

# Ljungby kommuns jämförelseplan 2010-2011

Antagen av kommunstyrelsen  
den 14 september 2010 § 149



## Förvaltningar i kommunen

Barn- och utbildningsförvaltningen

Kommunledningskontoret

Kultur- och fritidsförvaltningen

Miljö- och byggkontoret

Socialförvaltningen

Tekniska kontoret

# Innehållsförteckning

INLEDNING FRÅN PERSONALUTSKOTTETS ORDFÖRANDE	2
BAKGRUND	3
LAGSTIFTNING OCH STYRDOKUMENT	3
Diskrimineringslagen	3
Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet CEMR	3
Ljungby kommuns verksamhetsidé	4
Ljungby kommuns arbetsgivarpolitiska program	4
Ljungby kommuns Jämställdhetsprogram	5
En jämställd kommun	5
ORGANISATION FÖR ARBETET	6
ANSVARSFÖRDELNING OCH ARBETSMETOD 2010 – 2011	6
MINIMIKRAVEN FÖR JÄMSTÄLLDHETSPLANEN REGLERADE AV § 4 – 11 I DISKRIMINERINGSLAGEN	7
AKTIVITETSPLANER FÖR ÅR 2010-2011	11
BILAGOR	
Utvärdering/uppföljning av 2009 års jämställdhetsplaner	21

# Personalutskottets ordförande Ann-Charlotte Wiesel har ordet

Jämställdhet en demokratifråga!

Ett jämställt Ljungby kommun innebär att samtliga kvinnor och män, kommuninvånare som anställda, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Jämställdhet är en fråga som är lika viktig för män och kvinnor, en demokratifråga. Mycket har hänt historiskt gällande jämställdhet i Sverige. Jämför vi Sverige med många andra delar av världen har vi kommit långt i jämställdhetsarbetet, men än har vi mycket kvar att göra.

När vi får mer kunskap och medvetenhet om detta ämne, ökar förståelsen för hur viktigt det är att fortsätta uppmärksamma och synliggöra vad som är jämställt respektive Ojämställt. Ljungby kommun är inget undantag, vi behöver fortsätta arbeta med dessa frågor för att det ska bli ett naturligt inslag i vår verksamhet - nu och framöver. Vi driver jämställdhetsarbetet på tre fronter. Det är dels som arbetsgivare i kommunen, dels i det politiska arbetet men också genom kommunens verksamheter. Målsättningen är att våra verksamheter ska ge samma goda förutsättningar för flickor och pojkar, män och kvinnor.

Ljungby kommun har år 2009 ansökt om projektpengar från SKL (Sveriges kommuner och landsting) och fått beviljat 1.3 miljoner kronor som är öronmärkta till jämställdhetsintegrering. Två processledare är anställda under projektiden september 2009-januari 2011. Tio jämställdhetsstrateger är samlade som en "kärntrupp" som finns under projektet och de ska sedan efter projektiden fortsätta med jämställdhetsintegreringen tillsammans med cirka 100 jämställdhetsombud som jobbar i verksamheterna i kommunen.

Med detta vill vi visa att jämställdhet är en fråga som berör, då vi ska vara delaktiga i arbetet med att göra Ljungby kommun mer jämställt. Det vinner alla på.



Ann-Charlotte Wiesel  
Ordförande för personalutskottet

# Bakgrund

I Ljungby kommun har vi valt att ta ett vidare grepp om jämställdhetsarbetet än vad lagen kräver, vilket innebär att vi inte enbart arbetar med jämställdhet för våra medarbetare utan även med jämställdhetsfrågor ute i vår verksamhet gentemot medborgarna.

Jämställdhetsplanen utgår ifrån diskrimineringslagen, den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet (CEMR), Ljungby kommuns verksamhetsidé, Ljungby kommuns arbetsgivarpolitiska program samt Ljungby kommuns jämställdhetsprogram för 2007-2010. Jämställdhetsprogrammet kommer inte att förnyas 2011. Programmets tre huvudområden: Den kommunala verksamheten, kommunen som arbetsgivare och den politiska verksamheten ingår i jämställdhetsplanen för 2010-2011. Jämställdhetsplanen fastställs av Kommunstyrelsen och aktivitetsplanerna av samtliga nämnder.

## Lagstiftning och styrdokument

### Diskrimineringslagen

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 arbeta 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.

### Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet (CEMR)

CEMR (Council of European Municipalities and Regions), är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. Kommunfullmäktige antog CEMR-deklARATIONEN 2009. Den som undertecknat denna deklARATION om jämställdhet på lokal och regional nivå förklarar följande principer som grundläggande agerande:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet.  
Kommuner och regioner ska förverkliga denna rättighet inom alla sina ansvarsområden.
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.  
I jämställdhetsarbetet ska utöver könsdiskriminering även följande beaktas:

Diskriminering som har sin grund i ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller trosuppfattning, politisk eller annan uppfattning, tillhörighet till nationell minoritet, egendom, börd, funktionshinder, ålder, sexuell läggning eller socioekonomisk tillhörighet.

3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet. Att synliggöra härskartekniker och medvetandegöra fördomar är två sätt att jobba med stereotyper.
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/ regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet. Jämställdhetsperspektivet måste beaktas vid utformningen av politiska åtgärder, metoder och instrument som påverkar människornas vardag.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång. Kommuner och regioner ska upprätta handlingsplaner och program för jämställdhet och tillföra de ekonomiska och mänskliga resurser som behövs för att genomföra dem.

## **Ljungby kommuns verksamhetsidé**

Vi ska tillsammans främja en hållbar och positiv utveckling för att ge trygghet och service utifrån våra gemensamma resurser.

Vår vision är att Ljungby ska kännetecknas av:

### **Kreativitet**

I Ljungby kommun finns entreprenörsanda, framåtsträvande och uppfinningsrikedom.

Vi har mod att pröva nya vägar.

### **Mångfald**

I Ljungby kommun finns en mångfald av utbildningar, företag, föreningar och kulturliv.

Vi främjar jämställdhet, integration och medborgarinflytande i alla åldrar.

### **Trygghet**

I Ljungby kommun är det tryggt att leva. Vi har tillit till varandra och den kommunala servicen.

Våra tre övergripande mål för verksamheten är:

- Ljungby ska vara en av de bästa kommunerna att leva och bo i.
- Ljungby kommun ska vara en föregångskommun i näringslivsfrågor.
- Ljungby kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare.

## **Ljungby kommuns arbetsgivarpolitiska program**

Syftet med Ljungby kommuns arbetsgivarpolitiska program är att tydligt redovisa kommunens arbetsgivarpolitik. Det är ett styrdokument som gäller alla medarbetare på alla kommunens arbetsplatser och som tar upp följande områden; medarbetarskap, ledarskap, arbetsmiljö, hälsa, jämställdhet, kompetensförsörjning, lönepolitik och mångfald.

## Ljungby kommuns jämställdhetsprogram

Ljungby kommuns jämställdhetsprogram antogs av kommunfullmäktige i september 2007 och gäller till och med år 2010. Jämställdhetsprogrammets vision lyder:

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.

