

Verksamhetsplan

för jämställdhet

Gäller från: 2016-01-01
Gäller för: Ljungby kommun
Fastställd av: Kommunstyrelsen, 2016-01-12 § 18
Utarbetad av: Jämställdhetsstrategerna
Revideras senast: 2019-12-31
Version: 2
Dokumentansvarig förvaltning: Kommunledningsförvaltningen

Ett utskrivet dokument är alltid en kopia, giltig version finns alltid på intranätet.

Innehållsförteckning

Verksamhetsplan	1
Innehållsförteckning	2
1 Personal- och arbetsmarknadsutskottets ordförande har ordet.....	3
2 Anställda i Ljungby kommun.....	4
3 En jämställd kommun.....	5
3.1 Genusperspektiv	5
3.2 Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet.....	5
3.3 Konsekvenstänkande	5
3.4 Jämställdhetsintegrering	5
4 Lagstiftning och styrdokument.....	6
4.1 Vision.....	6
4.2 Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet enligt CEMR.....	6
4.3 Diskrimineringslagen.....	7
4.3.1 Arbetsgivarens skyldigheter enligt diskrimineringslagen	7
4.4 Sveriges jämställdhetspolitiska mål.....	9
4.5 Strategi för jämställdhetsintegrering i Kronobergs län.....	9
5 Organisation för jämställdhetsintegrering 2016-2018.....	11
6 Förvaltningarnas målstyrning och uppföljning av jämställdhetsmål	12
6.1 Redan integrerade åtgärder gällande hela Ljungby kommun.....	12
Bilagor	
Bilaga 1 Organisation för jämställdhetsarbete 2015	
Bilaga 2 Förvaltningarnas uppföljningar av jämställdhetsintegrering aktivitetsplan 2012-2014	
Bilaga 3 Förvaltningarnas aktivitetsplaner för jämställdhetsarbetet 2015	

1 Personal- och arbetsmarknadsutskottets ordförande har ordet

Jämställdhet är en grundläggande rättighet. Jämställdhet är att kommuninvånare såväl som anställda, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. I vårt samhälle är det viktigt att individen känner sig jämställd oavsett vilket kön hen har.

I Ljungby kommun arbetar man aktivt med jämställdhetsarbete. Vi har tillgång till jämställdhetsombud på varje arbetsplats och det skall vara ett naturligt inslag på arbetsplatsträffarna. En viktig fråga är jämställda löner, lika lön för lika arbete. En annan viktig del är att alla lika rätt till en utvecklande och god arbetsmiljö.

Vi måste fortsätta jobba för att integrera jämställdhetstänkandet i våra verksamheter. Med gemensamma krafter ska vi hjälpas åt att nå våra jämställdhetsmål.



Underskrift Judit Svensson

2 Anställda i Ljungby kommun

Majoriteten av alla anställda i Ljungby kommun är kvinnor. Under de senaste tre åren har det skett en marginell ökning av antalet anställda män. Av de anställda i Ljungby kommun 2014 var 81 % kvinnor och 19 % män. Under samma år var fördelningen mellan kvinnliga och manliga chefer 63 % kvinnor och 37 % män. Antalet kvinnliga chefer har ökat från 59 % till 63 % sedan 2011.

<i>Antalet anställda personer (månadsavlönade) på respektive förvaltning</i>	<i><u>2014</u></i>		
	<i>M</i>	<i>K</i>	<i>T</i>
Barn- och utbildningsförvaltningen	163	845	1008
Kommunledningsförvaltningen	25	61	86
Kultur- och fritidsförvaltningen	31	44	75
Miljö- och byggförvaltningen	5	16	21
Socialförvaltningen	126	1135	1261
Tekniska förvaltningen	142	126	257
Ljungby kommun	491	2209	2700

Tabellen visar antalet anställda personer (M – Män, K – Kvinnor, T – Totalt antalet anställda) uppdelat på kvinnor och män som var månadsavlönade under 2015.

3 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 jämställdhet är ett naturligt inslag i hela Ljungby kommuns verksamhet.

3.1 Genusperspektiv

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.

3.2 Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet

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 %. 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 förskolan. 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.

3.3 Konsekvenstänkande

Ljungby kommun ska i sitt jämställdhetsarbete utgå från ett konsekvenstänkande. Det innebär att reflektera över hur handlingar, beslut och bemötande påverkar kvinnor respektive män, det vill säga vad det innebär att vara kvinna respektive man i en given situation. Detta innebär att kvinnor och män inte alltid måste behandlas exakt lika, utan att konsekvenserna av behandlingen ska bli lika.

3.4 Jämställdhetsintegrering

I Sverige och inom EU i stort är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga och prioriterade strategi som används för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet ska genomsyra alla beslutsprocesser, på alla nivåer och vara en integrerad del av det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka och förhindra att jämställdhet osynliggörs eller underordnas andra frågor och verksamheter.

4 Lagstiftning och styrdokument

I Ljungby kommun har vi valt att ta ett vidare grepp om jämställdhet 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.

