

Jämställdhetsplan för Höors kommun 2016-2018

Antagen 2016-05-25



Mitt i Skåne

Innehållsförteckning

Inledning	3
Jämställdhetsarbetet i Höors kommun.....	4
Ansvarsfördelning.....	5
Uppföljning/utvärdering/kartläggning.....	5
Ny kartläggning	5
Bortfallsanalys	6
Arbetsgruppen	8
Diskrimineringslagen, 3 kap, 4§ - Arbetsförhållanden.....	9
Diskrimineringslagen, 3 kap, 5 § - Förvärvsarbete och föräldraskap.....	11
Diskrimineringslagen, 3 kap, 6 § - Kränkningar pga kön & sexuella trakasserier	13
Diskrimineringslagen, 3 kap, 7-9 §§ - Rekrytering.....	15
Diskrimineringslagen, 3 kap, 10-11 §§ - Lönefrågor	17
Bilaga 1 Redovisning enkätsvar	

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 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 Höors kommun

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

Syftet med Höors 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

- Höors 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.
- Jämställdhetsaspekten ska beaktas vid beslut om:
 - Arbetsorganisation
 - Arbetsmiljö
 - Lönesättning
 - Rekrytering
 - Utbildning
 - Personalutveckling

Ansvarsfördelning

- Personalavdelningen 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/kartläggning

Höors Kommuns jämställdhetsgrupp har följt upp och utvärderat Jämställdhetsplanen från 2009, genom att alla medarbetarna ånyo har ombetts att fylla i en enkät som består av ett av gruppen utvalt antal frågor från den tidigare planen. Att alla frågor inte användes berodde dels på att en del av frågorna inte kändes representativa och att enkäten inte fick bestå av för många frågor. för att få en helhetsbild av kommunens jämställdhetsarbete ombads även arbetsledarna, kommunledningen och personalchefen att i enkätform utvärdera arbetet. Dessa enkäter används vid analysen av kommunens jämställdhetsarbete samt utgör grunden för den reviderade planen.

Ny 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 förvärsarbete 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 Personalkontoret till samtliga anställda i Höors kommun. Enkäten var omfattande och dess tillkomst bygger på Malmö Högskolas grundmaterial och följde grundstrukturen i JämO:s enkätmall, dock med vissa förtydliganden och följdfrågor. En viss avskalning av frågor har skett genom arbetsgruppens försorg. Enkäten riktades till samtliga anställda vilket i december 2014 var 1033, och distribuerades via e-post. Av dessa hade vid enkätens stängning januari 2015, 290 enkäter besvarats (235 kvinnor och 55 män). Vissa enskilda e-postadresser var inaktuella eller obrukbara och totalt ansågs 50 mottagare vara ” ej kontaktbara”.

Svarsfrekvensen är således så låg som 29,5%, vilket radikalt minskar tillförlitligheten i undersökningen. Två påminnelser skickades ut via enkätverktyget.

Bortfallsanalys

Vi har tillämpat Malmö Högskolas modell för bortfallsanalys som tillämpades vid 2009 års enkät. Resultatet kan trots låg svarsfrekvens tillskrivas ett värdefullt underlag för det fortsatta arbetet.

Bland de variabler som omnämns, är enkätens omfattning. Trots arbetsgruppens ”nedminskning” av frågor, så kan och har enkäten uppfattas som för komplex.

Tidpunkten för genomförandet, december, med hög arbetsbelastning är en annan faktor som kan ha påverkat svarsfrekvensen.

En ytterligare faktor är att organisationen genomfört andra större undersökningar, där frågeställningarna kan uppfattas som likvärdiga.

Sammanställande för arbetsgruppen har tillfrågat 24 slumpmässigt valda personer från organisationen, om man besvarat enkäten, 20 personer (17 kvinnor, 3 män) har sagt sig inte ha besvarat den. Av dessa har 14 angivit tidsbrist, resterande har inte ansett att det är något som berör dem.

Arbetsgruppen föreslår att frågeunderlag för kommande jämställdhetsplan integreras i den återkommande medarbetarundersökningen.