### Jämställdhetsprogrammets huvudområden

Programmet är indelat i tre områden:

- Den kommunala verksamheten
- Kommunen som arbetsgivare
- Den politiska verksamheten

Inom varje huvudområde finns utvecklingsområden som Ljungby kommun har valt att arbeta vidare med under 2007-2010.

### Den kommunala verksamheten

I den kommunala verksamheten ska fokusering ske på följande utvecklingsområden:

- Jämställd förskola/skola och fritidsgårdsverksamhet
- Jämställt bemötande
- Jämställd biståndshandläggning

### Kommunen som arbetsgivare

Kommunen som arbetsgivare ska fokusera på följande utvecklingsområden:

- Jämställda löner
- Utvecklings- och karriärmöjligheter
- Inflytande

### Den politiska verksamheten

I den politiska verksamheten ska fokusering ske på följande utvecklingsområden:

- Demokratiska arbetsmetoder
- Utbildning
- Mentorsprogram
- Jämnare könsfördelning

## En jämställd kommun

En jämställd kommun innebär att samtliga kvinnor och män, kommuninvånare som anställda, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Jämställdhet är en fråga om rättvisa och demokrati. Ett väl integrerat jämställdhetstänkande innebär att jämställdhetsarbetet är ett naturligt inslag i hela Ljungby kommuns verksamhet.

För att förstå och förändra rådande villkor behövs bland annat ett genusperspektiv. Ordet genus används för att beskriva hur vi människor formas socialt och kulturellt till vårt kön. Genusperspektiv innebär således en medvetenhet om att det är av betydelse och att det får konsekvenser att vi är kvinnor eller män.

Det finns två olika typer av jämställdhet, kvantitativ jämställdhet och kvalitativ jämställdhet. Kvantitativ jämställdhet innebär att det finns en jämn könsfördelning i en grupp, det vill säga

att andelen kvinnor respektive män ligger mellan 40 och 60 procent. En jämn könsfördelning är dock inte tillräckligt för att uppnå jämställdhet. Det krävs också en kvalitativ jämställdhet vilket bland annat innebär att kvinnor och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara på samma sätt.

Den kvantitativa jämställdheten är där det traditionellt lagts mest fokus på. Den är ibland svår att påverka och tar ofta lång tid att förändra, till exempel andelen män inom vård och omsorg och inom barnomsorgen. Det gäller att inte fastna där utan att tänka ett steg längre, till den kvalitativa jämställdheten och fokusera på att agera och tänka ur ett könsperspektiv i det dagliga arbetet. Det går utmärkt att bedriva jämställdhetsarbete även på arbetsplatser där endast kvinnor eller endast män arbetar.

Ljungby kommun ska i sitt jämställdhetsarbete utgå ifrån ett konsekvenstänkande. Det innebär att reflektera över hur handlingar, beslut och bemötande påverkar kvinnor respektive män - vad innebär det att vara kvinna respektive man i just den här situationen? Vad är det vi vill uppnå och vilka konsekvenser får det? Detta innebär också att kvinnor och män inte alltid måste behandlas exakt lika, utan att konsekvenserna av behandlingen ska vara lika.

## Organisation för arbetet

År 2007 beslutade regeringen om 125 miljoner kronor i stöd till Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, under perioden 2008-2010. Huvudsyftet är att kvalitetssäkra verksamhet och service till medborgarna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Medlen anslås därför till att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting. Med jämställdhetsintegrering menas att det är en politisk strategi som syftar till att minska ojämställdhet i samhället genom att införliva jämställdhetsperspektiv inom alla arenor och verksamhetsområden, på alla samhällsnivåer och alla nivåer inom en kommunal verksamhet.

Ljungby kommun har sökt och beviljats 1,3 miljoner kronor från SKL för att jobba mer prioriterat i ett projekt med jämställdhetsintegrering under perioden september 2009 till januari 2011. Två processledare har anställts för att starta och driva igång processer i kommunen med fokus på jämställdhet och jobbar utefter en projektplan med 12 aktivitetsmål och jämställdhetsmål som ska uppnås. Ljungby kommun har valt ett tillvägagångssätt där processledarna ingår i en styrgrupp som består av förvaltningscheferna i kommunen och processledarna ger även kontinuerlig information till personalutskottet under projektets gång. På varje förvaltning är en till tre jämställdhetsstrategier utvalda. Strategernas roll är bland annat att fortsätta jämställdhetsintegreringen efter projektets slut. De ska också vara en sammanhållande länk till både förvaltningschefer och politiker samt ut till jämställdhetsombuden. Ombuden är minst ett på varje arbetsplats eller per APT-grupp och detta regleras av storlek på arbetsplats. Jämställdhetsombudens uppgift är bland annat att sprida information och kunskap om jämställdhet vidare till medarbetarna i verksamheten. Ombuden ska exempelvis lyfta olika jämställdhetsfrågor som diskussionspunkter vid minst fyra arbetsplatsträffar per år. Ombuden är också en viktig informationskanal från arbetsplatserna till strategerna, processledarna och förvaltningschefer, för att fånga upp och synliggöra viktiga frågor att arbeta vidare med.

## Ansvarsfördelning och arbetsmetod 2010-2011

Samtliga förvaltningar och kommunala bolag ska årligen upprätta en jämställdhetsplan. De bolag som har fler än 25 anställda är skyldiga enligt lag att ha en jämställdhetsplan men alla rekommenderas att ha en. I planen ska det konkretiseras hur de gemensamma utvecklings-

områdena ska genomföras inom respektive verksamhet. Planen ska också innehålla de områden som regleras av diskrimineringslagen, den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet (CEMR), en nulägesanalys och en utvärdering/uppföljning av föregående års jämställdhetsplan.

Ljungby kommuns olika förvaltningar har från och med år 2010 en gemensam jämställdhetsplan, vilken sedan innehåller respektive förvaltnings egen aktivitetsplan för jämställdhetsarbete. Aktivitetsplanen tas fram gemensamt av jämställdhetsstrateger i samverkan med förvaltningschef, jämställdhetsombud, chefer och fackliga representanter. Det färdiga förslaget ska sedan presenteras och antas i respektive nämnd och i personalutskottet samt i kommunstyrelsen. Jämställdhetsplanen i sin helhet ska följas upp och utvärderas hösten 2011. Arbetet med jämställdhetsplanen för 2012 ska påbörjas hösten 2011 och vara klar januari 2012. Förvaltningscheferna har det övergripande ansvaret för att aktivitetsplanerna upprättas samt att åtgärderna genomförs och utvärderas. Alla medarbetare har ett eget ansvar att ta till sig information om jämställdhet på olika sätt till exempel via e-post, intranät och webb samt att känna till vilka som är jämställdhetsstrateger och jämställdhetsombud i sin verksamhet.

