
Jämställdhetsplan för Höors kommun 2009

Innehållsförteckning

Inledning	2
Jämställdhetsarbete i Höörs kommun	3
Kartläggning av jämställdhetsförhållanden	4
Arbetsgruppen för jämställdhetsplan	5
3 kap 4-6 §§. – Arbetsförhållanden. <i>Lag, resultat, mål, åtgärder, tidplan, ansvarig, uppföljning</i>	6
3 kap, 5§ - Förvärvsarbete och föräldraskap. <i>Lag, resultat, mål, åtgärder, tidplan, ansvarig, uppföljning</i>	8
3 kap, 6 § - Kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier. <i>Lag, resultat, mål, åtgärder, tidplan, ansvarig, uppföljning</i>	11
3 kap 7-9 §§ - Rekrytering. <i>Lag, resultat, mål, åtgärder, tidplan, ansvarig, uppföljning</i>	13
3 kap 10-11 §§. – Lönefrågor. <i>Lag, resultat, mål, åtgärder, tidplan, ansvarig, uppföljning</i>	16
Bilagor – Redovisning av enkätsvar.	
4 §, Arbetsförhållanden.	18
5 §, Förvärvsarbete och föräldraskap.	22
6 §, Kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier.	24
7-9 §§, Rekrytering & Kompetensutveckling.	28
10-11 §§, Lönefrågor.	31

Inledning

I Diskrimineringslagen (2009-01-01) anges att en arbetsgivare, inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete i samverkan för att aktivt främja jämställdheten i arbetslivet. Alla arbetsgivare som sysselsätter 25 eller fler arbetstagare ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska utgöra en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Lagens ändamål är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om **arbete, anställnings-** och andra **arbetsvillkor** samt **utvecklingsmöjligheter** i arbetslivet. Lagen siktar främst till att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet. Lagen innebär förbud mot direkt och indirekt könsdiskriminering i samband med **anställning, befordran, utbildning** och **lönesättning**. Dessutom ingår förbud mot **sexuella trakasserier** på arbetsplatsen.

Jämställdhetslagen och dess tillsynsmyndighet JämO ersätts från och med 2009-01-01 av Diskrimineringslagen och Diskrimineringsombudsmannen.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att:

- Ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- Vårda hem och barn
- Delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället

Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan *alla* individer och grupper i samhället och utgår från att alla har lika värde oavsett kön, ras, religion, social tillhörighet mm. Jämställdhet är en av de viktigaste jämlikhetsfrågorna.

Jämställdhetsarbetet i Höörs kommun

Jämställdhetsarbetet i Höörs kommun ska bedrivas både genom aktiva åtgärder för personalen, och genom att jämställdhetsperspektivet integreras i såväl hela planeringsprocessen som den politiska beslutsprocessen.

Syftet med Höörs kommuns jämställdhetsplan är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om anställnings- och arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

En jämställd arbetsplats är en attraktiv arbetsplats vilket ger goda förutsättningar för framtida rekrytering.

Övergripande mål för jämställdhetsarbetet

- Höörs kommun ska som arbetsgivare i samverkan med de fackliga organisationerna arbeta aktivt för att jämställdhet ska uppnås mellan kvinnor och män.
- Jämställdhetsarbetet ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten på alla arbetsplatser och på alla nivåer. Jämställdhetsfrågor ska utgöra ett återkommande inslag på arbetsplatsträffar.
- Jämställdhetsaspekten ska beaktas vid beslut om:
 - Arbetsorganisation
 - Arbetsmiljö
 - Lönesättning
 - Rekrytering
 - Utbildning
 - Personalutveckling

Ansvarsfördelning

- Personalkontoret ansvarar för att det i samverkan med de fackliga organisationerna upprättas en jämställdhetsplan för hela kommunens förvaltning.
- Respektive sektor i kommunens organisation ansvarar för jämställdhetsarbetet i sin verksamhet.

Uppföljning/utvärdering

Jämställdhetsgruppen ska inför upprättande av ny jämställdhetsplan, följa upp, utvärdera och revidera jämställdhetsplanen.

Kartläggning av jämställdhetsförhållanden

Arbetsgivaren ska som underlag för en jämställdhetsplan göra en kartläggning av jämställdhetsförhållandena på följande områden:

- Organisatoriska, fysiska eller psykosociala hinder för att kunna ha både kvinnliga och manliga anställda
- Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Förekomsten av kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier.
- Främjandet av en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.
- Om kvinnor och män har lika förutsättningar till utbildning och kompetensutveckling.
- Förekomsten av löneskillnader som beror på kön.

Kartläggningen har skett genom en enkät som distribuerats digitalt av Malmö högskola till samtliga anställda i Höörs kommun. Enkäten var omfattande och följde grundstrukturen i JämO:s enkätmall, dock med vissa förtydliganden och följdfrågor.

Enkäten riktades till samtliga anställda vilket i december 2008 var 1015, utifrån av Höörs kommun erhållna e-postadresser. Av dessa har vid enkätens stängning 2009-01-09, 481 enkäter besvarats. Då enskilda adresser var obrukbara och 20 postenkäter fick skickas ut, blev totalpopulationen slutligen 965.

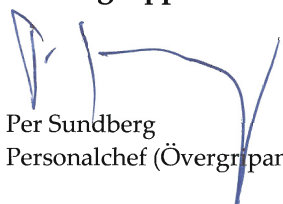
Svarsfrekvensen är således 50%, vilket enligt Malmö högskola anses fullt tillfredställande med tanke på att enkätens omfattning. Tidpunkten för genomförandet, november/december, är en annan faktor som kan ha påverkat svarsfrekvensen. Den information som fanns tillgänglig om totalpopulationen var kön och sektor. Könssammansättningen bland de anställda i Höör kommun är 79% kvinnor respektive 21% män. Bland de svarande är fördelningen 81% kvinnor (391 st) vilket överensstämmer med den tydliga kvinnodominans som präglar Höörs kommuns personalsammansättning. Den andra tillgängliga variabeln hos totalpopulationen var sektor.