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

Samtliga tabeller från enkäten redovisas grafiskt som bilaga 1

Jämställdhetsplanen är framtagen för perioden 2016-2018

Mottagare	Ej kontaktbara	Svarande	Svarsfrekvens
1033	50	290	29,5%

Arbetsgruppen:

Camilla Lindhe

Personalchef (Övergripande)

Örjan Lindström

HR- konsult(Sammankallande)

Lars Nilsson

Räddningschef

Nina Lissmark

Läraryrket

Catharina Pålsson

Rektor

Mona Schill Ingvarsson

Kommunal

Magnus Brom

VA-chef

Lena Gustavsson

Vision

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 jämställdhetsgruppen – Medarbetarnas attityder och värderingar:

I stort sätt all personal trivs på sin arbetsplats (93%) och uppfattar att de kan påverka sin arbetssituation (70%). En mindre andel, 25%, uppfattar att de har för mycket ansvar i arbetet. Drygt 60% anser att de kan påverka sina arbetstider vilket är en ökning med ca 6% från föregående mätning. Även om flertalet anställda anser att de kan påverka arbetssituationen är det ca 50% av de svarande upplever sin arbetssituation som stressig.

På frågan om omklädningsrum är anpassade för både män och kvinnor svarar knappt hälften att de anser det vilket är ca 10% mer än vid tidigare mätning. Monotona arbetsställningar eller arbetsmoment uppges inte vara ett problem för den absoluta majoriteten svarande. Detta trots att 39% uppges att de får ont i kroppen av sitt arbete. Knappt hälften av de svarande anser att ledningen medvetet eftersträvar att arbetsfördelningen ska vara jämställd mellan kvinnor och män. Detta är en ökning med 7% från föregående mätning.

Arbetsledningens enkät visar entydigt att jämställdheten beaktas det vid organisationsöversyner och vid nya projekttillfällen. Vid de årligen skydds ronderna ses den fysiska miljön över så att det inte finns några hinder för att anställa det eventuellt underrepresenterade könet.

Sammanfattningsvis kan man säga att det skett en utveckling sedan föregående mätning (2009), en ökad andel av de svarande vid denna undersökningen anser att de kan påverka sin arbetstider, att personalutrymmen som tex omklädningsrum anpassats för att kunna ha både kvinnliga och manliga anställda och en större andel anser att arbetsledningen medvetet efterstävar en jämställd arbetsfördelning.

Mål:

- Den fysiska arbetsmiljön ska vara så utformad att både kvinnor och män kan verka i den.
- En ökad andel medarbetare 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. Fortsatt utveckling av arbetstidsmodeller för att medarbetarna i högre utsträckning ska kunna påverka sina arbetstider.
3. Vid organisationsöversyn ska jämställdhetsaspekten beaktas.

Tidsplan:

Åtgärd 1, Årligen

Åtgärd 2, Under planperioden

Åtgärd 3, Under planperioden

Ansvarig:

Åtgärd 1, Närmaste chef

Åtgärd 2, Kommunledning

Åtgärd 3, Kommunledning och sektorschef

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 jämställdhetsgruppen – Medarbetarnas attityder och värderingar:

En stor andel anser att arbetsgivaren bidragit på ett positivt sätt till att underlätta föräldraledigheten. Drygt 2/3 av de föräldralediga har varit i kontakt med arbetsgivaren under ledigheten.

Många av de tillfrågade med barn anser att mötestider är förlagda så att de kan delta men drygt 10% anser att det är svårt att delta.

En stor andel (88%) av de tillfrågade med barn anser att arbetsgivaren har gjort tillräckligt för att underlätta kombinationen barn arbetet.

På frågor om arbetsgivarens attityder till föräldraledighet är det en försumbar andel som anger att det finns generellt negativa attityder hos arbetsgivaren till föräldraledighet

Attityden bland kollegor uppfattas överlag som positiv.

