

KUN 2007-01-17, p 5  
Bilaga  
2008-01-08

Diarienummer:  
KUN 9/2008

Handläggare:  
Anita Hjelm  
Göran Rosander

## **Kulturnämndens jämställdhetsplan 2008**

### **Innehållsförteckning**

<b>Kulturnämndens jämställdhetsplan 2008.....</b>	<b>1</b>
<b>1 Kulturförvaltningens organisation och an-ställda.....</b>	<b>2</b>
1.1 Samverkan.....	3
1.2 Arbetsförhållanden .....	3
1.3 Fysisk arbetsmiljö .....	3
1.4 Psykosocial arbetsmiljö.....	3
1.5 Anställningsförhållanden.....	4
1.6 Sjukfrånvaro.....	4
<b>2 Kompetensutveckling och rekrytering .....</b>	<b>6</b>
<b>3 Löneskillnader .....</b>	<b>8</b>

## **1 Kulturförvaltningens organisation och anställda**

Kartläggningen är genomförd av jämställdhetsombuden (en kvinna och en man) som tillträdde under 2007. Under 2007 genomfördes (pga av tidsbrist) ingen särskild jämställdhetsenkät bland de anställda utan enbart den årliga medarbetarenkäten (där statistiken inte är uppdelad efter kön). Jämställdhetsombuden har istället deltagit i möten på respektive enhet för att fånga upp information som inte framkommer i statistik och i medarbetarenkäten.

Under 2007 har en omorganisation genomförts och utbildningsdelen överförs till LSF. Detta innebär att personalstyrkan kraftigt reducerats och tidigare års personalstatistik inte är relevant som jämförelse med personalstatistik för år 2007.

Den 31 december 2007 var 47 personer anställda vid förvaltningen, 70 % av dessa var kvinnor och 30% var män. Antal årsarbetare var 41,8. Medelåldern på de anställda är 49 år. Yrkeskategorier är 1:e sekreterare, sekreterare samt assistent

Tabell: Åldersstrukturen 2007-12-31

Ålder	kvinnor	män
0-19	0	0
20-29	0	1
30-39	1	3
40-49	17	6
50-59	11	2
60-65	3	2
65-	0	1

Ledningsgruppen består till 50 % av män och 50 % av kvinnor (FC/man samt en manlig och två kvinnliga enhetschefer) bland de ordinarie ledamöterna. Den utökade ledningsgruppen består av ytterligare en manlig och en kvinnlig verksamhetsledare.

### **1.1 Samverkan**

Inom förvaltningen finns en samverkansgrupp. Samverkansavtalet som trädde ikraft i november 2006 har justerats under 2007. Samverkansgruppen består av FC, en enhetschef samt fackliga representanter för SKTF och SACO, 50 % är män och 50 % kvinnor. Samverkansgruppen arbetar bl a med jämställdhetsfrågor och löneskillnadsfrågor.

### **1.2 Arbetsförhållanden**

Enligt Jämställdhetslagen §§4-6 skall arbetsgivaren vidta åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för både män och kvinnor

*JämL § 5: Underlätta för både manliga och kvinnliga anställda att förena förvärvsarbete och föräldraskap.*

Enligt SLL's jämställdhetspolicy ska arbetsgivaren motverka ofrivilligt deltidsarbete

*JämL §6: Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av sitt kön.*

### **1.3 Fysisk arbetsmiljö**

Enligt 2006 års jämställdhetsenkät anses förvaltningskontoret fysiskt anpassad till båda könen.

Arbetsplatser med höj- och sänkbara bord kan tex anpassas individuellt. De problem som finns med bla dålig luft är i allmänna utrymmen och drabbar samtliga. På några enheter förekommer tunga lyft för både kvinnor och män när de är ute i tjänsten. Inga arbetsskador är anmälda under året.

### **1.4 Psykosocial arbetsmiljö**

Enligt medarbetarenkäten tycks en majoritet trivas på jobbet. 75 % av medarbetarna tycker det är roligt att gå till jobbet och hela 98% vill vara nöjda med sin arbetssituation. 2% uppgav sej dock vara utsatt för någon form av kränkning. Det togs på stort allvar i samverkansgruppen men det är fortfarande oklart vad kränkningen bestod i.

## 1.5 Anställningsförhållanden

Inom förvaltningskontoret tillämpas s k flexibel årsarbetstid ( gäller samtliga anställda med SLIF undantaget) enligt ett lokalt kollektivavtal vilket dels underlättar att kombinera föräldraskap med förvärvsarbete dels bidrar till sänkt sjukfrånvaro och möjlighet att anpassa arbetstider till högtider som ej är kristna. Det innebär också att övertid enbart beordras i undantagsfall då arbetet kräver tjänstgöring på kvällar och helger eller i samband med oplanerade arbetstoppar.

