



LJUNGBY
KOMMUN

Jämställdhetsplan 2009

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.

Ny Diskrimineringslag

En ny diskrimineringslag trädde ikraft den 1 januari 2009. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska 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 de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra (enligt 11 §). En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Arbetsmetod och ansvarsfördelning

Ljungby kommuns jämställdhetsprogram ska ligga till grund för varje förvaltnings jämställdhetsplan. På Barn- och utbildningsförvaltningen ansvarar förvaltningschefen för att en jämställdhetsplan upprättas 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

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.

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.

Jämställdhetsarbete 2009

Barn- och utbildningsförvaltningen

Det är viktigt att vi ser jämställdhetsarbetet som ett långsiktigt förändringsarbete och att vi alla är medvetna om att vi har mycket kvar innan vi kan anse oss vara en fullt ut jämställd verksamhet.

Barn- och utbildningsförvaltningens centrala jämställdhetsombud ska muntligen presentera 2009 års jämställdhetsplan för förvaltningens chefer vid en chefsträff under våren 2009. Alla chefer ska få ett tryckt exemplar av jämställdhetsplanen. Därefter ansvarar respektive chef för att alla medarbetare informeras om den nya jämställdhetsplanen vid sina arbetsplatsträffar. Jämställdhetsplanen kommer också att finnas utlagd på förvaltningens sida på intranätet.

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 könsmonster. Den skall därför ge utrymme för eleverna att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet."

Vårt mål är precis som under 2008 att höja medarbetarnas kompetens och medvetenhet inom området jämställdhet. Det kan bland annat ske genom föreläsningar, studiebesök, litteratur/film och diskussioner/reflektioner på arbetsplatsträffar. Chefen på respektive arbetsställe ansvarar för genomförandet. Vi ska också bli bättre på att ta lärdom och använda oss av de goda exempel vi redan har i vår verksamhet.

Vi ska fortsätta att följa upp, undersöka och analysera betyg och meritvärden med hänsyn till kön och diskutera åtgärder för att minska sambandet mellan kön och skolframgång. Ljungby kommun har lämnat in en ansökan om pengar till SKL, "Program för Hållbar Jämställdhet" där detta anges som ett av de områden som vi önskar resurser till att kunna jobba vidare med.

Cheferna inom Barn- och utbildningsförvaltningen ska tillsammans med sina medarbetare under 2009 fortsätta att arbeta aktivt med sina likabehandlingsplaner, där jämställdhet är en viktig del. En särskild arbetsgrupp ska arbeta med att ta fram en struktur som ska ersätta nuvarande likabehandlingsplaner som beaktar såväl ny skollagstiftning som ny diskrimineringslagstiftning.

Jämställt bemötande

I 2008 års jämställdhetsplan angavs att något arbetsställe inom Barn- och utbildningsförvaltningen samt några jämställdhetsombud skulle arbeta med att utveckla och diskutera området jämställt bemötande som ett "pilotprojekt". Två

halvdagars utbildning är nu inbokade under våren 2009. En konsult med bemötande som specialisering kommer att hålla i utbildningen. Tyngdpunkten kommer att ligga på att "se sig själv i spegeln" för att upptäcka omedvetna beteenden som inte är könsneutrala. Nyckelorden för utbildningen är att service och bemötande alltid ska anpassas efter individen och inte efter kön. Utbildningen kommer att riktas till samtliga medarbetare vid Barn- och utbildningskontoret (där förvaltningens centrala jämställdhetsombud och förvaltningens ledningsgrupp ingår).

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 2008 men även kommer att göras under 2009. En kvinnlig chef kommer att lönejusteras av jämställdhetsskäl enligt lönekartläggningen.

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.