Tabellen nedan beskriver fördelning på totalpopulationen (Höörskommuns anställda) respektive de svarande. Sammanfattningsvis kan sägas att de svarande överlag liknar totalpopulationen. Den mest signifikanta skillnaden är att anställda i barn- och utbildningssektorn har relativt sett lägre antal svarande och kommunledningskansli och social sektor har ett högre antal svarande relativt sett.

Sektor	Andel av totalt antal anställda i %	Antal svarande i %
Barn och utbildningssektor	44,3	37,8
Biblioteket	0,9	1,5
Fritid och kultur	1,6	1,9
Kommunledningskansli	4,4	7,5
Miljö och Bygg	1,8	1,7
Musikskolan	2,2	1,5
Räddningstjänsten	0,6	0,8
Social sektor	38,4	40,7
Teknisk sektor	5,9	6,8
TOTALT	100,0	100,0

Jämställdhetsgruppen har i enlighet med diskrimineringslagens målsättning och den gjorda kartläggningen, formulerat mål samt åtgärder inom respektive delområde.

Arbetsgruppen:



Per Sundberg
Personalchef (Övergruppande)



Örjan Lindström
Personalsekreterare (Sammankallande)



Annika Mellberg
Enhetschef



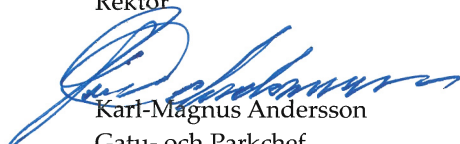
Susanne Thomasson
Lärarnas Riksförbund/Läraryrket




Inger Wessman
Rektor



Lars Jarl
Kommunal



Karl-Magnus Andersson
Gatu- och Parkchef



Robert Olsson
SKTF

Diskrimineringslagen, 3 kap 4-6 §§. – Arbetsförhållanden.

3 kap,4 § - Arbetsförhållanden

Lagen säger att:

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.

Resultatredovisning från Malmö högskola – Medarbetarnas attityder och värderingar:

En absolut majoritet (90%) uppfattar sitt arbete som varierat, tillfredställande och med ansvar på en rimlig nivå. En mindre andel, 21%, uppfattar att de har för mycket ansvar i arbetet. Det finns här inga avgörande skillnader mellan gruppen kvinnor och män. På frågan om man uppfattar att man kan påverka sin arbetssituation är det en klar majoritet, 70%, som tycker att de kan påverka sin arbetssituation. 83% av männen har svarat ja på denna fråga och 67% av kvinnorna. Samtidigt uppfattar knappt hälften (46%) av de svarande sin arbetssituation som stressig. Här finns inga skillnader mellan kvinnor och män. Drygt 40% anser att de inte kan påverka sina arbetstider. 64% av männen upplever att de kan påverka medan motsvarande siffra för kvinnor är 52%.

För en överväldigande majoritet utgör beordrad övertid inget problem (90%). På frågan om omklädningsrum är anpassade för både män och kvinnor svarar ungefär lika många att så är fallet, som de som uppger att så inte är fallet. I vilken mån arbetet anpassats för att underlätta tunga och obekväma lyft uppger 50% att så är fallet på deras arbetsplats, övriga vet inte (30%) eller uppger att det saknas. Av dem som uppger att arbetsplatsen anpassats dominerar yrken inom den sociala sektorn samt bibliotekspersonal och vaktmästare.

Av dem som uppger att den fysiska arbetsmiljön inte anpassats dominerar dagbarnvårdare, städpersonal och övrig teknikpersonal. Monotona arbetsställningar eller arbetsmoment uppges inte vara ett problem för den absoluta majoriteten svarande. Detta trots att 36% uppger att de får ont i kroppen av sitt arbete, här dominerar kvinnor som grupp och svarande under 30 år är överrepresenterade.

Mål:

- Den fysiska arbetsmiljön ska vara så utformad att både kvinnor och män kan verka i den.
- En ökad andel kvinnor ska uppleva att man kan påverka sina arbetstider.
- Anpassning av arbetsplatser och arbetsuppgifter ska göras så att en flexibel förläggning av arbetet kan ske och att fler kan erbjudas önskad sysselsättningsgrad oavsett kön.

Åtgärder:

1. Kommunens arbetsplatser ska i samband med skyddsround ses över så att det inte finns något i den fysiska miljön som hindrar att man anställer personer av det underrepresenterade könet eller missgynnar redan anställd personal som är av underrepresenterat kön.
2. Utveckling av arbetstidsmodeller för att kvinnor i högre utsträckning ska kunna påverka sina arbetstider.
3. En kartläggning av orsaker till upplevd ohälsa/smärta kommer att utföras med hjälp av en Hälsoenkät.
4. Vid organisationsöversyn och vid nya projekttillfällen ska jämställdheten beaktas.
5. Översyn av Mål- och Styrdokument relaterade till paragrafen.

Tidsplan:

Åtgärd 1, Årligen

Åtgärd 2, 3 & 5, 2009-2010

Åtgärd 4, Vid översyn och vid start av nya projekttillfällen

Ansvarig:

Åtgärd 1 & 4, Närmaste chef

Åtgärd 2, Verksamhetsansvarig chef

Åtgärd 3 & 5, Personalkontor

Uppföljning/utvärdering:

I efterföljande jämställdhetsplan

3 kap, 5§ - Förvärvsarbete och föräldraskap.

Lagen säger att:

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

Resultatredovisning från Malmö högskola – Medarbetarnas attityder och värderingar:

Då vissa frågor relaterade till familjeansvar och arbete i enkäten, har rubricerats "besvaras av dig som är eller har varit föräldraledig" så kan utläsas att av gruppen män är det 32% som varit föräldralediga, motsvarande siffra för kvinnor är 25%.

Enkäten möjliggör inte att uttala sig om i vilken omfattning man varit föräldraledig.