Arbetsledningens enkät visar entydigt att verksamheterna strävar efter att förlägga arbetsplatsträffar och andra informationsträffar på sådan tid att så många anställda så möjligt kan delta. Enkäten visar också att arbetsledningen har rutiner för att kontinuerligt hålla kontakten med föräldralediga så att de hålls informerade om vad som händer på arbetsplatsen. En mycket efterfrågad, positiv och uppskattad verksamhet är pedagogisk barnomsorg på obekväm arbetstid "Nattis", vilken infördes under hösten 2014.

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.

Åtgärder:

1. Arbetsplatsträffar ska planeras 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. Fortsatt utveckling av arbetstidsmodeller som främjar aktivt föräldraskap.

Tidsplan:

Åtgärd 1,2 & 3 Löpande under planperioden

Ansvarig:

Åtgärd 1 & 2, Närmaste chef

Åtgärd 3, Verksamhetsansvarig chef och 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 jämställdhetsgruppen – 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 de svarande.

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

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 enkätsvaren 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 tillräckliga åtgärder dominerar (84%). 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 59% nej, trots detta uppger 58% att man vet vart de kan vända sig om de råkar ut för trakasserier av detta slag. Drygt 2/3 av medarbetarna anser att de skulle få stöd av sin närmaste chef om de blev utsatta för diskriminerande handlingar.

Arbetsledningens enkät visar att många verksamheter inte informerat om kommunens inställning till kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och mobbing vid arbetsplatsträffar och nyanställningar. Det framkom även att inte alla arbetsledarna var medvetna om att vid händelse av kränkning eller sexuella trakasserier skall personalavdelningen kontaktas.

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 Personalavdelningen för att säkerställa att rätt åtgärder vidtas.
4. Översyn av Mål- och Styrdokument relaterade till paragrafen.

Tidsplan:

Åtgärd 1 ,2, 3 kontinuerligt

Åtgärd 4, under planperioden

Ansvarig:

Åtgärd 1 & 2, Närmaste chef i samråd med personalavdelningen

Åtgärd 3, Närmaste chef

Åtgärd 4, Personalavdelningen

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 jämställdhetsgruppen – Medarbetarnas attityder och värderingar

På frågan om man sympatiserar med jämställdhetslagens intentioner att vid rekrytering eftersträva en jämn könsbalans i personalen anser nästan 60% att det är viktigt med en jämn könsfördelning på arbetsplatsen. 5% av de svarande ansåg att de fått könsdiskriminerande frågor under anställningsintervjun. Det är en något större andel som upplever att män favoriseras i rekryterings och kompetensutvecklingssammanhang än kvinnor. 12% anser att män favoriseras och 3% anser att kvinnor favoriseras.

Synen på avancemang och medarbetarsamtal och kompetensutveckling

Runt 70% uppfattar att arbetsorganisationen på ett adekvat sätt tar tillvara deras kompetens. Medan 18% 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%.

Drygt 50% skulle vilja beredas möjligheter till fortbildning som i framtiden skulle kunna skapa möjligheter till arbetsledande funktioner.

Drygt 3/4 av de tillfrågade har haft utvecklingssamtal med överordnade och diskuterat dessa och liknande frågor under det sista året. Detta är en ökning med drygt 25% från den föregående undersökningen.

Arbetsledningens enkät visar att verksamheterna i rekryteringsprocesserna arbetar så att inget kön missgynnas och att strävan vid nyanställningar är att utjämna en ojämn fördelning mellan män och kvinnor. Vid all planering av kompetensutvecklingsåtgärder beaktas jämställdhetsaspekten.

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.

Åtgärder:

1. Platsannonser ska utformas så att både kvinnor och män blir intresserade av att söka de lediga tjänsterna.
2. Inför rekrytering skall dialog föras 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.

Tidsplan:

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

Åtgärd 5, Vid planering av kompetensutveckling

Ansvarig:

Åtgärd 1, 2, 3, 4, 5 Närmaste chef i samråd med personalavdelningen

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 jämställdhetsgruppen – Medarbetarnas attityder och värderingar

Kunskap om lönestatistik och lönekriterier:

På frågan om man känner till de lönekriterier som styr lönesättningen är det 65% som anger att de känner till dessa. 51% uppger att de inte har fått möjlighet att ta del av den lönestatistik som arbetsgivaren enligt lagen har skyldighet att delge arbetstagarna. Sedan den föregående undersökningen har medarbetarnas möjlighet att ta del av kartläggningen och planen ovan ökat med 15-20%.