Rätten att arbeta heltid om man så önskar är en viktig jämställdhetsfråga. Traditionellt sett har kvinnor i högre grad än män haft deltidstjänster. Vid rekrytering inom Barn- och utbildningsförvaltningen ska alltid i första hand önskemål om utökad tjänstgöringsgrad från redan anställd personal beaktas innan man nyrekryterar. Från och med i år har Ljungby kommun också beslutat att alla tillsvidareanställda medarbetare ska ges möjlighet att arbeta önskad tjänstgöringsgrad. Barn- och utbildningsförvaltningen, liksom övriga förvaltningar, kommer att arbeta hårt för att i så hög grad som möjligt kunna tillfredsställa medarbetarnas önskemål om att gå upp eller ner i arbetstid.

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. I detta arbete bör förvaltningen ta hjälp av den person som nu anställts centralt för att arbeta med hur Ljungby kommun kan bli bättre på att marknadsföra sig som arbetsgivare.

Samtliga tillsvidareanställda städare inom barn- och utbildningsförvaltningen (ca 65 personer) ska under hösten 2009 gå en bred utbildning med certifiering enligt PRYL, Projekt Yrkesbevis Lokalvårdare. Det är en branschnorm som anger kunskapskrav för städare inom 12 områden såsom kemiska produkter, ergonomi, miljö, golvmaterial och underhållsmetoder. Städarna är en grupp som till största delen består av lågutbildade kvinnor.

Inflytande

Barn- och utbildningsförvaltningen ska fortsätta att arbeta aktivt enligt FAS 05 (förnyelse, arbetsmiljö och samverkan). Alla arbetsställen har nu kommit igång med sitt FAS 05-arbete. Fokus ligger bland annat på arbetsplatsträffarna och på ett ökat inflytande, självbestämmande och ansvarstagande som ska leda till en utvecklad och effektiv verksamhet. Barn- och utbildningsförvaltningen, liksom övriga förvaltningar, kommer under 2009 att börja arbeta enligt en ny samverkansmodell där arbetsgivare och fackliga representanter träffas i samverkansgrupper på central nivå, på förvaltningsnivå och på lokal nivå.

Utvärdering av 2008 års jämställdhetsarbete

Barn- och utbildningsförvaltningen hade den stora äran att få Personalutskottets nyinstiftade jämställdhetspris 2008 för vår jämställdhetsplan. Motiveringen löd:

"Barn- och utbildningsförvaltningen har arbetat ambitiöst, kreativt och intelligent för att formulera en jämställdhetsplan som utgår från det nya jämställdhetsprogrammet. Planen förmedlas med entusiasm och frimodighet inför uppgiften att driva fram en jämställd verksamhet i förskola och skola, men vi anar också listighet och klurighet. Allt är dock nedtecknat med finesse och stil."

För att kunna utvärdera 2008 års jämställdhetsarbete har förvaltningens chefer uppmanats att rapportera in information till förvaltningen centrala jämställdhetsombud. De olika punkterna från 2008 års jämställdhetsplan anges nedan med kursiv stil och efter varje stycke beskrivs vad som genomförts och på vilket sätt.

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

Förvaltningens centrala jämställdhetsombud presenterade 2008 års jämställdhetsplan för cheferna vid en skolkonferens. De flesta cheferna har därefter lyft jämställdhetsplanen med sina medarbetare vid arbetsplatsträffar. Jämställdhetsplanen ligger även på Barn- och utbildningsförvaltningens sida på intranätet. Cheferna vid Sunnerbogymnasiet bjöd in förvaltningens centrala jämställdhetsombud till att presentera jämställdhetsplanen för medarbetarna vid en arbetsplatsträff.

Jämställd förskola/skola (och fritidsgårdsverksamhet)

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.

Det skiljer sig mycket mellan olika arbetsställen när det gäller hur aktiva man är med att arbeta med jämställdhetsfrågor. Vissa arbetsställen har inte arbetat alls med jämställdhet medan andra är mycket aktiva. Nedan följer några goda exempel där några av förvaltningens chefer citeras:

Kungshögsskolan: "Vi har köpt in en hel del litteratur inom genus och jämställdhet och några arbetslag både inom skolan och förskolan har läst och diskuterat och arbetat vidare med eleverna/barnen. Kungshögsskolan har en Jämställdhetsgrupp som ska stimulera till fortsatt arbete med jämställdhet på skolan. På Donationsgatans förskola lyfts jämställdhet på varje personalkonferens (var tredje vecka) som en särskild punkt. Där beslutar vi också om vad vi ska arbeta vidare med till nästa konferens".