En majoritet, både i gruppen män och kvinnor, anser att arbetsgivaren bidragit på ett positivt sätt till att underlätta föräldraledigheten. Det saknas könstypiska mönster när det gäller i vilken mån man haft kontakt med arbetsgivare eller inte under föräldraledigheten. Den skillnad som finns, handlar om utbildningsbakgrund. Samtliga av dem med högst grundskoleutbildning svarar att de inte haft kontakt med arbetsgivaren under föräldraledigheten. Det är 55% som har haft kontakt med arbetsgivaren under föräldraledigheten medan 40% uppger att de inte haft kontakt. Majoriteten, 65% har varit nöjda med omfattningen på kontakt, däremot hade 19 % i gruppen kvinnor respektive 6% i gruppen männen önskat mer kontakt.

Många av de tillfrågade med barn anser att mötestider är förlagda så att de kan delta. En mindre grupp män och kvinnor anser dock att mötena inte gör det lätt för dem med barn, här utgör resvägens längd den centrala faktorn. 17% av kvinnorna med ansvar för barn uppger att de inte kan påverka arbetstiden om de skulle behöva gå tidigare medan motsvarande siffra för män är 10%.

En majoritet av de svarande med ansvar för barn kan inte arbete hemifrån (139 av 188 svarande). Endast 34 svarande uppger att de har den möjligheten. Här saknas könsskillnader och det är snarare arbetsuppgifter som styr, vilket indirekt innebär att kön påverkar eftersom kvinnodominansen inom vissa yrken är påfallande.

På frågor om arbetsgivarens attityder till föräldraledighet är det en försumbar andel som anger att det finns generellt negativa attityder hos arbetsgivaren visavi föräldraledighet. 51% anser att arbetsgivaren är positiv till att män är föräldralediga medan 48% inte har någon uppfattning i frågan. En något högre andel, drygt 60%, anser att arbetsgivaren är positiv till att kvinnor är föräldralediga.

Vilken uppfattning de fackliga organisationerna har i frågan tycks en majoritet av respondenter inte känna till (60%). Attityden bland kollegor uppfattas överlag som positiv, drygt 75% anger en positiv uppfattning till såväl mäns som kvinnors föräldraledighet. Respondenternas egen uppfattning är i det närmaste unisont positiv visavi föräldraledighet. Detta gäller oavsett om man beaktar kön, ålder eller utbildning. Ingen påfallande skillnad i attityd finns heller mellan dem som har ansvar för barn respektive dem som inte har ansvar för barn. De kommentarer som framkom på frågan om vad arbetsgivare skulle kunna göra för att underlätta ett jämställt föräldraskap och arbete gav man uttryck för en önskan för ökade möjligheter till flexibla lösningar. Man ansåg också att en ökad förmåga att lyssna till personalen skulle ge en större kunskap om arbetstagarnas arbetsuppgifter och arbetssituation i stort. Man menade att det var viktigt att arbetsgivaren var informerad om de villkor som gäller föräldraledighet för att underlätta administrationen i samband med föräldraledighet. Kort och gott ge mer stöd och uppmuntran till dem som har ansvar för barn. Man ansåg att det var arbetsgivarens skyldighet att ansvara för att båda parter är överrens om vad som kommer att gälla när man temporärt eller permanent återkommer till arbetet i samband med föräldraledighet. Frågor som: Har man rätt att arbeta under loven, eller att återfå sina arbetsuppgifter efter föräldraledighet var vissa respondenter osäkra på. Det fanns också önskemål om mer information och även inbjudningar till informationsträffar och samkväm under föräldraledigheten.

Mål:

- Det ska vara möjligt att förena alla typer av förvärvsarbete inom kommunen med ett aktivt föräldraskap.
- Arbetet ska vara utformat så att båda föräldrarna har en reell möjlighet att vara föräldralediga.
- Föräldralediga ska inte missgynnas i förhållande till kompetensutveckling och löneutveckling.

Åtgärder:

1. Arbetsplatsträffar ska förläggas på sådan tid, så att så många anställda som möjligt kan delta.
2. Arbetsledningen ska kontinuerligt hålla kontakt med föräldralediga så att dessa hålls informerade om vad som händer på arbetsplatsen, samt erbjuda dem som önskar möjlighet att delta i informations- och personalmöten, utbildningar mm.
3. Utveckling av arbetstidsmodeller som främjar aktivt föräldraskap.
4. Chefer och arbetsledare utbildas i medarbetar- och lönesamtal.
5. Översyn av Mål- och Styrdokument relaterade till paragrafen.

Tidsplan:

Åtgärd 1 & 2, Omgående

Åtgärd 3, 4 & 5, 2009-2010

Ansvarig:

Åtgärd 1 & 2, Närmaste chef

Åtgärd 3, Verksamhetsansvarig chef

Åtgärd 4 & 5, Personalkontor

Uppföljning/utvärdering:

I efterföljande jämställdhetsplan

3 kap, 6 § - Kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier

Lagen säger att:

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.

Resultatredovisning från Malmö högskola – Medarbetarnas attityder och värderingar:

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen . Frågan utgör inget allvarligt problem för personalgruppen som helhet. Varken sexistisk jargong eller osynliggörande och förlöjliganden dominerar umgänget enligt respondenterna.

Men det finns de som råkat ut för både ovälkomna kommentarer, sexuella erbjudanden, beröringar och bilder. Det gäller såväl arbetsledning, kollegor och brukare.

Den absoluta majoriteten av de som råkat ut för detta är kvinnor, och här finns ingen skillnad mellan de olika ålderskategorierna.

Av de 88 svarande männen är det i genomsnitt 2 per fråga (7 frågor) som uppger att de varit utsatta. Det finns ingen tydlig skillnad mellan om man lever ensam eller ingår i någon form av familjebildning.

Här är det i första hand de enskilda exemplen som blir av intresse för att förstå den utsatthet som detta kan innebära för den enskilda. Av kartläggningen framgår det att det är både elever, klienter, kollegor och chefer som kan kränka och sexuellt trakassera.

När arbetsgivaren informerats råder det delade meningar om man vidtagit tillräckliga åtgärder, men uppfattningen att arbetsgivaren vidtagit otillräckliga åtgärder dominerar (68%). Enligt kartläggningen är det 6 personer som anser sig ha blivit utsatta för sexuella trakasserier.