Kontaktperson för jämställdhetsplanen:  
Personalchef Marie Wallin,  
E-post [marie.wallin@ljungby.se](mailto:marie.wallin@ljungby.se)  
Telefon 0372-78 91 31

## Minimikraven för jämställdhetsplanen reglerade av §§ 4-11 i diskrimineringslagen

### Arbetsförhållanden

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.

*Detta gör vi: Ljungby kommun gör årligen en personalekonomisk redovisning.*

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

DO:s förklaring: Föräldraledighetslagen ska garantera föräldrar rätten att vara föräldralediga utan risk att missgynnas på sin arbetsplats. Kvinnor tar fortfarande ut merparten av föräldraledigheten, stannar oftast hemma för vård av sjukt barn och tar ledigt för inskolning.

*Detta gör vi: Ljungby kommun har en positiv inställning på föräldraledighet och att föräldrarna delar på föräldraledigheten.*

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.

DO:s förklaring: Det innebär att arbetsgivaren måste vidta specifika åtgärder oavsett om det har förts fram att trakasserier eller kränkningar förekommer. Om arbetsgivaren får kännedom om att det förekommer sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av

de i lag skyddade diskrimineringsgrunderna måste arbetsgivaren utreda och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

*Detta gör vi: Ljungby kommun ska hösten 2010 revidera en policy och handlingsplan mot kränkande särbehandling i arbetslivet till att vara mer anpassad efter diskrimineringslagen och ge tydliga direktiv i rutiner hur vi i Ljungby kommun gör tex när någon blir sexuellt trakasserad.*

## 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.

*Detta gör vi: Ljungby kommun har tillsatt en arbetsgrupp för att se över och ta fram rutiner och mallar för rekryteringsprocessen. När materialet är färdigt kommer det att presenteras för samtliga chefer.*

*Kommunen använder individuella utvecklingsplaner för att identifiera och utveckla kompetensen och för att medarbetaren ska nå verksamhetens mål.*

*Kommunen erbjuder traineeutbildning för att möta framtidens behov av nya ledare. Det vill säga, kompetensutveckling som på sikt leder till jämnare könsfördelning inom de arbeten som idag är dominerade av antingen män eller kvinnor.*

*”Farkost” är ett EU-projekt som innebär att det finns möjlighet för både manlig och kvinnlig kommunpersonal att kompetensutbilda sig 2009-2010. Tabellen visar alla utbildningar som ingått i ”Farkost” samt deltagarantal uppdelat i kön.*

Utbildning	Kvinna	Man	Sammanlagt
Intraprenadutveckling	37	0	37
Bemötande av funktionshindrade*	1127	209	1336
Certifiering av fastighetstekniker			
Certifiering av lokalvårdare	66	1	67
Chef i Ljungby	78	45	123
Datautbildning	297	55	352
Filosofiska rummet	22	4	26
Förvaltningsadministration	48	13	61
Grundkurs i folkhälsa	22	5	27
Jämställt bemötande	20	12	32
Projektledning	20	9	29
Samverkan skola-företag/kommun/landsting	199	108	307
Storytelling	10	5	15
Utbildning i analysarbete	85	9	94
Utbildning i vegetarisk matlagning	69	5	74
Övningskörning på halkbana	18	0	18
<b>Sammanlagt</b>	<b>2118</b>	<b>480</b>	<b>2598</b>

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.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

*Detta gör vi: Ljungby kommun tillämpar positiv särbehandling om kompetensen mellan de sökande är likvärdig och det råder könsobalans på den befattning som ska tillsättas.*

*För att synliggöra och locka fler ungdomar in i den kommunala verksamheten samt att minska ungdomsarbetslösheten, har Ljungby kommun erbjudit 100 ungdomstraineplatser. En intention i denna satsning har också varit att få in det underrepresenterade könet i verksamheterna. Tabellen nedan visar fördelningen av platserna mellan män och kvinnor:*

Förvaltning	kvinnor	kvinnor i procent	män	män i procent	Sammanlagt
Barn- och utbildningsförvaltningen	27	64%	15	36%	42
Kommunledningskontoret	4	67%	2	33%	6
Kultur- och fritidsförvaltningen	2	50%	2	50%	4
Socialförvaltningen	18	60%	12	40%	30
Tekniska kontoret	5	42%	7	58%	12
Sammanlagt	56	59,50%	38	40,50%	94

## Lönefrågor

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. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

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 behöver 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.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

**Detta gör vi:** Ljungby kommun gör en lönekartläggning och en handlingsplan för jämställda löner efter varje löneöversyn.

”Jämställda löner är ett av Ljungby kommuns mål för att bli en attraktiv arbetsgivare. Arbetet med jämställda löner omfattar både kvinnor och män. Genom det lönekartlägningsarbete som Ljungby kommun har utarbetat tillsammans med representanter för de fackliga organisationerna finns förståelse och ett genuint intresse från parterna att bedriva jämställda löner och ett gediget verktyg för ett långsiktigt arbete med Ljungby kommuns lönepolitik.”  
Källa: Lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner 09

### Ljungby kommuns löner uppdelade förvaltningsvis 2009

<b>Barn- och utbildningsförvaltningen</b>			
	<b>Lägsta</b>	<b>Medel</b>	<b>Högst</b>
<b>Kvinnor</b>	16 480 kr	23 335 kr	52 800 kr
<b>Män</b>	17 500 kr	25 262 kr	47 000 kr
<b>Kommunledningskontoret</b>			
	<b>Lägsta</b>	<b>Medel</b>	<b>Högst</b>
<b>Kvinnor</b>	19 800 kr	26 631 kr	75 350 kr
<b>Män</b>	20 200 kr	32 198 kr	50 480 kr
<b>Kultur- och fritidsförvaltningen</b>			
	<b>Lägsta</b>	<b>Medel</b>	<b>Högst</b>
<b>Kvinnor</b>	17 500 kr	22 079 kr	33 190 kr
<b>Män</b>	17 500 kr	24 276 kr	43 400 kr
<b>Miljö- och byggkontoret</b>			
	<b>Lägsta</b>	<b>Medel</b>	<b>Högst</b>
<b>Kvinnor</b>	22 800 kr	25 791 kr	28 600 kr
<b>Män</b>	25 000 kr	32 128 kr	45 100 kr
<b>Socialförvaltningen</b>			
	<b>Lägsta</b>	<b>Medel</b>	<b>Högst</b>
<b>Kvinnor</b>	17 500 kr	21 586 kr	52 300 kr
<b>Män</b>	17 500 kr	23 599 kr	38 100 kr
<b>Tekniska kontoret</b>			
	<b>Lägsta</b>	<b>Medel</b>	<b>Högst</b>
<b>Kvinnor</b>	17 500 kr	21 682 kr	46 500 kr
<b>Män</b>	17 561 kr	24 500 kr	45 100 kr
<b>Alla förvaltningar</b>			
	<b>lägsta</b>	<b>medel</b>	<b>högst</b>
<b>kvinnor</b>	16 480 kr	22 490 kr	75 350 kr
<b>män</b>	17 500 kr	25 154 kr	50 480 kr

# **Aktivitetsplaner för 2010-2011**

På kommande sidor presenteras sju aktivitetsplaner för jämställdhetsintegrering för tiden 2010-2011. Den första aktivitetsplanen gäller alla förvaltningar och sedan följer en aktivitetsplan för varje förvaltning.