Lasarettsgatans- Fogdeskolans förskolor: "Vi har arbetat mycket med vårt förhållningssätt mot barn och föräldrar. T.ex. att inte förstärka gamla beteenden som att påpeka flickors söta klänningar etc. Eller att be pappa likväl som mamma om nya blöjor när de gamla har tagit slut. På Fogdeskolan älskar barnen när jobbgubbarna kommer och arbetar med rabatterna, sopar gården etc. Numera kommer två jobbarflickor istället vilket inspirerar även flickorna i deras lek."

Sunnerbogymnasiet: "Vart tredje år har vi på Sunnerbogymnasiet en temavecka som speciellt inriktar sig på mänskliga rättigheter och allas lika värde. I mars 2008 bjöds såväl elever, personal och allmänhet in till en fullspäckade dagar med temat "Lika-O-Lika". Välkända och omtalade föreläsare besökte skolan."

Sunnerbogymnasiet: "Teknikprogrammet har sedan våren 2008 en tjejgrupp. Syftet är att stärka tjejernas självförtroende och att de ska känna en samhörighet över årskurserna. Eftersom tjejerna är i minoritet på Teknikprogrammet i samtliga årskurser är det viktigt att de tjejer som väljer programmet stannar kvar och fullföljer sin utbildning. Tjejerna i de högre årskurserna kan också fungera som förebilder för de i årskurs ett och de kan utbyta erfarenheter som de annars inte skulle ha gjort."

Bolmsö förskola: "Vi har arbetat med ett genusprojekt på förskolan där man fokuserade på pedagogernas förhållningssätt mot barnen utifrån ett genusperspektiv".

Byagårdens, Rydgatans och Högstengatans förskolor: "Vid utvärderingsdagarna har vi oftast någon punkt att reflektera kring beträffande jämställdhet".

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

Medarbetare från exempelvis Donationsgatans förskola har gjort studiebesök på Byagårdens förskola och lärt sig en hel del av dem när det gäller jämställdhetsfrågor. Men att lära av varandra är något som vi kan bli bättre på under 2009. Flera förskolor från Växjö kommun har gjort studiebesök på Donationsgatans förskola för att bland annat få veta mer om arbetet med jämställdhet. Detta ger god marknadsföring för Ljungby kommun som en attraktiv arbetsgivare med jämställdhet i fokus!

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.

Med hänvisning till Skolverkets utbildningsinspektion tillsattes en särskild arbetsgrupp bestående av en områdeschef, en utvecklingsledare och tre rektorer för att utreda och analysera skillnaden i kunskapsresultat mellan de olika grundskolorna samt

skillnaden i meritvärde mellan pojkar och flickor. Gruppen tog fram ett antal förslag till åtgärder och presenterade en handlingsplan för Barn- och utbildningsnämnden i augusti 2008. Arbetsgruppen ska arbeta vidare med vissa punkter under 2009. Några rektorer rapporterar att man diskuterat och analyserat sambandet mellan kön och skolframgång, andra inte. Några exempel:

På Kungshögsskolan har man ur jämställdhetssynpunkt arbetat med kartläggning av hur det ser ut och varför. Fokus har legat på varför flickor har så mycket bättre meritvärden. Ämnet har diskuterats och analyserats på personalkonferenser, i arbetslagen och i elevgrupperna. Man har märkt att flickor redan i de yngre åren är mer motiverade och bättre på att läsa rent generellt och har därför påbörjat ett långsiktigt arbete med att förändra attityder och värderingar. Diskussioner förs om hur arbetssättet kan förändras så att pedagogiken mer passar pojkarna.