På frågan om man känner till kommunens policy mot sexuella trakasserier svarade 60% nej, trots detta uppger 55% att man vet vart de kan vända sig om de råkar ut för trakasserier av detta slag. 40% anser att det behövs mer information kring frågan om sexuella trakasserier.

Mål:

Ingen, oavsett kön, ska utsättas för sexuella trakasserier, d.v.s. varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord eller handling i arbetet, som leder till att en person känner sig förnedrad, kränkt eller på annat sätt illa till mods.

Åtgärder:

1. Kommunens personal ska informeras om kommunens policy gällande kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och mobbning.
2. Information och klargörande av kommunens inställning till kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och mobbning sker genom arbetsledningens försorg till anställda i samband med introduktion samt vid arbetsplatsträffar.
3. Vid händelse av kränkning eller sexuella trakasserier ska ansvarig chef vända sig till Personalkontoret för att säkerställa att rätt åtgärder vidtas.
4. Översyn av Mål- och Styrdokument relaterade till paragrafen.

Tidsplan:

Åtgärd 1 & 2, Snarast efter genomgång/uppdatering av policy

Åtgärd 3, vid förekomst.

Åtgärd 4, 2009-2010

Ansvarig:

Åtgärd 1 & 2, Närmaste chef i samråd med personalkontor

Åtgärd 3, Närmaste chef

Åtgärd 4, Personalkontor

Uppföljning/utvärdering:

I efterföljande jämställdhetsplan

Diskrimineringslagen, 3 kap 7-9 §§ - Rekrytering.

Lagen säger att:

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

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.

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.

Resultatredovisning från Malmö högskola – Medarbetarnas attityder och värderingar:

På frågan om man sympatiserar med jämställdhetslagens intentioner att vid rekrytering eftersträva en jämn könsbalans i personalen har vi fått omfattande kommentarer. Vi grupperade dessa utifrån kön, ålder och personalkategori för att åskådliggöra eventuella typiska köns-, ålders- eller yrkesmönster. Det fanns inga entydiga mönster. I samtliga grupper fanns det såväl de som sympatiserade med lagen som de som företrädde andra uppfattningar.

I den grupp av kvinnor som valde att kommentera frågan ansåg många att det är viktigt med en jämn könsfördelning i personalgruppen om än av delvis olika skäl. Minst lika många underströk att personlig lämplighet och kompetens måste vara det primära kriteriet vid tjänstetillsättningar.

Synen på avancemang och medarbetarsamtal och kompetensutveckling

Runt 60% uppfattar att arbetsorganisationen på ett adekvat sätt tar tillvara deras kompetens. Medan 26% uppfattar att deras kompetens inte tillvaratas. I den gruppen som anser att deras kompetens tillvaratas dominerar män, 70% är instämmande. Motsvarande siffra för kvinnor är 57%.

En liten grupp av de svarande, 16%, skulle gärna prova arbetsuppgifter som det motsatta könet vanligen utför på arbetsplatsen. Intresset är lika stort hos män som kvinnor. Knappt 50% önskar inte detta.

Hela 50% skulle vilja beredas möjligheter till fortbildning som i framtiden skulle kunna skapa möjligheter till arbetsledande funktioner. I denna grupp är män överrepresenterade, intresset är dessutom större ju längre ner i åldrarna man kommer. Bland yrken där instämmandet är som störst återfinns sjuksköterska, fritidspedagog, socialsekreterare, övrig vård/omsorg, övrig skolpersonal, övrig teknikpersonal och handläggare. Endast hälften av de tillfrågade har haft utvecklingssamtal med överordnade och diskuterat dessa och liknande frågor under det sista året.

Mål:

- Att uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i yrken där det ena könet är avsevärt underrepresenterat.
- Kvinnor och män ska ha lika villkor för kompetensutveckling.
- Alla medarbetare ska årligen erhålla medarbetarsamtal.

Åtgärder:

1. Platsannonser ska utformas så att både kvinnor och män blir intresserade av att söka de lediga tjänsterna.
2. Inför rekrytering skall undersökas om det råder ojämn könsfördelning inom det aktuella yrket.
3. Vid nyanställning och lika meritering ska strävan vara att utjämna en ojämn fördelning mellan män och kvinnor.
4. Urvalsmetoder i rekryteringsprocessen ska utformas så att inget kön missgynnas.
5. Vid planering av kompetensutvecklingsåtgärder skall jämställdhetsaspekten beaktas.
6. En ny mall för medarbetarsamtal produceras.
7. Översyn av Mål- och Styrdokument relaterade till paragrafen.

Tidsplan:

Åtgärd 1, 2, 3 & 4, Vid varje rekryteringstillfälle.

Åtgärd 5, Vid planering av kompetensutveckling

Åtgärd 6 & 7, 2009-2010

Ansvarig:

Åtgärd 1 & 2, Närmaste chef i samråd med personalkontor

Åtgärd 3, 4 & 5, Anställande chef

Åtgärd 6 & 7, Personalkontor

Uppföljning/utvärdering:

I efterföljande jämställdhetsplan

Diskrimineringslagen, 3 kap 10-11 §§. – Lönefrågor.

Lagen säger att:

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.

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.

Resultatredovisning från Malmö högskola – Medarbetarnas attityder och värderingar:

Kunskap om lönestatistik och lönekriterier:

På frågan om man känner till de lönekriterier som styr lönesättningen är det något fler som anger att de känner till dessa (47%), än de som inte känner till dem (43%). 69% uppger att de inte har kännedom om den årliga lönestatistik som arbetsgivaren enligt lagen har skyldighet att delge arbetstagarna. 75% uppger att de inte känner till den årliga handlingsplan för jämställd lönestatistik som arbetsgivaren också har skyldighet att upprätta och informera om.

Ungefär lika många av de tillfrågade tror att kvinnor och män har samma lön som de som inte vet om det förhåller sig så. 45% tror inte att lönerna är densamma för män och kvinnor.

