokratiska beslutsprocesser. Målet är att ungdomarna ska få ökad vuxenkontakt, ges tid till diskussion samt öva sig på att samarbeta.

Jämställt bemötande

Språket i skrivelser och protokoll ska vara könsneutralt. All kommunikation ska ske på ett sätt som inte utesluter någon. Service och bemötande ska anpassas efter individen och inte efter kön.

Jämställda löner

Ljungby kommun ska årligen kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdiga arbeten samt upprätta en handlingsplan.

Utvecklings- och karriärmöjligheter

Det är viktigt att kvinnor och män ges lika möjligheter till kompetensutveckling. Ljungby kommun använder individuella utvecklingsplaner för att identifiera och utveckla kompetensen och för att medarbetaren ska nå verksamhetens mål. Ljungby kommun vill stimulera till jobbrotation. Ljungby kommun vill också erbjuda traineeutbildning för att möta framtidens behov av nya ledare.

Inflytande

Alla medarbetare i Ljungby kommun, oavsett kön, ska känna att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation. Kommunen arbetar aktivt med FAS 05 som bland annat innebär att skapa kortare beslutsvägar där förändringsarbetet börjar hos medarbetarna. Fokus ligger på delaktighet och god hälsa.

Jämställdhetsarbetet under 2008

Barn- och utbildningsförvaltningen

Alla medarbetare ska informeras om kommunens jämställdhetsprogram och barn- och utbildningsförvaltningens jämställdhetsplan. Detta ansvarar respektive chef för vid arbetsplatsträffar.

Jämställd förskola/skola och fritidsgårdsverksamhet

Följande text står i ett av skolans viktigaste styrdokument "Lpo 94", läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet.

"Skolan skall aktivt och medvetet främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter. Det sätt på vilket flickor och pojkar bemöts och bedöms i skolan, och de krav och förväntningar som ställs på dem, bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt. Skolan har ett ansvar för att motverka traditionella könsmönster. Den skall därför ge utrymme för eleverna att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet."

Vårt mål är att höja personalens kompetens och medvetenhet inom området jämställdhet genom bland annat föreläsningar, studiebesök, litteratur/film och diskussioner/reflektioner på arbetsplatsträffar. Chefen på respektive arbetsställe är ansvarig för genomförandet.

Vi ska ta lärdom och använda oss av de goda exempel vi redan har i vår verksamhet.

Vi ska fortsätta undersöka och följa upp betyg och meritvärden och diskutera åtgärder för att minska sambandet mellan kön och skolframgång. Vi ska också uppmärksamma och intressera föräldrar och omvärlden för detta. Ett tydligt exempel är språkutvecklingen och läsförmågan eftersom flickor idag läser och vill läsa böcker i högre utsträckning än pojkar.

Jämställt bemötande

Något arbetsställe inom barn- och utbildningsförvaltningen samt några jämställdhetsombud kommer som "pilotprojekt" att börja arbeta med att utveckla och diskutera området jämställt bemötande. Tyngdpunkten ska ligga på att service och bemötande ska anpassas efter individen och inte efter kön.

Jämställda löner

Barn- och utbildningsförvaltningens medarbetare ingår i den kommunövergripande årliga lönekartläggningen för jämställda löner. Den har bland annat visat på ett behov av riktade löneökningar för de kvinnodominerade yrkesgrupperna förskollärare och fritidspedagoger vilket har gjorts under 2007 men även ska göras under 2008.

Utvecklings- och karriärmöjligheter

Samtliga medarbetare inom barn- och utbildningsförvaltningen ska ha utvecklingssamtal med sin chef minst en gång per år. Under utvecklingssamtalet ska en skriftlig individuell utvecklingsplan upprättas för varje medarbetare där eventuella behov av kompetensutveckling specificeras liksom önskemål om karriärutveckling. Utvecklingsplanen ska följas upp och revideras vid nästkommande utvecklingssamtal.

Vid rekrytering ska i första hand önskemål om utökad tjänstgöringsgrad från redan anställd personal beaktas.

Vi ska fortsätta att uppmuntra intern rörlighet och vidareutbildning av redan anställda medarbetare. För att synliggöra lediga tjänster och uppmuntra medarbetare till intern rörlighet annonseras alla lediga tjänster ut.

Barn- och utbildningsförvaltningen ska aktivt marknadsföra sig som en attraktiv arbetsgivare, bland annat för att försöka öka andelen manliga medarbetare inom kvinnodominerade yrkesgrupper. Detta kan exempelvis göras genom kontakter med skolor och universitet.