# Jämställdhetsintegrering aktivitetsplan 2010-2011

## Förvaltning: Alla förvaltningar

Mål	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig	Ansvarig för genomförande	Rapporteras till	Budget i tid och pengar	Återkoppling
Jämställdhetsplanen Presenteras på samtliga förvaltningars APT.	Jämställdhetsplanen går igenom på APT och diskuteras med medarbetarna.	Hösten 2010.	Förvaltningschefen.	Jämställdhetsstrategen Och/ eller jämställdhetsombuden	Jämställdhetsstrategen.	20 minuter på APT.	Dokumentation i minnesanteckningar från APT.
Jämställdhet ska tas upp som punkt på APT:s dagordning.	Sätter upp jämställdhet som ämne på APT dagordningen.	Minst 4 gånger per år.	Förvaltningschefen	Jämställdhetsstrategen och/ eller jämställdhetsombuden.	Jämställdhetsstrategen.	30 min per tillfälle	Dokumentation i minnesanteckningar från APT.
Ta fram gemensam uppföljning/utvärderingsmall	Jämställdhetsstrateger tar fram mall tillsammans med processledare	Hösten 2010	Processledare	jämställdhetsstrateger	Processledare	Totalt 10 timmar	Dokumentation av mall.

## Jämställdhetsintegrering aktivitetsplan 2010-2011

### Barn- och utbildningsförvaltningen

Mål	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig	Ansvarig för genomförande	Rapporteras till	Budget i tid och pengar	Återkoppling
Ökad medvetenhet om jämställdhet bland alla förvaltningens medarbetare	Forumteater med tema jämställdhet	16-17 aug 2010	Processledare Jämställdhetstrateger Jämställdhetsombud	Teatergruppen Vardagens Dramatik	Processledare Jämställdhetsstrateg	- Finansieras av SKL-pengar - Samtliga medarbetares arbetstid	- Uppföljning av deltagarantal - Alla ska ha en diskussion vid efterföljande APT som dokumenteras
Synliggöra och kartlägga bemötande ur genus- och jämställdhetsperspektiv	- Verksamhetsobservationer i personalgrupper och bland barn/elever	2010-2011	Arbetsgruppens närmaste chef	Jämställdhetsombud	Jämställdhetsstrateg	Mandat och tid för jämställdhetsombudet	Kort dokumentation av resultat och analys
Att arbetsmaterial som köps in till skola och förskola ska granskas ur genus- och jämställdhetsperspektiv	Litteraturgranskning - Läromedel - Skönlitteratur - Tidningar	2010-2011	Inköpsansvarig/ämnesansvarig	Jämställdhetsombud i samverkan med hela arbetsgruppen	Jämställdhetsstrateg	Mandat och tid	Kort dokumentation av resultat och analys
Synliggöra skillnader mellan könen avseende betyg i grundskola och gymnasium	Betygsuppföljning uppdelad på kön	2010-2011	Förvaltningschef	Rektor i samverkan med jämställdhetsombud och övriga medarbetare	Jämställdhetsstrateg	Tid för uppföljning och analys.	Betygsuppföljning med analys
Minska könsstereotypa programval till gymnasieskolan	- Information till elever från personer med otraditionella yrken.	2010-2011	Jämställdhetsstrateg	Strateger och några ombud med hjälp av studie- och yrkesvägledare och medarbetare med otraditionella yrken i Ljungby kommun	Jämställdhetsstrateg	Involverade medarbetares tid	Mäta om antalet elever av det underrepresenterade könet ökar.

Mål	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig	Ansvarig för genomförande	Rapporteras till	Budget i tid och pengar	Återkoppling
Öka ombudens kunskap om hur man praktiskt kan jobba med jämställdhet i skola och förskola	Inköp av bok om jämställdhet i skola/förskola till alla ombud.	Hösten 2010	Jämställdhetsstrateg	Jämställdhetsstrateg		Inköpskostnad 1 bok/ombud	
Att föräldrar informeras om pågående jämställdhetsarbete	Information vid något föräldramöte	2010-2011	Arbetsplatsens chef	Chef och jämställdhetsombud	Jämställdhetsstrateg	Tid vid föräldramöte	

# Aktivitetsplan för jämställdhetsintegrering 2010 – 2011

## Kommunledningskontoret

Mål	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig	Ansvarig för genomförande	Rapporteras till	Budget i tid och pengar	Återkoppling
Klk:s personal får kunskap om diskrimineringslagstiftningen	Utbildning	2 juni 2010 på klks: dag	Förvaltningschef	Processledaren för jämställdhet och jämställdhetsombud	Jämställdhetsstrateg	30 minuter	Direkt återkoppling
Medvetandegöra vikten av mångfald vid rekrytering av ny personal	Informera och utbilda	Klart december 2010	Förvaltningschef	Jämställdhetsstrateg	Personalchef	Är en del i arbetet med strategisk rekrytering	Dokumentation i form av broschyr och material på intranätet
Jämställda personalmöten	Observatörer på personalmöten, observatören är ett jämställdhetsombud från annan avdelning	Vid minst två tillfällen per avdelning	Avdelningschef	Jämställdhetsombud	Jämställdhetsstrateg	Cirka tre timmar per avdelning	Återkoppling vid nästkommande möte
Lyfta ämnet jämställdhet	Jämställdhet som punkt på personalmöten, ta hjälp av verktygslådan	Minst fem gånger per år	Avdelningschef	Jämställdhetsombud	Jämställdhetsstrateg	15-30 min per gång	I minnesanteckningarna från personalmötena
Bli medvetna om bilders betydelse	Alla bilder som lämnar klk ska granskas ur ett jämställdhetsperspektiv	Fortlöpande under planens giltighetstid	Avdelningschef	Chefsinformatör, jämställdhetsombud eller jämställdhetsstrateg	Jämställdhetsstrateg	Sker fortlöpande i det dagliga arbetet	Direkt återkoppling
All kommunikation, skriftlig som muntlig, ska ske på ett sätt som inte utesluter någon.	Språket i skrivelser och protokoll ska utvärderas ur jämställdhetssynpunkt av studenter på Linneuniversitetet.	Under 2010	Förvaltningschef	Processledarna för jämställdhetsintegrering	Jämställdhetsstrateg	Ingår i budgeten för processledarnas arbete med jämställdhetsintegrering	Skriftlig återkoppling från universitet