Anställda under 30 är mest skeptiska där 60% inte tror att lönen är densamma. Skillnader återfinns också på tjänstenivå där bibliotekspersonal, chefer/arbetsledare och socialsekreterare tror att lönerna är desamma, medan fritidspedagog, måltidspersonal och vårdrelaterade yrken är överrepresenterade bland dem som inte tror att lönen är densamma.

Mål:

Inga osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete ska förekomma.

Åtgärder:

1. Genomförande av lönekartläggning som analyserar eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män samt upprättande av en handlingsplan för jämställda löner.
2. Kommunens lönekriterier ska vara utformade så att de inte missgynnar något kön.
3. Chefer och arbetsledare utbildas, och alla medarbetare erhåller information om medarbetar- och lönesamtal.
4. Översyn av Mål- och Styrdokument relaterade till paragrafen.

Tidplan:

Åtgärd 1 & 2 hösten, 2009

Åtgärd 3 & 4, 2009-2010

Ansvarig:

Åtgärd 1-5, Personalkontor

Uppföljning/utvärdering:

I efterföljande jämställdhetsplan

BILAGA - Redovisning av kartläggning, frekvenstabeller.

Diskrimineringslagen, 3 kap 4-6 §§. - Arbetsförhållanden.

4 § - Arbetsförhållanden (Tabell 4:1 - 4:18)

	Kvinna	Man	Total	
4:1 Är personalutrymmen som exempelvis omklädningsrum anpassade för att kunna ha både kvinnliga och manliga anställda?	Ja	137	42	179
		35,00%	47,70%	37,40%
	Nej	131	28	159
		33,50%	31,80%	33,20%
	Vet ej	122	18	140
		31,20%	20,50%	29,20%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:2 Upplever du att dina arbetsuppgifter tillräckligt varierande?	Ja	354	82	436
		90,50%	93,20%	91,00%
	Nej	33	5	38
		8,40%	5,70%	7,90%
	Vet ej	4	1	5
		1,00%	1,10%	1,00%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:3 Upplever du ditt arbete som för stressigt?	Ja	182	39	221
		46,50%	44,30%	46,10%
	Nej	190	45	235
		48,60%	51,10%	49,10%
	Vet ej	19	4	23
		4,90%	4,50%	4,80%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:4 Upplever du att du kan påverka din arbetssituation?	Ja	261	73	334
		66,80%	83,00%	69,70%
	Nej	115	11	126
		29,40%	12,50%	26,30%
	Vet ej	15	4	19
		3,80%	4,50%	4,00%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:5 Anser du att du kan påverka dina arbetstider?	Ja	204	56	260
		52,20%	63,60%	54,30%
	Nej	178	29	207
		45,50%	33,00%	43,20%
	Vet ej	9	3	12
		2,30%	3,40%	2,50%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:6 Tycker du att du arbetar för mycket beordrad övertid?	Ja	18	6	24
		4,60%	6,80%	5,00%
	Nej	366	78	444
		93,60%	88,60%	92,70%
	Vet ej	7	4	11
		1,80%	4,50%	2,30%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:7 Upplever du att har för litet ansvar i ditt arbete?	Ja	28	11	39
		7,20%	12,50%	8,10%
	Nej	358	74	432
		91,60%	84,10%	90,20%
	Vet ej	5	3	8
		1,30%	3,40%	1,70%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:8 Upplever du att du har för mycket ansvar i ditt arbete?	Ja	83	15	98
		21,20%	17,00%	20,50%
	Nej	301	69	370
		77,00%	78,40%	77,20%
	Vet ej	7	4	11
		1,80%	4,50%	2,30%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:9 Finns det hjälpmedel för att "underlätta" tunga lyft?	Ja	190	36	226
		48,60%	40,90%	47,20%
	Nej	80	18	98
		20,50%	20,50%	20,50%
	Vet ej	121	34	155
		30,90%	38,60%	32,40%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:10 Tycker du att ditt arbete innehåller tillräckligt varierade arbetsmoment?	Ja	342	78	420
		87,50%	88,60%	87,70%
	Nej	38	7	45
		9,70%	8,00%	9,40%
	Vet ej	11	3	14
		2,80%	3,40%	2,90%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:11 Arbetar du i samma kroppsställning(stillasittande eller stående) största delen av dagen?	Ja	117	24	141
		29,90%	27,30%	29,40%
	Nej	274	63	337
		70,10%	71,60%	70,40%
	Vet ej	0	1	1
		0,00%	1,10%	0,20%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:12 Får du ont i kroppen av ditt arbete?	Ja	159	14	173
		40,70%	15,90%	36,10%
	Nej	218	70	288
		55,80%	79,50%	60,10%
	Vet ej	14	4	18
		3,60%	4,50%	3,80%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:13 Händer det att du stannar hemma ibland för att du inte trivs på ditt jobb?	Ja	13	3	16
		3,30%	3,40%	3,30%
	Nej	378	83	461
		96,70%	94,30%	96,20%
	Vet ej	0	2	2
		0%	2,30%	0,40%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:14 Tycker du att du blir positivt bemött av dina närmaste arbetskamrater?	Ja	373	82	455
		95,40%	93,20%	95,00%
	Nej	6	4	10
		1,50%	4,50%	2,10%
	Vet ej	12	2	14
		3,10%	2,30%	2,90%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:15 Trivs du i det stora hela på din arbetsplats?	Ja	363	76	439
		92,80%	86,40%	91,60%
	Nej	16	8	24
		4,10%	9,10%	5,00%
	Vet ej	12	4	16
		3,10%	4,50%	3,30%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:16 Tycker du att ledningen medvetet eftersträvar att arbetsfördelningen ska vara jämställd mellan män och kvinnor?	Ja	153	39	192
		39,10%	44,30%	40,10%
	Nej	89	17	106
		22,80%	19,30%	22,10%
	Vet ej	149	32	181
		38,10%	36,40%	37,80%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:17 Om du behöver - kan du påverka dina arbetstider om du skulle behöva gå tidigare eller liknande?	Ja	111	33	144
		74,50%	78,60%	75,40%
	Nej	25	4	29
		16,80%	9,50%	15,20%
	Vet ej	13	5	18
		8,70%	11,90%	9,40%
Total	149	42	191	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
4:18 Har du möjlighet att arbeta hemifrån om du skulle önska?	Ja	22	12	34
		15,10%	28,60%	18,10%
	Nej	112	27	139
		76,70%	64,30%	73,90%
	Vet ej	12	3	15
		8,20%	7,10%	8,00%
Total	146	42	188	
	100,00%	100,00%	100,00%	