Mellan Ryssby, Bolmsö och Vittaryd genomfördes diskussioner kring betyg med mera ur ett jämställdhetsperspektiv efter nationella prov och diagnoser vårterminen 2008.

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.

På grund av att utbildningskonsulten har varit mycket uppbokad (och även medarbetarna på barn- och utbildningskontoret) har det dragit ut på tiden och utbildningen i jämställt bemötande har därför flyttats till 2009. Utbildningsdagar är nu fastlagda till april/maj.

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.

Riktade löneökningar ur jämställdhetsperspektiv har genomförts under 2008 för de kvinnodominerade yrkesgrupperna förskollärare och fritidspedagoger.

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.

Ovanstående två punkter ska finnas med som en naturlig del i chefernas arbetssätt inom Barn- och utbildningsförvaltningen. Det har inte gjorts någon konkret uppföljning på om det är så på alla arbetsställen, men det har inte framkommit några signaler på att så inte skulle vara fallet.

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.

Alla tjänster, både tillsvidareanställningar och långtidsvikariat har annonserats ut under 2008 (internt eller externt), förutom i några få fall då det funnits övertalig tillsvidareanställd personal att placera 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.

Det blev inga arbetsmarknadsdagar för lärare vare sig i Växjö eller i Halmstad under 2008 vilket innebar att barn- och utbildningsförvaltningen inte kunde åka dit och marknadsföra sig.

Cheferna har även under 2008 försökt arbeta aktivt för att förändra könsbalansen inom vissa yrkeskategorier genom att vid rekrytering beakta det underrepresenterade könet om lika kompetens förelegat. Ett konkret exempel är när man vid rekrytering av ny vaktmästare till Hamnedaenheten medvetet valde en kvinna, vilket innebär att man på Agunnaryd-, Hamneda- och Södra Ljungaenheten nu har två män och en kvinna som vaktmästare. Effekten blev dock å andra sidan att det inte arbetar någon man (mer än slöjdläraren på deltid) på Hamnedaenheten. Det har generellt sett varit fortsatt svårt att jämna ut könsbalansen eftersom de sökande till lediga tjänster oftast tillhört det överrepresenterade könet.

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

Planeringsarbetet är klart och upphandlingen av utbildningskonsult kommer att slutföras under våren 2009. Utbildning och certifiering kommer att ske under hösten 2009. Vi har dessutom fått EU-medel som kommer att finansiera större delen av detta.

Elva stycken tillsvidareanställda, utbildade barnskötare (alla kvinnor) har gått en barnskötarutbildning på distans som arbetsgivaren varit med och organiserat. Dessa barnskötare tog sin slutexamen under våren 2008 och de var alla mycket nöjda med vad utbildningen gett dem.

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.

Alla arbetsställen har under 2008 kommit igång med sitt FAS 05-arbete.

Kartläggning av jämställdhet inom Barn- och utbildningsförvaltningen enligt Diskrimineringslagen

Kartläggningen baseras på statistik från perioden 2008-01-01 tom 2008-12-31 /alternativt det exakta datumet 2008-12-31.

Den kursiva texten visar den exakta ordalydelsen från Diskrimineringslagen, men i denna jämställdhetsplan rapporteras endast de uppgifter som kan relateras till jämställdhetsområdet (alltså inte etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning).

4 § Arbetsförhållanden

”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.”

Antal anställda, sysselsättningsgrad och befattning

Inom barn- och utbildningsförvaltningen är 86,3 % av antalet tillsvidareanställda medarbetare kvinnor och 13,7 % män, se tabell. 67,3 % av antalet visstidsanställda medarbetare är kvinnor och 32,7 % är män.