# Jämställdhetsintegrering aktivitetsplan 2010-2011

## Kultur- och fritidsförvaltningen

Mål	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig	Ansvarig för genomförande	Rapporteras till	Budget i tid och pengar	Återkoppling
Anläggningar Nöjda kunder	Bemötande policyn, kundfokus	Ht10- Ht-11	Arbetsledarna	Arbetsledarna kvarter Fritiden	APT, jämställdhetsstrateg KoF nämnden	Inom befintliga ekonomiska ramar: Personalens arbetstid	Förvaltningschef för Kultur och fritid.
Biblioteken Kundglasögonen på!	- bemötandepolicy - kundfokus - kundnöjdhetsindex	Hr-10—vt-11	Bibliotekschef	Jämställdhetsgruppen	.APT Jämställdhetsstrateg Kultur- och fritidsnämnden	Inom befintliga ekonomiska ramar: Personalens arbetstid	Bibliotekschef
Fritidsgården Olika härskartekniker	- värderingsövningar - rollspel - kroppsspråk	Ht-10---ht-11	Gårdsföreståndare	Mita Kanstrup Anne Larsson Henrik Thelander	APT Jämställdhetsstrateg Kultur- och fritidsnämnden	Inom befintliga ekonomiska ramar: Personalens arbetstid	Gårdsföreståndare
Kontoret Kv/manligt i scenkonsten för barn	- statistik - frågeformulär - intervjuer	Ht-10-vt-10	Kultur-och fritidschef	Kultursekreteraren	APT Jämställdhetsstrateg Kultur-och fritidsnämnden	Inom befintliga ekonomiska ramar. Personalens arbetstid	Kultur- och fritidschef
Musikskolan Tydlig kommunikation Röda tråden	Möten Gemensamma aktiviteter Tydlig planering Kommunikation	Ht-10 – vt 11	Musikledaren	Kollegiet	APT Jämställdhetsstrateg Kultur-och fritidsnämnden	Inom befintliga ekonomiska ramar. Personalens arbetstid	Musikledaren

Mål	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig	Ansvarig för genomförande	Rapporteras till	Budget i tid och pengar	Återkoppling
Kontoret - föreningar Belysa jämställdhet i idrottsföreningar	- Se över villkoren för män och kvinnor, killar och tjejer i våra föreningar gällande utbud, resurser, tider med mera.	Ht-10-ht-11	Kultur- och fritidschef	Kultur- och fritidsintendenten i samarbete med Smålands Idrottsförbund	APT Jämställdhetsstrateg Kultur-och fritidsnämnden	Inom befintliga ekonomiska ramar. Personalens arbetstid	Kultur- och fritidschef
Uppmärksamma och medvetandegöra kvinnor , män, killar, tjejer, flickor och pojkars villkor inom idrottsföreningar.	- Ordna en utbildning om lika villkor och jämställdhet riktade till idrottsföreningar under vecka 43 tillsammans med Smålands Idrottsförbund	Våren 2010-v 43 2010.	processledare	Processledare och SISU	Processledare och SKL	30 000 kr	SKL och styrgrupp.

## Jämställdhetsintegrering aktivitetsplan 2010-2011

### Miljö- och byggkontoret

Mål	Aktivitet	Tidplan	Ansvarig	Ansvarig för genomförande	Rapporteras till	Budget i tid och pengar	Återkoppling
Köpa in en "verktygslåda" som innehåller olika aktiviteter med temat jämställdhet.	Processledarna för jämställdhet köper in en sådan.	Hösten 2010.	Förvaltningschefen/ jämställdhetsstrategen	Processledarna, jämställdhetsstrategen och jämställdhetsombudet.	Jämställdhetsstrateg.	SKL medel.	Uppföljning av jämställdhetsarbetet 2011.
Göra en aktivitet med jämställdhet som tema minst en gång i kvartalet.	På APT- träffar eller någon annatans om aktiviteten kräver det.	Start hösten 2010 – hösten 2011	Förvaltningschefen/ jämställdhetsstrategen	Jämställdhetsombud och jämställdhetsstrateg tillsammans med medarbetarna.	Jämställdhetsstrateg.	30-60 min per tillfälle.	Dokumentation i minnesanteckningar från APT.
Gå igenom hur man går tillväga om man har upplevt diskriminering på arbetsplatsen.	Förvaltningschefen går igenom rutinerna på en APT.	Hösten 2010.	Förvaltningschefen.	Alla medarbetare.	Jämställdhetsstrateg.	30 min.	Dokumentation i minnesanteckningar från APT.
Observation	Observera fördelningen av inflytandet mellan män och kvinnor på diverse kontorsmöten.	Start hösten 2010- hösten 2011.	Jämställdhetsstrategen.	Jämställdhetsstrateg/ombud	Jämställdhetsstrateg.	Tid på APT och andra möten.	Uppföljning av jämställdhetsarbetet 2011.

# Jämställdhetsintegrering aktivitetsplan 2010-2011

## Socialförvaltningen

Mål	Aktivitet	Tidplan	Ansvarig	Ansvarig för genomförande	Rapporteras till	Budget i tid och pengar	Återkoppling
Socialförvaltningens utredningar i familjeärenden granskas ur perspektivet hur kvinnor och män, mammor och pappors resurser beskrivs och analyseras	Tiotal utredningar granskas och dialog förs med biståndshandläggarna vid två tillfällen	Våren 2010	Processledarna för jämställdhetsintegrering	Konsult Lena Lernå	Förvaltningschef, sektionschef och processledare	12 000 kr	Rapport från konsult. I maj 2010.
Granskning av biståndsbedömningsrutiner och innehåll ur jämställdhetsperspektiv	Statistik	Våren 2010	Processledarna för jämställdhetsintegrering	Konsult Lena Lernå	Förvaltningschef, sektionschef och processledare	12 000 kr	Rapport från konsult i maj 2010.
Det ska finnas ett jämställdhetsombud på varje arbetsplats/APT i socialförvaltningen.	Tydliggör uppdraget i vad det innebär att vara jämställdhetsombud och alla chefer ger mandat och tid	Augusti 2010-november 2011.	Förvaltningschef och jämställdhetsstrateger.	jämställdhetsstrateger	Förvaltningschef och alla chefer inom socialförvaltningen	Tid ges för att jämställdhet finns med på dagordningen på minst fyra APT per år och minst 20 min per tillfälle samt dokumentation	Jämställdhetsstrateger och förvaltningschef.
Kompetenscentrum mot våld i nära relationer. Förebygga, stödja och ge behandling till våldsutsatta barn, kvinnor, män och förövare	Familjefridscentrum i Växjö med filial i Ljungby	2011-01-01	Förvaltningschef	Samtliga kommuner i Kronobergs län och Landstinget Kronoberg	Socialnämnden	450 000 kr	Socialnämnden och kommunstyrelsen