5 § - Förvärvsarbete och föräldraskap (Tabell 5:1-5:13)

	Kvinna	Man	Total	
5:1 Anser du att din arbetsgivare har gjort tillräckligt i syfte att underlätta för dig att ta föräldraledigt i önskad utsträckning?	Ja	72	20	92
		73,50%	60,60%	70,20%
	Nej	4	4	8
		4,10%	12,10%	6,10%
	Vet ej	22	9	31
		22,40%	27,30%	23,70%
Total	98	33	131	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
5:2 Tycker du att möten på din arbetsplats normalt sett förläggs på tider som gör det lätt för dig att ta ansvar för barn?	Ja	74	21	95
		62,20%	58,30%	61,30%
	Nej	27	7	34
		22,70%	19,40%	21,90%
	Vet ej	18	8	26
		15,10%	22,20%	16,80%
Total	119	36	155	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
5:3 Har du undvikit att vara föräldraledig på grund av oro för sämre löneutveckling?	Ja	3	2	5
		1%	2,30%	1,00%
	Nej	324	76	400
		82,90%	86,40%	83,50%
	Vet ej	63	10	73
		16,10%	11,40%	15,20%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
5:4 Anser du att din arbetsgivare har gjort tillräckligt för att underlätta för dig att kombinera arbete med barn?	Ja	61	18	79
		51,30%	47,40%	50,30%
	Nej	18	3	21
		15,10%	7,90%	13,40%
	Vet ej	40	17	57
		33,60%	44,70%	36,30%
Total	119	38	157	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
5:5 Uppfattar du att din arbetsgivare är positivt inställd till att män är föräldralediga?	I huvudsak positiv	195	51	246
		49,90%	58,00%	51,40%
	I huvudsak negativ	1	2	3
		0,20%	2,30%	0,60%
	Ingen uppfattning	195	35	230
		49,90%	39,80%	48,00%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
5:6 Uppfattar du att din arbetsgivare är positivt inställd till att kvinnor är föräldralediga?	I huvudsak	246	51	297
	positiv	62,90%	58,00%	62,00%
	I huvudsak	3	0	3
	negativ	0,80%	0%	0,60%
	Ingen	142	37	179
	uppfattning	36,30%	42,00%	37,40%
	Total	391	88	479
		100,00%	100,00%	100,00%

	Kvinna	Man	Total	
5:7 Uppfattar du att de fackliga organisationerna är positivt inställda till att män är föräldralediga?	I huvudsak	133	42	175
	positiv	34,00%	47,70%	36,50%
	I huvudsak	1	1	2
	negativ	0,30%	1,10%	0,40%
	Ingen	257	45	302
	uppfattning	65,70%	51,10%	63,00%
	Total	391	88	479
		100,00%	100,00%	100,00%

	Kvinna	Man	Total	
5:8 Uppfattar du att de fackliga organisationerna är positivt inställda till att kvinnor är föräldralediga?	I huvudsak	149	43	192
	positiv	38,10%	48,90%	40,10%
	I huvudsak	1	1	2
	negativ	0,30%	1,10%	0,40%
	Ingen	241	44	285
	uppfattning	61,60%	50,00%	59,50%
	Total	391	88	479
		100,00%	100,00%	100,00%

	Kvinna	Man	Total	
5:9 Anser du att dina kollegor är positivt inställda till att kvinnor är föräldralediga?	I huvudsak	304	63	367
	positiv	77,90%	71,60%	76,80%
	I huvudsak	5	2	7
	negativ	1,30%	2,30%	1,50%
	Ingen	81	23	104
	uppfattning	20,80%	26,10%	21,80%
	Total	390	88	478
		100,00%	100,00%	100,00%

	Kvinna	Man	Total	
5:10 Anser du att dina kollegor är positivt inställda till att män är föräldralediga?	I huvudsak	274	65	339
	positiv	70,30%	73,90%	70,90%
	I huvudsak	4	3	7
	negativ	1,00%	3,40%	1,50%
	Ingen	112	20	132
	uppfattning	28,70%	22,70%	27,60%
	Total	390	88	478
		100,00%	100,00%	100,00%

	Kvinna	Man	Total	
5:11 Är du generellt sett positiv till rätten till föräldraledighet?	I huvudsak	378	85	463
	positiv	96,90%	96,60%	96,90%
	Ingen	12	3	15
	uppfattning	3,10%	3,40%	3,10%
	Total	390	88	478
		100,00%	100,00%	100,00%

	Kvinna	Man	Total	
5:12 Har du haft någon kontakt med arbetsgivaren under din föräldraledighet?	Ja	55	17	72
		54,50%	51,50%	53,70%
	Nej	40	11	51
		39,60%	33,30%	38,10%
	Vet ej	6	5	11
		5,90%	15,20%	8,20%
Total	101	33	134	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
5:13 Hade du önskat mer kontakt?	Ja	19	2	21
		19,20%	6,10%	15,90%
	Nej	63	20	83
		63,60%	60,60%	62,90%
	Vet ej	17	11	28
		17,20%	33,30%	21,20%
Total	99	33	132	
	100,00%	100,00%	100,00%	

6 § - Kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier (Tabell 6:1-6:17)