Majoriteten av de anställda är tillsvidareanställda. Fyra kvinnor är visstidsanställda, samtliga knutna till de verksamheter som på sikt ska överföras från SLL till annan huvudman. Fem kvinnor och två män är deltidanställda. Ytterligare fyra kvinnor jobbar deltid och är sjukpensionärer på deltid.

## 1.6 Sjukfrånvaro

I genomsnitt har kvinnorna en frånvaro på 22 dagar och männen på 10 dagar. Inom SLL har kvinnor generellt högre sjukfrånvaro än män( genomsnitt 2006 var för k 23 dagar och för m 12 dagar). Många kvinnor i vården har arbeten som är både stressiga och fysiskt krävande och dessutom bristande inflytande över sina arbetsuppgifter. Förvaltningens frånvaro ligger mao något under genomsnittet. Det bör poängteras att med så få anställda så påverkar enstaka personers längre frånvaro genomsnittet kraftigt.

På Kulturförvaltningen upplever 54% av de anställda arbetet som stressigt(”har besvär av stress” enligt medarbetarenkäten) men man har relativt stort inflytande över sina arbetsuppgifter. Varje individ har stort eget ansvar och vid tillfällig frånvaro ligger arbetsuppgifterna i allmänhet kvar när man kommer tillbaks. Under 2007 har inga vikarier tillsatts för långtidsfrånvarande.

Det är vanskligt att dra slutsatser av enbart statistik men vi har i vår övriga kartläggning inte funnit något som tyder på att sjukfrånvaron på förvaltningen skulle bero på bristande jämställdhet i arbetssituationen.

Samtliga tillsvidareanställda har rätt till en hälsokontroll via den upphandlade företagshälsovården. Kontrollen återkommer regelbundet i intervaller som minskar med åldern.

Medarbetarna har möjlighet till friskvård en timme/vecka på betald arbetstid. Ingen kartläggning på hur det utnyttjas är genomförd. En friskvårdsersättning betalas ut på max 2000 kr per anställd/år. 14 kvinnor och 5 män utnyttjade under 2007 den möjligheten. Av de som utnyttjat möjligheten fick kvinnorna i snitt 1964 kronor och männen 1450 kronor.

**Mål:**

***En flexibel arbetsorganisation ska skapas och de anställdas inflytande utvecklas samt arbetet organiseras så att det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med hemansvar.***

***Motverka ofrivilligt deltidarbete.***

***Värderingar, som syftar till att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män ska genomföra kulturnämndens organisation och verksamhet.***

***Ingen medarbetare ska uppleva sig som utsatt för trakasserier pga sitt kön etc.***

**Åtgärder:**

I största möjliga utsträckning lägga möten på ordinarie arbetstid, som redan sker med arbetsplatsträffar och enhetsmöten.

De anställda ska ges stort inflytande över hur de planerar och genomför sitt arbete.

Individuella lösningar ska eftersträvas för hur och var arbetstiden förläggs i syfte att underlätta för de anställda att förena förvärvsarbete med hemansvar. Det kan innebära att ge möjlighet för de anställda att tillfälligt arbeta hemma, att e-posten är tillgänglig hemifrån etc.

De anställda skall uppmuntras att utnyttja möjligheten till föräldraledighet vilket, om man delar jämställt på föräldraledigheten, dels torde underlätta för kvinnorna att upprätthålla kontakten med sina förvärvsarbeten dels öka männens ansvar för hemarbete och barn. Föräldraledig arbetstagare skall erbjudas att ta del i konferenser o dyl. under ledigheten för att hålla sig informerad om verksamheten.

Vid långtidsfrånvaro skall rehabiliteringsplan snabbt arbetas fram tillsammans med den berörde i enlighet med gällande rutiner/regler.

På enhetsnivå vara uppmärksam på arbetsfördelning och eventuellt behov av vikarier vid sjukfrånvaro.

Vid förändringar av personalsituationen( pensions- och andra avgångar) se över tjänsterna och på sikt utöka deltidstjänster till heltid.

Fortsatta friskvårdsinsatser, dvs friskvård en timme per vecka samt friskvårdsbidrag upp till 2000kr/anställd och år.

Alla anställda och nyanställda ska informeras om innehållet i kulturnämndens jämställdhetsplan. Planen ska publiceras på intranätet, presenteras och diskuteras på APT och enhetsmöten.

Seminarier/motsvarande i jämställdhet skall anordnas för alla anställda. Målsättningen skall vara att ge ökade kunskaper om och en fördjupad förståelse för mäns och kvinnors villkor i arbetslivet och i samhället i övrigt. Det skall bidra till en ökad medvetenhet om vad jämställdhet innebär samt bidra till en förbättrad kommunikation mellan könen.

Jämställdhetsaspekten ska finnas med i beslut och integreras i allt arbete. Jämställdhetsaspekten ska således integreras i diskussioner och beslut i samverkansgrupp och vid arbetsplatsträff.

Kulturförvaltningens chefer ska genomgå landstingets utbildning för chefer "Certifierad Jämställdhetsutbildning". Under 2008 ska minst två (av tre återstående) chefer gå utbildningen.