Vi ska börja planera för utbildning och certifiering av alla våra tillsvidareanställda städare, en grupp som till största delen består av lågutbildade kvinnor.

Inflytande

Barn- och utbildningsförvaltningen ska arbeta aktivt med FAS 05 (förnyelse, arbetsmiljö och samverkan) och FAS 05-arbetet ska startas upp på fler och fler arbetsställen. Fokus ligger bland annat på arbetsplatsträffarna och på ett ökat inflytande, självbestämmande och ansvarstagande som ska leda till en utvecklad och effektiv verksamhet. Hälso- och arbetsmiljöaspekterna ska lyftas fram och integreras i verksamheten.

Utvärdering av 2006 och 2007 års jämställdhetsarbete

Några arbetsställen inom barn- och utbildningsförvaltningen har arbetat mycket aktivt med jämställdhetsfrågor, till exempel Byagårdens förskola och Donationsgatans förskola.

Byagårdens förskola tilldelades Kronobergs läns Jämställdhetspris 2006 med följande motivering:

”Byagårdens förskola i Ljungby har på ett utmärkt sätt genom ett medvetet jämställdhetsarbete skapat en verksamhet som ger pojkar och flickor samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter i förskolan. Jämställdhetsrådet i Kronobergs län vill särskilt uppmärksamma den uthållighet som präglar det mångåriga utvecklingsarbete som genomförts. Byagårdens förskola är en regional förebild som visar på vikten av en hög medvetenhet om vad genus- och jämställdhetskunskap betyder för att utveckla verksamhet till att vara mer jämställd.”

Föreläsningsserien ”Chef i Ljungby” har haft fyra föreläsningar om jämställdhet och genusperspektiv. Föreläsningarna har inneburit att cheferna har fått teoretiska och praktiska kunskaper i jämställdhetsfrågor och könsteori, samt att diskussioner om jämställdhet har förts mellan chefer över förvaltningsgränserna.

Ljungby kommun gjorde en riktad löneökning ur jämställdhetsperspektiv under 2007 till de kvinnodominerade yrkesgrupperna förskollärare och fritidspedagoger.

Alla chefer inom barn- och utbildningsförvaltningen har genomfört utvecklingssamtal och lönesamtal med sina medarbetare. Ljungby kommuns lönekriterier har klargjorts och diskuterats.

Inom barn- och utbildningsförvaltningen har cheferna aktivt arbetat för att förändra könsbalansen inom vissa yrkeskategorier genom att vid rekrytering beakta det underrepresenterade könet om lika kompetens föreligger. Det har dock varit svårt eftersom de sökande till lediga tjänster oftast tillhört det överrepresenterade könet.

Tolv stycken tillsvidareanställda, utbildade barnskötare (alla kvinnor) har börjat en barnskötarutbildning på distans som arbetsgivaren varit med och organiserat. Ett trettiotal barnskötare (alla kvinnor) har höjt sin kompetens genom att läsa vidare på distans till förskollärare.

Kartläggning av jämställdhet inom barn- och utbildningsförvaltningen enligt jämställdhetslagen

Kartläggningen baseras på statistik från perioden 2007-01-01 tom 2007-12-31 /alternativt det exakta datumet 2007-12-31.

4 § Arbetsförhållanden

”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.”

Antal anställda, sysselsättningsgrad och befattning

Inom barn- och utbildningsförvaltningen är 85,3 % av antalet tillsvidareanställda medarbetare kvinnor och 14,7 % män, se tabell.

Antal anställda	Män	Kvinnor	Totalt
Tillsvidare	151	874	1025
Viss tid	19	103	122
Totalt	170	977	

Andelen visstidsanställda i förhållande till andelen tillsvidareanställda är ungefär lika stor för kvinnor och män (M=12,6 %, K=11,8 %).

Inom barn- och utbildningsförvaltningen består många yrkesgrupper till väldigt stor del av kvinnor (till exempel barnskötare, förskollärare och städare) medan några yrkesgrupper består övervägande av män (till exempel lärare i trä- och metallslöjd och vaktmästare), se bilaga.

Antalet kvinnliga chefer inom förvaltningen är 25 st och antalet manliga chefer är 10 st, se tabell. Andelen manliga chefer är då 28,6 % vilket är större än andelen manliga medarbetare som är 14,7 %.