	Kvinna	Man	Total	
6:1 Tror du att du skulle få stöd av din närmaste chef/ledningen om du exempelvis blev utsatt för utfrysning eller andra diskriminerande handlingar?	Ja	259	61	320
		66,20%	69,30%	66,80%
	Nej	60	7	67
		15,30%	8,00%	14,00%
	Vet ej	72	20	92
		18,40%	22,70%	19,20%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:2 Upplever du en sexistisk eller könskränkande jargong på arbetsplatsen?	Ja	21	1	22
		5,40%	1,10%	4,60%
	Nej	370	87	457
		94,60%	98,90%	95,40%
	Total	391	88	479
		100,00%	100,00%	100,00%

	Kvinna	Man	Total	
6:3 Upplever du oynliggörande eller förlöjligande vid möten som du tror har med kön att göra?	Ja	15	3	18
		3,80%	3,40%	3,80%
	Nej	376	85	461
		96,20%	96,60%	96,20%
	Total	391	88	479
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:4 Har du noterat bilder, skärmsläckare eller dylikt av sexuell karaktär som du tagit illa vid dig av?	Ja	11	0	11
		2,80%	0%	2,30%
	Nej	380	88	468
		97,20%	100,00%	97,70%
	Total	391	88	479
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:5 Har du fått ovälkomna kommentarer eller ovälkommen uppmärksamhet som har med ditt utseende att göra?	Ej svar	1	0	1
		0,20%	0%	0,20%
	Ja	14	4	18
		3,60%	4,50%	3,80%
	Nej	376	84	460
		96,20%	95,50%	96,00%
	Total	391	88	479
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:6 Har du upplevt tafsande eller annan beröring som är ovälkommen?	Ej svar	1	0	1
		0,20%	0%	0,20%
	Ja	14	2	16
		3,60%	2,30%	3,30%
	Nej	376	86	462
		96,20%	97,70%	96,50%
	Total	391	88	479
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:7 Har du fått ovälkomna förslag på sexuellt umgänge?	Ja	9	1	10
		2,30%	1,10%	2,10%
	Nej	382	87	469
		97,70%	98,90%	97,90%
	Total	391	88	479
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:8 Har du blivit utsatt av person eller personer i chefsbefattning?	Ja	8	1	9
		7,80%	4,80%	7,30%
	Nej	95	20	115
		92,20%	95,20%	92,70%
	Total	103	21	124
		100,00%	100,00%	100,00%

	Kvinna	Man	Total	
6:9 Har du blivit utsatt av kollega /kollegor?	Ej svar	2	0	2
		1,90%	0%	1,60%
	Ja	18	3	21
		17,50%	14,30%	16,90%
	Nej	83	18	101
		80,60%	85,70%	81,50%
Total	103	21	124	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:10 Har du blivit utsatt av brukare?	Ej svar	1	0	1
		1,00%	0%	0,80%
	Ja	25	3	28
		24,30%	14,30%	22,60%
	Nej	77	18	95
		74,80%	85,70%	76,60%
Total	103	21	124	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:11 Har din arbetsinsats blivit negativt påverkad av att detta förekommer eller har förekommit?	Ej svar	0	1	1
		0%	4,80%	0,80%
	Ja	18	1	19
		17,50%	4,80%	15,30%
	Nej	85	19	104
		82,50%	90,50%	83,90%
Total	103	21	124	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:12 Har arbetsgivaren fått kännedom om att det pågår eller pågick på arbetsplatsen?	Ej svar	3	2	5
		2,90%	9,50%	4,00%
	Ja	27	5	32
		26,20%	23,80%	25,80%
	Nej	73	14	87
		70,90%	66,70%	70,20%
Total	103	21	124	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:13 Har arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder för att få stopp på de sexuella trakasserierna eller trakasserierna på grund av kön?	Ej svar	11	5	16
		10,70%	23,80%	12,90%
	Ja	20	4	24
		19,40%	19,00%	19,40%
	Nej	72	12	84
		69,90%	57,10%	67,70%
Total	103	21	124	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:14 Är du utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön i dagsläget?	Ej svar	3	0	3
		2,90%	0%	2,40%
	Ja	5	1	6
		4,90%	4,80%	4,80%
	Nej	95	20	115
		92,20%	95,20%	92,70%
Total	103	21	124	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
6:15 Känner du till kommunens policy mot sexuella trakasserier?	Ja	162	27	189
		41,40%	30,70%	39,50%
	Nej	229	61	290
		58,60%	69,30%	60,50%
	Total	391	88	479
		100,00%	100,00%	100,00%

	Kvinna	Man	Total	
6:16 Känner du till vem eller vart du ska vända dig om du blir utsatt för sexuella trakasserier?	Ja	227	35	262
		58,10%	39,80%	54,70%
	Nej	164	53	217
		41,90%	60,20%	45,30%
	Total	391	88	479
		100,00%	100,00%	100,00%

	Kvinna	Man	Total	
6:17 Tycker du att det behövs mer information på arbetsplatsen om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön?	Ja	156	33	189
		39,90%	37,50%	39,50%
	Nej	235	55	290
		60,10%	62,50%	60,50%
	Total	391	88	479
		100,00%	100,00%	100,00%

Diskrimineringslagen, 3 kap 7-9 §§ - Rekrytering & Kompetensutveckling.

(Tabell 7:1-7:12)

	Kvinna	Man	Total	
7:1 Tycker du att man vid nyanställningar bör försöka rekrytera män om arbetsplatsen domineras av kvinnor och vice versa?	Ja	224	48	272
		57,30%	54,50%	56,80%
	Nej	104	28	132
		26,60%	31,80%	27,60%
	Vet ej	63	12	75
		16,10%	13,60%	15,70%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
7:2 Tycker du att man under anställningsintervjun ställde könsdiskriminerande frågor (t ex graviditeter med mera, vård av sjukt barn)?	Ja	11	1	12
		2,80%	1,10%	2,50%
	Nej	308	73	381
		78,80%	83,00%	79,50%
	Vet ej	72	14	86
		18,40%	15,90%	18,00%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
7:3 Anser du att det finns krav/ tester i rekryteringsförfarandet som missgynnar kvinnor eller män?	Ja	10	3	13
		2,60%	3,40%	2,70%
	Nej	203	55	258
		51,90%	62,50%	53,90%
	Vet ej	178	30	208
		45,50%	34,10%	43,40%
Total	391	88	479	