Verksamhetsplanen för jämställdhet utgår från den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet enligt *Council of European Municipalities and Regions (CEMR)*, diskrimineringslagen, Sveriges jämställdhetspolitiska mål och Ljungby kommuns verksamhetsidé.

4.1 Vision

”I Ljungby kommun formar vi framtiden tillsammans”. Så lyder kommunens vision och det ska vi leva upp till när det gäller jämställdhet. Ska vi kunna göra det tillsammans män som kvinnor, flickor som pojkar, ska vi ha samma makt och förutsättningar att forma samhället och våra egna liv. Ljungby kommun ska vara en aktör som föregår med gott exempel och arbeta med att förändra de normer som formar de ojämställda samhällsstrukturerna.

4.2 Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet enligt CEMR

CEMR är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. Ljungbys kommunfullmäktige antog CEMR-deklARATIONEN 2009. Den som undertecknat denna deklARATION om jämställdhet på lokal och regional nivå har förbundit sig att arbeta efter följande principer:

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.

4.3 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. Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

4.3.1 Arbetsgivarens skyldigheter enligt diskrimineringslagen

I diskrimineringslagen anges arbetsgivarens skyldigheter att vidta aktiva åtgärder i 3 kap. 4-13 §§. Enligt 13 § ska arbetsgivaren 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 enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

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.

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

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.

I Ljungby kommun:

Ljungby kommun gör årligen en personalekonomisk redovisning där ett av syftena är att synliggöra eventuella skillnader i arbetsförhållanden mellan kvinnor och män. Exempelvis redovisas statistik och nyckeltal uppdelat på kön när det gäller anställningsform, sysselsättningsgrad, sjukfrånvaro och övertidsarbete.

Ljungby kommun har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete med tydliga rutiner och dokumentation för detta på intranätet. I arbetsmiljöpolicyen står bland annat följande; ”I en god arbetsmiljö känner alla arbetsglädje och alla medarbetares resurser tas tillvara och utvecklas.”

Alla tillsvidareanställda i Ljungby kommun ges möjlighet att arbeta önskad tjänstgöringsgrad utifrån individens önskemål och verksamhetens behov.

I Ljungby kommun råder en positiv grundinställning till föräldraledighet, och att föräldrarna delar på föräldraledigheten. Kommunens medarbetare har rätt till tjänstledighet för vård av barn tills det barnet fyller tre år (enligt lag 18 mån). Förkortad arbetstid ner till 75 % av heltid beviljas för vård av barn tills det barnet fyller 12 år eller slutar femte skolåret (enligt lag 8 år). Mötes- och arbetstider ska så långt som möjligt anpassas för att underlätta för föräldrar som exempelvis lämnar och hämtar sina barn på förskola.

Ljungby kommun har en tydlig policy och handlingsplan mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

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.

I Ljungby kommun:

Inom Ljungby kommun finns tydliga rutiner och dokumentation för rekryteringsarbetet. Alla lediga tjänster lyfts i kommunens rekryteringsgrupp där samtliga förvaltningar finns representerade. Tjänsterna annonseras alltid via rekryteringsverktyget Offentliga jobb så att alla som är intresserade ges möjlighet att söka.

Ljungby kommun arbetar för att på sikt försöka påverka könsobalansen inom vissa yrkesgrupper. Ljungby kommun tillämpar positiv särbehandling om kompetensen mellan de sökande är likvärdig och det råder könsobalans på den befattning som ska tillsättas.

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.

I Ljungby kommun

Ljungby kommun har hittills verkat för och kommer även i fortsättningen att aktivt arbeta för en jämställd lönesättning. Regelbundna lönekartläggningar resulterar i god kontroll över rådande löneläge samt ger goda förutsättningar att även i framtiden ha en jämställd löneutveckling. Policyn för lönesättning är könsneutral och verkar för att eventuella könsrelaterade skillnader i lön och andra förmåner inte ska förekomma.

Arbetsgivaren har i enlighet med diskrimineringslagens regler kartlagt och analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten. Vid denna kartläggning år 2014 har Ljungby kommun inte funnit några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

4.4 Sveriges jämställdhetspolitiska mål

Målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till detta övergripande mål har regeringen fastställt fyra delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet.
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.
Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

4.5 Strategi för jämställdhetsintegrering i Kronobergs län

Länsstyrelsen i Kronobergs län har i regleringsbrevet för 2013 fått i uppdrag av regeringen att ta fram en strategi för jämställdhetsintegrering för Kronobergs län 2014-2016. Syftet med framtagandet av strategin är att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länet samt att ge en samsyn kring prioriterade områden för alla relevanta aktörer. Länsstyrelsen strävar också efter att tydliggöra ansvarsfördelning, roller och uppdrag inom jämställdhetsområdet i länet.

Strategin bygger på en vision, övergripande mål samt regionala delmål med utgångspunkt i de fyra nationella jämställdhetspolitiska målen. Till varje delmål kommer det i ett senare skede att kopplas relevanta insatser och förslag på regionala och lokala insatser. Detta kommer att göras bland annat med hjälp av lokala överenskommelser.