Chefsbefattningar	Antal kvinnor	Antal män
Administrativ chef	0	1
Barn- o utbildningschef	1	0
Ekonom/kontorschef	0	1
Enhetschef	1	0
Områdeschef	0	2
Rektor	21	6
Utvecklingsledare	1	0
Verksamhetsledare	1	0
	25	10

Andelen anställningar på deltid bland kvinnorna är 43,9 %. Andelen anställningar på deltid bland männen är 14,8 %. Det är alltså betydligt vanligare att männen arbetar heltid än kvinnorna.

Sjukfrånvaro och frisknärvaro

Sjukfrånvaron under 2007 inom barn- och utbildningsförvaltningen var 6,03 % för kvinnor och 2,05 % för män. Den totala sjukfrånvaron för förvaltningen var 5,32 %.

Frisknärvaron under 2007, det vill säga andelen medarbetare som inte haft någon sjukdag alls under året, är 41,9 % för kvinnor och 54,6 % för män.

Arbetssskador, fysisk och psykisk arbetsmiljö

Under 2007 rapporterades totalt åtta arbetssskador inom barn- och utbildningsförvaltningen, varav två var färdolycksfall. När det gäller den fysiska och psykiska arbetsmiljön har de årliga skyddsrounderna genomförts av respektive arbetsställes chef och skyddsombud.

Övertid

Männens totala övertid uppgick under 2007 till 2308,5 timmar, vilket blir 13,6 timmar/person. Kvinnornas övertid uppgick totalt till 4733,5 timmar, vilket blir 4,8 timmar/person.

5 § Arbete och föräldraskap

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

Ljungby kommun som arbetsgivare ser positivt på föräldraledighet och uppmuntrar föräldrarna att dela på föräldraledigheten. Inom barn- och utbildningsförvaltningen finns också en mycket positiv attityd till föräldraledighet för både män och kvinnor, men det är i högre grad kvinnorna som är hemma med barnen, se nedan.

Vård av barn kvinnor (3216 dagar/977 månadsavlönade) = 3,3 dagar/person
 Vård av barn män (370 dagar/170 månadsavlönade) = 2,2 dagar/person

Uttagen föräldrapenning kvinnor (16 936 dagar/977 månadsavl) = 17,3 dagar/person
 Uttagen föräldrapenning män (748 dagar/170 månadsavl) = 4,4 dagar/person

Partiell föräldraledighet kvinnor (116/977 månadsavlönade) = 11,9 %
Partiell föräldraledighet män (4/170 månadsavlönade) = 2,4 %

6 § Sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön

"Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier enligt denna lag."

Alla inom barn- och utbildningsförvaltningen ska vara informerade om vad som gäller, samt känna till rutinerna för handläggning av en anmälan om sexuella trakasserier/kränkande särbehandling på grund av kön (rapportera till närmsta chef).

Inga anmälningar om kränkningar på grund av kön eller anmälningar om sexuella trakasserier har inkommit på barn- och utbildningsförvaltningen under 2007.

7-9 §§ Lika utvecklings- och karriärmöjligheter samt rekrytering

7 § "Arbetsgivaren skall 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."

8 § "Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män."

9 § "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, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar."

Alla chefer inom barn- och utbildningsförvaltningen genomför utvecklingssamtal med samtliga sina medarbetare minst en gång per år. I samband med utvecklingssamtalet upprättas en skriftlig individuell utvecklingsplan för varje medarbetare. Utvecklingsplanen följs upp och revideras vid nästkommande utvecklingssamtal.

Alla lediga tjänster inom barn- och utbildningsförvaltningen annonseras ut internt (men oftast också externt) för att uppmuntra rörlighet mellan olika arbetsställen.

I barn- och utbildningsförvaltningens annonser finns alltid följande text med: "Barn- och utbildningsnämnden vill ta tillvara de kvaliteter som en jämn könsfördelning, etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten."

Till anställningsintervjuer kallas, om möjligt, sökande från båda könen, under förutsättning att de har tillräckliga meriter. Vid lika kompetens ska chefen beakta jämställdhetsaspekten vid rekryteringen. Vid tillräckliga meriter kan positiv

särbehandling användas som ett led i arbetet med att försöka jämna ut könsfördelningen inom förvaltningen.

10-11 §§ Jämställdhetsanalys av löner

10 § "I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje 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 eller likvärdigt. Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön."

11 § "Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §."

Barn- och utbildningsförvaltningens medarbetare ingår i den kommunövergripande årliga lönekartläggningen som senast genomfördes våren 2008.



LJUNGBY KOMMUN

*Barn- och utbildningsförvaltningen, Olofsgatan 9, 341 83 Ljungby
Telefon 0372-78 94 00, Fax 0372-78 94 39
E-post: barn.och.utbildningsnamnden@ljungby.se*