	Kvinna	Man	Total	
7:4 Vet du om Höörs kommun ansträngt sig för att uppmuntra och möjliggöra anställning av underrepresenterat kön?	Ja	33	13	46
		8,40%	14,80%	9,60%
	Nej	57	24	81
		14,60%	27,30%	16,90%
	Vet ej	301	51	352
		77,00%	58,00%	73,50%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
7:5 Tycker du att det är viktigt att det är en jämn könsfördelning på arbetsplatsen?	Ja	219	53	272
		56,00%	60,20%	56,80%
	Nej	107	23	130
		27,40%	26,10%	27,10%
	Vet ej	65	12	77
		16,60%	13,60%	16,10%
	Total	391	88	479
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
7:6 Skulle du önska att du fick kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter såsom chefsjobb, specialistfunktioner, projektledare eller arbetsledare?	Ej svar	1	0	1
		0,20%	0%	0,20%
	Ja	181	59	240
		46,30%	67,10%	50,10%
	Nej	159	20	179
		40,70%	22,70%	37,40%
	Vet ej	50	9	59
	12,80%	10,20%	12,30%	
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
7:7 Har du haft samtal under sista året med din chef om kompetensutveckling eller karriärutveckling?	Ej svar	1	0	1
		0,20%	0%	0,20%
	Ja	193	41	234
		49,40%	46,60%	48,90%
	Nej	185	43	228
		47,30%	48,90%	47,60%
	Vet ej	12	4	16
	3,10%	4,50%	3,30%	
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
7:8 Skulle du vilja pröva arbetsuppgifter som på din arbetsplats till större del utförs av motsatt kön?	Ja	65	11	76
		16,60%	12,50%	15,90%
	Nej	188	41	229
		48,10%	46,60%	47,80%
	Vet ej	138	36	174
		35,30%	40,90%	36,30%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
7:9 Tycker du att arbetsgivaren på ett bra sätt tillvaratar din kompetens?	Ja	224	61	285
		57,30%	69,30%	59,50%
	Nej	104	21	125
		26,60%	23,90%	26,10%
	Vet ej	63	6	69
		16,10%	6,80%	14,40%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
7:10 Tycker du att du har möjlighet att påverka din lön genom utbildning och kompetensutveckling?	Ja	157	39	196
		40,20%	44,30%	40,90%
	Nej	159	26	185
		40,70%	29,50%	38,60%
	Vet ej	74	23	97
		18,90%	26,10%	20,30%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
7:11 Tycker du att kvinnor favoriseras?	Ja	13	12	25
		3,30%	13,60%	5,20%
	Nej	315	66	381
		80,60%	75,00%	79,50%
	Vet ej	63	10	73
		16,10%	11,40%	15,20%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
7:12 Tycker du att män favoriseras?	Ja	69	2	71
		17,60%	2,30%	14,80%
	Nej	239	75	314
		61,10%	85,20%	65,60%
	Vet ej	83	11	94
		21,20%	12,50%	19,60%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

Diskrimineringslagen, 3 kap 10-11 §§ - Lönefrågor.

(Tabell 10:1-10:10)

	Kvinna	Man	Total	
10:1 Känner du till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning?	Ja	187	41	228
		47,80%	46,60%	47,60%
	Nej	166	42	208
		42,50%	47,70%	43,40%
	Vet ej	38	5	43
		9,70%	5,70%	9,00%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
10:2 Har du fått ta del av den årliga lönekartläggning och analys av löneskillnader som din arbetsgivare är skyldig att göra?	Ja	72	23	95
		18,40%	26,10%	19,80%
	Nej	272	59	331
		69,60%	67,00%	69,10%
	Vet ej	47	6	53
		12,00%	6,80%	11,10%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
10:3 Har du fått ta del av den årliga plan för jämställda löner som din arbetsgivare är skyldig att upprätta?	Ja	34	17	51
		8,70%	19,30%	10,60%
	Nej	305	57	362
		78,00%	64,80%	75,60%
	Vet ej	52	14	66
		13,30%	15,90%	13,80%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
10:4 Tror du att kvinnor och män har lika lön för lika arbete på din arbetsplats?	Ja	100	38	138
		25,60%	43,20%	28,80%
	Nej	187	24	211
		47,80%	27,30%	44,10%
	Vet ej	104	26	130
		26,60%	29,50%	27,10%
Total	391	88	479	
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
10:5 Tror du att kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete (samma kompetens men olika arbetsuppgifter) på din arbetsplats?	Ja	80	33	113
		20,50%	37,50%	23,60%
	Nej	180	26	206
		46,00%	29,50%	43,00%
	Vet ej	131	29	160
		33,50%	33,00%	33,40%
	Total	391	88	479
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
10:6 Anser du att lönesättningen är kopplad till de utvecklings-samtal ni har med arbetsgivaren?	Ja	160	37	197
		40,90%	42,00%	41,10%
	Nej	161	31	192
		41,20%	35,20%	40,10%
	Vet ej	70	20	90
		17,90%	22,70%	18,80%
	Total	391	88	479

	Kvinna	Man	Total	
10:7 Anser du att din och andras villighet till att jobba övertid premieras i bedömningen av prestation i samband med löneförhandlingarna?	Ja	43	11	54
		11,00%	12,50%	11,30%
	Nej	200	45	245
		51,20%	51,10%	51,10%
	Vet ej	148	32	180
		37,90%	36,40%	37,60%
	Total	391	88	479
	100,00%	100,00%	100,00%	

	Kvinna	Man	Total	
10:8 Tror du att eventuella löne-förmåner är rättvist fördelade mellan kvinnliga och manliga anställda?	Ja	85	32	117
		21,70%	36,40%	24,40%
	Nej	127	18	145
		32,50%	20,50%	30,30%
	Vet ej	179	38	217
		45,80%	43,20%	45,30%
	Total	391	88	479
	100,00%	100,00%	100,00%	



Hörs
kommun

Personalkontoret, Hörs kommun, 2009