## Jämställdhetsintegrering aktivitetsplan 2010-2011

### Tekniska kontoret

Mål	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig	Ansvarig för genomförande	Rapporteras till	Budget i tid och pengar	Återkoppling
Jämställdhetsplanen Presenteras på samtliga förvaltningars APT.	Jämställdhetsplanen går igenom på APT och diskuteras med medarbetarna.	Hösten 2010.	Förvaltningschefen.	Jämställdhetsstrategen Och/ eller jämställdhetsombuden	Jämställdhetsstrategen.	20 minuter på APT.	Dokumentation i minnesanteckningar från APT.
Jämställdhet ska tas upp som punkt på APT:s dagordning.	Sätter upp jämställdhet som ämne på APT dagordningen.	Minst 4 gånger per år.	Förvaltningschefen	Jämställdhetsstrategen och/ eller jämställdhetsombuden.	Jämställdhetsstrategen.	30 min per tillfälle	Dokumentation i minnestanteckningar från APT.
Öka medvetenheten om jämställdhet bland avdelningarna.	Information och inspiration till avdelningschefer av processledare och ev extern resurs.	Under hösten 2010, därefter 1 – 2 ggr/ år	Jämställdhetsstrateg/ Förvaltningschefen	Jämställdhetsstrategen	Jämställdhetsstrategen.	1 – 2 tim/ tillfälle.	Uppföljning av jämställdhetsarbetet 2011, och återkopplas till medarbetare vid APT.
Bättre Vi-känsla för Tekniska kontorets personal.	Öka integreringen mellan kontorets avdelningar genom arbetsplatsbesök.	Under 2010-11.	Förvaltningschefen.	Avdelningschef Arbetsledare.	Jämställdhetsstrategen.	2-4 tim/ 1-2 ggr per år	Dokumentation i minnestanteckningar från APT.
Fler kvinnor till Räddningstjänsten.	Genom särskilda ”prova på dagar” och riktad information.	Under 2010-11.	Jämställdhetsstrateg/ Förvaltningschefen	Räddningschefen.	Jämställdhetsstrategen.	1 – 2 dagar.	Uppföljning av jämställdhetsarbetet 2011.

# **Förvaltningarnas egna uppföljningar av jämställdhetsplanerna för 2009**

2009 års uppföljningar/utvärderingar har sammanställts av förvaltningarnas jämställdhetsstrateger och har skiftande utseende då 2009 års planer var uppdelade förvaltningsvis och utan gemensam mall.

## Barn- och utbildningsförvaltningen

*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.*

Vid skolkonferensen 19 maj presenterades planen. Den ligger också på intranätet. Många chefer har informerat om jämställdhetsplanen vid någon arbetsplatsträff. Dock visade enkätundersökningen på träffen för alla kommunens jämställdhetsombud att många ombud inte upplevde att de fått särskilt mycket information om planen.

### **Jämställd förskola/skola (och fritidsgårdsverksamhet)**

*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.*

Jämställdhet har lyfts i flera sammanhang under året i samband med anställningen av de nya processledarna för jämställdhetsintegrering och införandet av den nya organisationen med strategier och ombud. Vissa arbetsställen har arbetat aktivt med jämställdhet under året medan andra inte har lyft ämnet. Detta är något som vi behöver utveckla mer under nästa år. Det arbetsgivarpolitiska programmet, där jämställdhet är ett av huvudområdena, uppmärksammades på en arbetsplatsträff på alla arbetsställen. Två rektorer, en av jämställdhetsstrategerna och ett jämställdhetsombud gick en utbildning i jämställt bemötande som leddes av Jessica Karlsson, Fyrtoftet. Förvaltningens jämställdhetsstrateger, en rektor och en av processledarna var på en konferens i Kalmar som anordnades av DEJA (Delegationen för jämställdhet i skolan). Temat var "Flickor och pojkar i skolan – hur jämställt är det?". Lite tankar därifrån presenterades sedan för cheferna vid en skolkonferens.

*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.*

Pengar är avsatta i jämställdhetsintegreringsprojektet till en forumteater för alla medarbetare med tema jämställdhet inom förskola/skola

Arbetet med att följa upp och analysera betyg och meritvärden med hänsyn till kön fortsätter.

*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.*

Den lagstadgade årliga planen för likabehandling är ett viktigt verktyg för att systematiskt driva jämställdhetsarbetet. I grundskolorna bedrivs sedan länge undervisning i SET (social och emotionell träning) inom ämnet livskunskap. Innevarande läsår inleds undervisning i SET också på gymnasiet.

### **Jämställt bemötande**

*I 2008 års jämställdhetsplan står det 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).*

Denna utbildning har genomförts och den väckte en hel del intressanta tankar och diskussioner bland deltagarna från barn- och utbildningskontoret.

### **Jämställda löner**

*Barn- och utbildningsförvaltningens medarbetare ingår i den kommunövergripande årliga lönekartläggningen för jämställda löner. Kartläggningen har bland annat visat på ett behov av riktade löneökningar för de kvinnodominerade yrkesgrupperna förskollärare och fritidspedagoger. Detta har gjorts under 2008 och även under 2009. En kvinnlig chef kommer att lönejusteras av jämställdhetsskäl enligt lönekartläggningen.*

Riktade löneökningar har genomförts enligt kommunens lönekartläggning.

### **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.*

Utvecklingssamtal sker med alla medarbetare varje år.

*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 ökad 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.*

Barn- och utbildningsförvaltningens resultat i arbetet med att tillfredsställa önskemålen om ändrad tjänstgöringsgrad presenteras nedan:

Önskemål om minskad tjänstgöringsgrad (= omreglering av tjänst): Alla har lösts på arbetsstället.

<b>Önskemål om ökad tjänstgöringsgrad</b>			
	<b>På arbetsstället</b>	<b>Inom förvaltningen</b>	<b>Kommunövergripande</b>
<b>Helt</b>	11	7	1
<b>Delvis (ibland nästan helt)</b>	5	2	3
<b>Inte alls</b>	6	-	-

*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. Under året har många medarbetare höjt sin kompetens genom att delta i lärarlyftet/förskolelyftet. Studiedagarna i juni och augusti har medarbetarna kunnat ta del av ett rikt utbud av kompetensutveckling. Många medarbetare har också fortbildat sig på eget initiativ med högskolekurser eller på annat sätt. Flera medarbetare har också deltagit i rektorsutbildning. Alla tjänster annonseras ut för att uppmuntra till rörlighet.*

*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.*

Barn- och utbildningsförvaltningen har liksom kommunens övriga förvaltningar fortsatt arbetet med att marknadsföra sig som en attraktiv arbetsgivare, bland annat med hjälp av personalavdelningens marknadsförare. Detta har dock inte lett till någon ökning av andelen manliga medarbetare inom kvinnodominerade yrkesgrupper ännu. Vi måste fortsätta med detta långsiktigt viktiga arbete under kommande år.

*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.*

Utbildningen och certifieringen genomfördes som planerat under hösten och var mycket uppskattad av dem som deltog.

### **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.*

FAS 05 har slagit igenom väl i hela organisationen och på alla nivåer.

# Kultur- och fritidsförvaltningen

## Jämställt bemötande

- Vi ska höja personalens medvetenhet och kompetens inom området jämställt bemötande genom kurser, föreläsningar och diskussionstillfällen, har ej gjorts.
- Förvaltningschefen och jämställdhetsombudet samordnar tillsammans med verksamhetscheferna utbildningstillfällen för personalen under 2009, har ej gjorts.