Genomföra en årlig enkät och därigenom fånga upp de anställdas uppfattning ifall män och kvinnor osynliggörs vid möten eller om andra trakasserier förekommer.

## **2 Kompetensutveckling och rekrytering**

Enligt kartläggningen av personalen är sammansättningen relativt homogen. Majoriteten, 70 %, är kvinnor och så gott som samtliga 40 år och uppåt. Männen har en något större åldersspridning men majoriteten är över 40 år. Trots att man under året internrekryterat en kvinna till enhetschef och fördelningen

Bilaga  
2008-01-08

Diarienummer:  
KUN 9/2008

mellan chefer är 50-50 så är det långt kvar till att chefsrepresentationen speglar könsfördelningen bland de anställda (70% kvinnor och 30% män).

Under året har tre personer nyrekryterats, en kvinna och två män, samtliga till enheten för administration och kommunikation .

Samtliga anställda har haft individuella utvecklingssamtal med sin enhetschef. Ca 50% uppgav i medarbetarenkäten att de inte haft lönesamtal under de senaste 12 månaderna, den låga andelen kan bero på att enkäten gjordes under våren innan årets lönesamtal började.

Förvaltningschefen och en enhetschef har genomgått SLL:s certifierade jämställdhetsutbildning.

Utbildning av personalen samt utveckling av personalens kunskaper, färdigheter och erfarenheter är bidragande orsaker till arbetstillfredsställelse och därmed ökad effektivitet i verksamheten. Kvinnor och mäns kunskaper, värderingar och erfarenheter ska värderas lika och tillvaratas i organisationen.

*JämL §7: 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.*

*JämL§8: Arbetsgivaren ska verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.*

*JämL§9: Vid nyanställningar ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och därigenom se till att andelen arbetstagare av det könet efterhand ökar.*

**Mål:**

***Likvärdiga anställnings-, utbildnings- och befordringsmöjligheter skapas för kvinnor och män.***

***Antal kvinnor och män bland förvaltningens chefer ska återspegla könsfördelningen bland samtliga anställda inom förvaltningen.***

***Vid nyrekrytering sträva efter att få sökande av det underrepresenterade könet.***

**Åtgärder:**

Då personalomsättningen på förvaltningen är mycket låg är det främst vid intern- och nyrekryteringar könsbalans och mångfald konkret kan påverkas. Det är därför av största vikt att dessa aspekter aktivt diskuteras vid sådana tillfällen. Förutom verksamhetsansvariga ska samverkansgrupp samt jämställdhets/mångfaldsombudens synpunkter beaktas.

Varje anställd ska erbjudas planerings- och utvecklingssamtal med sin närmaste chef en gång om året. Den anställdes baskunskaper inventeras liksom behov av utbildning och kompetensutveckling. Vid samtalet skall den anställdes egna önskemål och ambitioner lyftas fram.

Anställda skall uppmuntras till fortbildning, vidareutbildning, studiebesök, arbetsbyte, arbetsrotation och annat som leder till kompetensutveckling. Arbetsuppgifter ska fördelas så att det är möjligt för både kvinnor och män att utvecklas i arbetet.

Inom beredande (arbetsgrupper) och beslutande organ ska aktivt eftersträvas en jämn könsfördelning.

Utarbeta rutiner för rapportering uppdelad på kön, av anställdas kompetensutveckling/utbildning (extern/intern) som omfattar minst 3 tim/dag under arbetstid som sker utanför det egna arbetsrummet.

### **3 Löneskillnader**

Kartläggning av lönerna för 2007 påvisar inga osakliga löneskillnader.

*JämL §10: I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

*JämL§11: Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt §10.*

**Mål:**

***Löneskillnader som beror på kön får inte förekomma***



#### Åtgärder:

Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män samt granskning av ingångslöner för nyanställd personal ska göras i samverkan mellan arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter. De löneskillnader som uppmärksammas ska noggrant analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Resultatet av kartläggningen skall utgöra grunden för en handlingsplan som redovisas i jämställdhetsplanen enligt jämställdhetslagen. I de fall det inte finns några sakliga förklaringar till löneskillnader ska lönen justeras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Arbetstagarrepresentanterna i samverkansgruppen och de jämställdhetsansvariga utgör den arbetsgrupp som skall kartlägga ingångslöner och löneskillnader. Lönesättande chef är ansvarig för att felaktig lön justeras.

Varje lönesättande chef har ett ansvar för att motverka skillnader i löner mellan könen vid lika eller likvärdigt arbete. Lönesättande chefer ska kunna motivera löneskillnader mellan män och kvinnor vid arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Vid nyanställning ska arbetsgivaren tillämpa en könsneutral lönesättning.

Kommunicera lönefrågor såsom resultat av löneanalys, lönekriterier, löneskillnader o liknande vid arbetsplatsträffar, enhetsmöten och lönesamtal så att kunskapen ökar hos de anställda.