Antal anställda	Män	Kvinnor	Totalt
Tillsvidare	139	873	1012
Viss tid	48	99	147
Totalt	187	972	1159

Andelen visstidsanställda i förhållande till andelen tillsvidareanställda var ungefär lika stor för kvinnor och män under 2007, men för 2008 är den betydligt högre för männen (K= 11,3 %, M= 34,5 %). En trolig huvudförklaring till detta är att Sunnerbogymnasiet nyrekryterat ovanligt många lärare, varav flera män till visstidsanställningar. Anledningen till detta är ökande elevtal, flera föräldraledigheter och brist på behöriga yrkeslärare. Det är oftast betydligt fler män i urvalet till gymnasielärartjänster (även till visstidsanställningar) än det är till exempelvis 1-7 lärartjänster. De sökande till yrkeslärartjänster är nästan bara män, och eftersom det är mycket svårt att få tag på behöriga yrkeslärare i vissa ämnen anställdes flera obehöriga manliga yrkeslärare på visstidsanställning under 2008.

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. Vi har dock exempelvis en kvinnlig slöjdlärare som är behörig både i trä- och metallslöjd och textilslöjd, vilket är det optimala. Se bilaga för mer information om antal medarbetare per befattning uppdelat på kön.

Antalet kvinnliga chefer inom förvaltningen är 26 st och antalet manliga chefer är 10 st, se tabell. Andelen manliga chefer är då 28 % vilket är större än andelen manliga tillsvidareanställda medarbetare som är 13,7 %.

Chefsbefattningar	Antal kvinnor	Antal män
Administrativ chef	1	1
Barn- o utbildningschef	1	0
Enhetschef	1	0
Områdeschef	0	2
Rektor	21	7
Utvecklingsledare (chef)	1	0
Verksamhetsledare	1	0
	26	10

Andelen kvinnor som arbetar deltid är 35 %. Andelen män som arbetar deltid är 16 %. Det är alltså betydligt vanligare att kvinnorna arbetar deltid.

Sjukfrånvaro och frisknärvaro

Barn- och utbildningsförvaltningen minskade sin sjukfrånvaro med 0,8 procentenheter till 4,5 procent för 2008. Kvinnorna minskade sin sjukfrånvaro till 4,9 procent medan männen ökade sin till 2,7. När det gäller långtidssjukfrånvaron minskade den totalt och för kvinnorna men ökade för männen.

Frisknärvaron under 2008, det vill säga andelen medarbetare som inte haft någon sjukdag alls under året, är 39,9 % för kvinnor och 56,7 % för män. Totalt blir det 42,7 %.

Arbetsskador, fysisk och psykisk arbetsmiljö

Under 2008 rapporterades totalt 12 arbetsskador inom barn- och utbildningsförvaltningen samt 1 färdolycksfall och 9 tillbud. När det gäller den fysiska och psykiska arbetsmiljön har skyddsronderna genomförts av respektive arbetsställes chef och skyddsombud.

Övertid

Männens totala övertid uppgick under 2008 till 1724 timmar, vilket blir 9,2 timmar/person. Kvinnornas övertid uppgick totalt till 5157 timmar, vilket blir 5,3 timmar/person.

5 § Arbete och föräldraskap

”Arbetsgivaren ska 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. Antalet frånvarodagar

med föräldraledighet per snittanställning är för kvinnorna 49 medan det för männen är 7. I föräldraledighet ingår här all form av föräldraledighet (havandeskapsledighet, besök mödravårdscentral, tillfällig föräldrapenning, vård av barn).

6 § Sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön

”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.”

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 2008.

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

7 § ”Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.”

8 § ”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.”

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, 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.”

Alla lediga tjänster inom barn- och utbildningsförvaltningen ska 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.”

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.

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

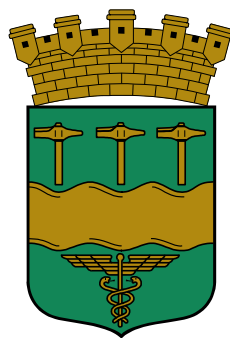
särbehandling användas som ett led i arbetet med att försöka jämna ut könsfördelningen inom förvaltningen.

10-11 §§ Jämställdhetsanalys av löner

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

11 § "Arbetsgivaren ska vart tredje 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 i februari 2009.



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*