## Biblioteken

- En arbetsgrupp har tillsatts. Jämställt bemötandeutbildning är genomförd. Vi har inte tagit fram en plan för bibliotekets jämställdhetsarbete. Arbetet med det nya biblioteket har tagit all tid.

## Bidrag till föreningar

- Fördelning av kön inom föreningarnas styrelser och medlemmar ska medvetandegöras genom träffar. 30-40 träffar har genomförts.
- Enkätundersökning till elever i åk 5 och åk 8 har genomförts vad gäller fördelningen pojkar/flickor.

## Fritidsgården

- Självstyre i egentlig mening förekommer inte. Ledarna planerar verksamheten.
- Arbete med aktivitetsgrupper för pojkar pågår.
- Projekt där man övar samarbete, har ej gjorts.

## Musikskolan

- Vi har arbetat för att uppnå ökat antal elever med olika etnisk bakgrunder oavsett kön
- Vi har påbörjat arbete med att nå alla barn i årskurs 2 för att ge lika förutsättningar oavsett kön.

## Kvarteret Fritiden

- Har inte redovisat några svar.

## Arbetsförhållanden

- Delegation av ansvar och arbetsuppgifter görs inom hela verksamheten.
- Arbetsplatsernas utformning för såväl kvinnor som män görs.
- Vi kan bli bättre på att diskutera jämställdhet/jämlikhet på interna möten både inom förvaltningen och inom de olika verksamheterna.

Vad gäller avsnitten om arbete och föräldraskap, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier och rekrytering arbetar vi alla med detta i mer eller mindre omfattning.

Vad gäller utvecklings- och karriärmöjligheter så kan vi konstatera att vi saknar en skrivning om att förvaltningschefen ska ha utvecklingsamtal med sina verksamhetschefer och med personalen på kultur- och fritidsförvaltningen.

## Kommunledningskontoret

<b>Mål med jämställdhetsarbetet 2009</b>	<b>Utvärdering</b>
Bra möjlighet att förena föräldraskap och arbetsliv och att kunna kombinera karriär och privatliv.	Det finns möjlighet att önska den tjänstgöringsgrad man vill arbeta. Föräldralediga hålls underrättad om vad som händer på arbetsplatsen genom bland annat mötesanteckningar. Föräldralediga bjuds in att medverka på utvecklingsdagar, möten, etc.
En arbetsplats fri från sexuella- eller andra former av trakasserier på grund av kön.	Alla anställda har haft utvecklingssamtal där bland annat den psykosociala arbetsmiljön diskuteras. Vid dessa samtal har det inte framgått att några trakasserier på grund av kön förekommit.
Alla anställda ska ha årliga utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner.	Alla anställda har haft utvecklingssamtal där individuella utvecklingsplaner har tagits fram.
En arbetsplats utan löneskillnader grundat på kön.	Lönekartläggningen för 2009 visade inte på några osakliga löneskillnader för kommunledningskontorets personal.
En jämnare könsfördelning på förvaltningen.	2008 var könsfördelningen 75,4 procent kvinnor och 24,6 procent män. 2009 är könsfördelningen 74,3 procent kvinnor och 25,7 procent män vilket innebär att vi är en liten bit på väg.
All kommunikation, skriftlig som muntlig ska ske på ett sätt som inte utesluter någon.	Arbetet har påbörjats och kommer att fortgå under 2010 och 2011, bland annat genom att språket i skrivelser och protokoll ska utvärderas ur jämställdhetssynpunkt av studenter på Linneuniversitet.
Alla medarbetare på kommunledningskontoret, oavsett kön, ska känna att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation.	Vid utvecklingssamtalen har medarbetarens intresse för karriär, andra arbetsuppgifter och kompetensutveckling diskuterats. Vid arbetsplatsträffarna ges möjlighet för diskussion kring arbetssituationen på avdelningen.

## Miljö- och byggkontoret

Mål med jämställdhetsarbetet 2009	Utvärdering
Fortsätta hålla sjukskrivningarna på en låg nivå.	Sjukfrånvaron för kontoret låg på 1,6 procent men har ökat med 0,2 procentenheter. Kvinnornas frånvaro var oförändrad 2,2 procent och männen ökade till 0,5 procent. Förvaltningen hade ingen långtidssjukfrånvaro under 2009.
Ergonomiska arbetsplatser för alla anställda.	Under 2009 har fem höj- och sänkbara bord inhandlats och ett ergonomiskt tangentbord. På grund av tidigare lagd anställning för en tjänst, har det varit brist på kontorsrum. Detta ska åtgärdas under 2010 då ett rum ska delas så att alla får sin arbetsplats i ett kontorsrum.
Alla besökare som kommer till miljö- och byggkontoret ska behandlas jämställt oavsett kön och ålder.	En utbildning i jämställt bemötande hölls under hösten 2009. Fyra anställda deltog i utbildningen. Inga klagomål har kommit till miljö- och byggkontorets kännedom om att någon hade blivit bemött på ett icke jämställt sätt eller diskriminerande av annat slag.
Familjeliv och arbete kan förenas.	Det finns möjlighet att önska den tjänstgöringsgrad man vill arbeta. Föräldralediga bjuds in att medverka på utvecklingsdagar, möten, studieresor etc.
Föräldralediga ska erhålla skriftlig information från arbetsplatsen i samma omfattning som om de arbetade.	Föräldralediga hålls underrättad om vad som händer på arbetsplatsen genom bland annat mötesanteckningar.
Löneutveckling ska inte försämrats under föräldraledigheten.	Även föräldralediga har möjlighet att påverka och få ta del av den årliga löneförhandlingen. Vidare har inga löneföräringar rapporterats med föräldraledighet som anledning.
Ingen anställd behöver utstå sexuella trakasserier.	Inga fall om sexuella trakasserier har kommit till arbetsgivarens kännedom.
Jämn könsfördelning eftersträvas.	2008 var könsfördelningen 64 procent kvinnor och 36 procent män. 2009 är könsfördelningen 59 procent kvinnor och 40 procent män vilket innebär att vi har kommit lite längre mot målet kvantitativ jämställdhet.
Osakliga löneskillnader, eller skillnader i andra ersättningar och löneförmåner på grund av kön förekommer inte.	Lönekartläggningen för 2009 visade inte på några osakliga löneskillnader för miljö- och byggkontorets personal.