Den regionala visionen är att kvinnor och män, flickor och pojkar i Kronobergs län ska ha samma makt, förutsättningar och möjligheter att påverka samhället och sina egna liv. Det regionala övergripande målet är: Länets aktörer stärker och utvecklar arbetet med jämställdhet genom jämställdhetsintegrering.

Målområden samt delmålen i länet är:

1. Jämn fördelning av makt och inflytande
 - I. Ett ökat antal aktörer inleder och utvecklar arbetet med jämställdhetsintegrering
 - II. Jämnare representation på ledande positioner
2. Ekonomisk jämställdhet
 - I. Jämställda förutsättningar för företagande
 - II. Minska den köns- segregerade arbets- marknaden
 - III. Bidra till att fler otraditionella utbildningsval görs
3. Jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete
 - I. Jämnare uttag av föräldraförsäkringen
 - II. Öka medvetenheten om framtida konsekvenser beroende på val i arbetslivet
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
 - I. Stärkt samhandling mellan relevanta aktörer
 - II. Ökad kunskapsnivå hos relevanta aktörer inom området

5 Organisation för jämställdhetsintegrering 2016-2018

Politik

- Kommunfullmäktige beslutar om policyn för jämställdhet.
- Kommunstyrelsen beslutar om verksamhetsplanen för jämställdhetsintegrering i dess helhet.
- Varje nämnd beslutar om sin förvaltnings övergripande jämställdhetsmål.

Chefer

- Har det yttersta ansvaret för att allt arbete bedrivs jämställt.
- Ansvarar för att varje arbetsplats har tillgång till ombud.

Samordnare för jämställdhetsstrategerna

- Utsedd av personalchefen.
- Är en sammanhållande länk mellan strategerna, förvaltningscheferna och personal- och arbetsmarknadsutskottet.
- Kontaktperson mot media.

Jämställdhetsstrateger

- Minst en strateg per förvaltning är utsedd av förvaltningschefen.
- Ska vara ett stöd för cheferna och ombuden med jämställdhetsintegreringen i den dagliga verksamheten.

Jämställdhetsombud

- Tillsammans med cheferna ska ombuden sprida kunskap och information om jämställdhet på arbetsplatsen.
- Ska rapportera till strategerna kring genomförda aktiviteter från verksamhetsplanen för jämställdhet.

Medarbetarna

- Ska arbeta på ett jämställt sätt och enligt gällande verksamhetsplan för jämställdhet.
- Har ett eget ansvar att ta till sig information om jämställdhet på olika sätt.
- Ska känna till vilka som är jämställdhetsstrateger och jämställdhetsombud i sin verksamhet.

Organisationsschema för jämställdhetsarbete finns som bilaga, se ”Bilaga 1 Organisationsschema”.

6 Förvaltningarnas målstyrning och uppföljning av jämställdhetsmål

Ljungby kommun ska arbeta för att all verksamhet ska jämställdhetsintegreras. Det övergripande målet är att Ljungby kommun ska kunna garantera att både kvinnor och män, pojkar och flickor ska få lika fördelning av makt och möjligheter att forma samhället och sina egna liv.

För att arbeta strukturerat med jämställdhetsmålen ska målstyrningsinstrumentet i Hypergene användas.

För att integrera jämställdhetsarbetet i alla verksamheter har varje förvaltnings nämnd ansvar över att förvaltningen tar fram egna delmål kopplade till det övergripande jämställdhetsmålet. För att nå både delmål och det övergripande målet skapas aktiviteter i Hypergene.

Mål och aktiviteter förs in i målstyrningsinstrumentet som finns i Hypergene. Cheferna ute i verksamheterna ansvarar för att deras arbetsplatser arbetar mot de uppsatta målen genom att sätta upp aktiviteter.

Måluppfyllelsen utvärderas och redovisas årligen på en övergripande nivå för förvaltningarnas nämnder.

Under 2016 ska målen och aktiviteterna arbetas fram.

Mål och aktiviteter ska delvis vara kopplade till CEMR-deklarationens artiklar. Genom att lägga in jämställdhetsmål i målstyrningen ska Ljungby kommun leva upp till sitt åtagande att arbeta integrerat med CEMR-deklarationens artiklar.

Till stöd för målarbetet finns jämställdhetsstrategerna och jämställdhetsombuden.

6.1 Redan integrerade åtgärder gällande hela Ljungby kommun

Det åligger varje förvaltning att arbeta med nedan beskrivna handlingar. Handlingarna har varit delar av kommunövergripande aktiviteter i tidigare års aktivitetsplaner. Handlingarna görs kända genom spridning av denna verksamhetsplan.

- Jämställdhet ska vara en punkt i dagordningen på kommunens arbetsplatsträffar. Jämställdhet ska lyftas upp minst 4 gånger per år under arbetsplatsträffarna.
- Ny verksamhetsplan ska redovisas på arbetsplatsträff.
- Checklistan för tjänsteskrivelse ska användas då politiska beslut ska fattas.
- Vid nyanställningar ska introduktionen inbegripa en information om kommunens jämställdhetsarbete.