# Socialförvaltningen

## Avsnitt 1.01 Uppföljningen ska innehålla:

- **Kartläggning av löneskillnader (se § 10) samt ev. åtgärder som motiveras av kartläggningen**
  - kartläggning har arbetats fram av kommunens personalavdelning
- **Redovisning av hur de planerade åtgärderna i föregående plan har genomförts**
  - Olika metoder för arbetstidsförläggning prövas inom äldreomsorgen bl.a. årsarbetstid och tvättstugeschema
  - Önskemål om förändrad sysselsättningsgrad undersöks alltid vid tillsättning av ledigförklarade tjänster
  - I rekryteringsarbetet utses alltid både män och kvinnor till att delta i urval och intervjuer (i den mån det finns män i verksamheten som berörs)
  - Statistik inom förvaltningen, tas fram och utvecklas så att det nästan alltid framgår vilka skillnader som finns när det gäller kvinnor och män
  - En minibroschyr ”Jämlikhet, jämställdhet mångfald” har tagits fram.
  - Arbetskläder har, pga det ekonomiska läget, inte köpts in till personal inom vård och omsorg under 2009.
  - Diskrimineringsfrågor har arbetats in fr o m 2006 års plan.
  - Under 2008/2009 har en enkät har sänts ut till samtliga arbetsledare med frågor om jämställdhet, en uppföljning av tidigare genomförd enkät. Sammanställning skulle ske under 2009, men fick skjutas upp till våren 2010.
  - Länsstyrelsen i Kronobergs län genomförde under 2008 en granskning av jämställdheten inom äldreomsorgen ur ett brukarperspektiv och de sammanställde utifrån granskningen en rapport kallad ”Äldre är också kvinnor och män”.
  - Under 2008-2009 genomfördes utbildning för hemtjänstpersonalen om att möta våldsutsatta kvinnor och barn som bevittnat våld. Kerstin Lenander från Kvinnojouren Märta höll i utbildningen. Cirka 170 personer deltog.
  - Föreläsningdag om våld mot kvinnor med funktionsnedsättning med Kerstin Kristensen från Bräcke Diakoni som föredragshållare har genomförts och ca 40 av personalen deltog.
  - Handlingsplaner har tagits fram för arbete mot våld i nära relationer. Nu finns gemensamma anvisningar/handbok för Ljungby, Älmhult och Markaryds kommuner. Dessa rutiner/handböcker finns på Socialförvaltningens Intranät och i tillämpliga delar på webbplatsen.
  - Arbetet med att starta ett länsgemensamt centra, Familjefrid Kronoberg har framskridit och verksamheten planeras komma igång under 2010.
  - Anvisningar för arbete i hemmet/ distansarbete har tagits fram som gäller för hela kommunen. Syftet är att ge en ökad möjlighet att anpassa arbete och familj och därigenom förbättra arbetets produktivitet och arbetslivets kvalitet.
  - Omstrukturering av jämställdhetsarbetet organisation påbörjades hösten 2009. Detta innebar att tre jämställdhetsstrategier utsågs och varje arbetsplats ombads utse ett jämställdhetsombud. Denna omstrukturering kommer att fortsätta under 2010.
  - Förvaltningen fick i samband med planens fastställande i uppdrag att undersöka om likabehandlingsplan krävs vid varje boende. – Barn- och elevskyddslagen som trädde i kraft den 1 april 2006 säger att det ska finnas en sådan plan vid skolor. Lagens ändamål är att främja likabehandling i skolan samt att förebygga och förhindra kränkande behandling. Lagen har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter samt motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Syftet med lagen är även att motverka annan kränkande behandling. Lagen ska tillämpas på all utbildning och annan verksamhet som regleras i skollagen.

- **Hur den lokala handläggningsplanen utarbetas tillsammans med personalorganisationerna**  
Ett förslag till Jämställdhetsplan för tiden 2010 – 2011 har tagits fram i det pågående jämställdhetsprojektet och i samverkan mellan kommunens olika förvaltningar  
Till stöd för det löpande arbetet under året finns en Håll-igånggrupp. Detta är den arbetsgrupp för arbetsmiljö-, jämställdhets- och kvalitetsarbete som kontinuerligt diskuterar underhåll och uppdateras av socialförvaltningens kvalitetsdokument. Genom arbetsgruppen får vi en koppling mellan jämställdhetsarbete och arbetsmiljöarbete och undviker dubbelarbete.

Håll-igånggruppen består av:

Ulla-Britt Alfredsson	äldreomsorg och SKTF
Marie Åberg Johansson	huvudskyddsombud SKAF
Vakant	huvudskyddsombud SKTF
Lena Bolmelind	individ- och familjeomsorg
Anette Andersson	jämställdhetsstrateg
Conny Östberg	Omsorg/psykiatri och jämställdhetsstrateg
Ewa Sigfridsson	jämställdhetsstrateg och samordnare

- **Vem / vilka som utsetts till förvaltningen jämställdhetsombud / jämställdhetsstrateger.**  
Förvaltningen hade vid årets utgång tre jämställdhetsstrateger; Anette Andersson, Conny Östberg och Ewa Sigfridsson. Jämställdhetsombud håller på att utses för varje arbetsplats och uppgår vid årsskiftet till ett 30-tal i förvaltningen.

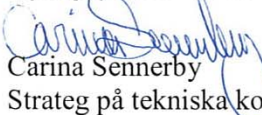
# Tekniska kontoret

## Tekniska kontoret

### Utvärdering av 2009

- Alla anställda på tekniska kontoret fick del av jämställdhetsplanen och tydlig information på sina arbetsplatsträffar om var och ens ansvar på respektive arbetsplats.
- Under de kommande åren kommer flera erfarna medarbetare att uppnå pensionsålder. För tekniska kontoret är det angeläget att det snarast skapas utrymme för parallelltjänstgöring så att överföring av kunskap kan ske när det gäller både män och kvinnor. Isabel Richter på Gatu- & parkavdelningen tjänstgör nu parallellt med VA-projektörerna så att deras kunskap överförs innan pensionsåldern uppnås.
- Offentliga arbetskläder ser representativa ut och är märkta med Ljungby kommuns logotyp och texten tekniska kontoret. Tekniska kontorets leverantörer av arbetskläder är uppmärksamma på detta och ges tillgång till logotypen och den grafiska profilen.
- Tekniska kontorets arbetsplatser ser representativa ut.
- Policy och riktlinjer finns tillgängliga på intranät.
- Föremål som kan uppfattas som kränkande av någon individ förekommer inte på tekniska kontorets arbetsplatser.
- Arbetsledare utbildas i hur rapportering av en arbetsskada och ett tillbud går till.
- Varje avdelningschef inom tekniska kontorets arbetsplatser arbetar för att integrera olika yrkesgrupper för att skapa en VI-känsla.
- Jämställt bemötande och inflytande är utvecklingsområden som tekniska kontoret har arbetat med. För att nå dessa mål arbetade tekniska kontoret efter att alla medarbetare på tekniska kontoret, oavsett kön, ska känna att de har möjligheter att påverka sin arbetssituation, känna sig delaktiga och ha god hälsa och att språket i skrivelser och protokoll ska vara könsneutralt. All kommunikation ska ske på ett sätt som inte utesluter någon. Tekniska kontorets service och bemötande ska anpassas efter individen och inte efter kön.
- Föräldralediga har erbjudits möjligheten att delta på arbetsplatsträffarna.

Ljungby 2010-04-16

  
Carina Sennerby  
Strateg på tekniska kontoret

  
Per Mårtensson  
Strateg på tekniska kontoret





LJUNGBY  
KOMMUN