Mål:

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

Åtgärder:

1. Återkommande 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. Årlig information till Chefer och arbetsledare så att alla medarbetare erhåller medarbetar- och lönesamtal.

Tidplan:

Åtgärd 1 & 2 kontinuerligt

Åtgärd 3, årligen

Ansvarig:

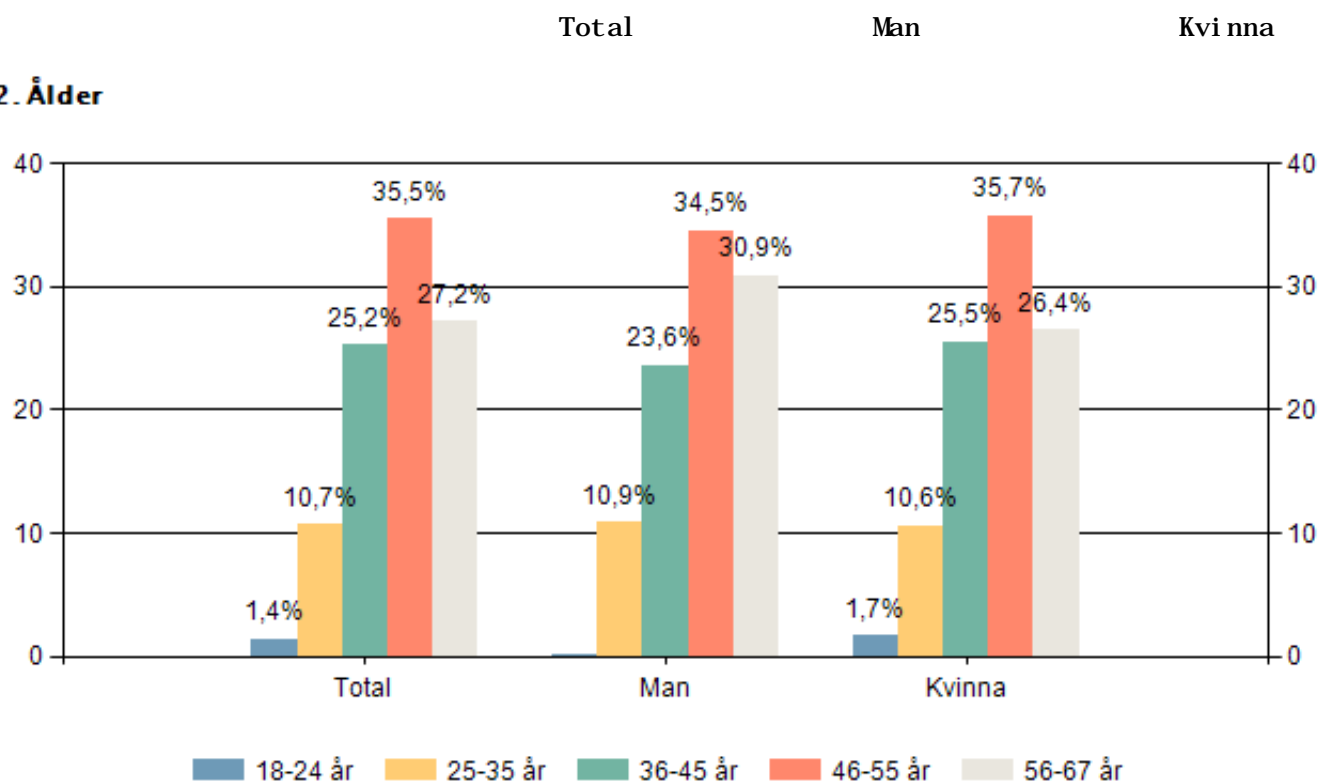
Åtgärd 1-3, Personalavdelningen

Uppföljning/utvärdering:

I efterföljande jämställdhetsplan

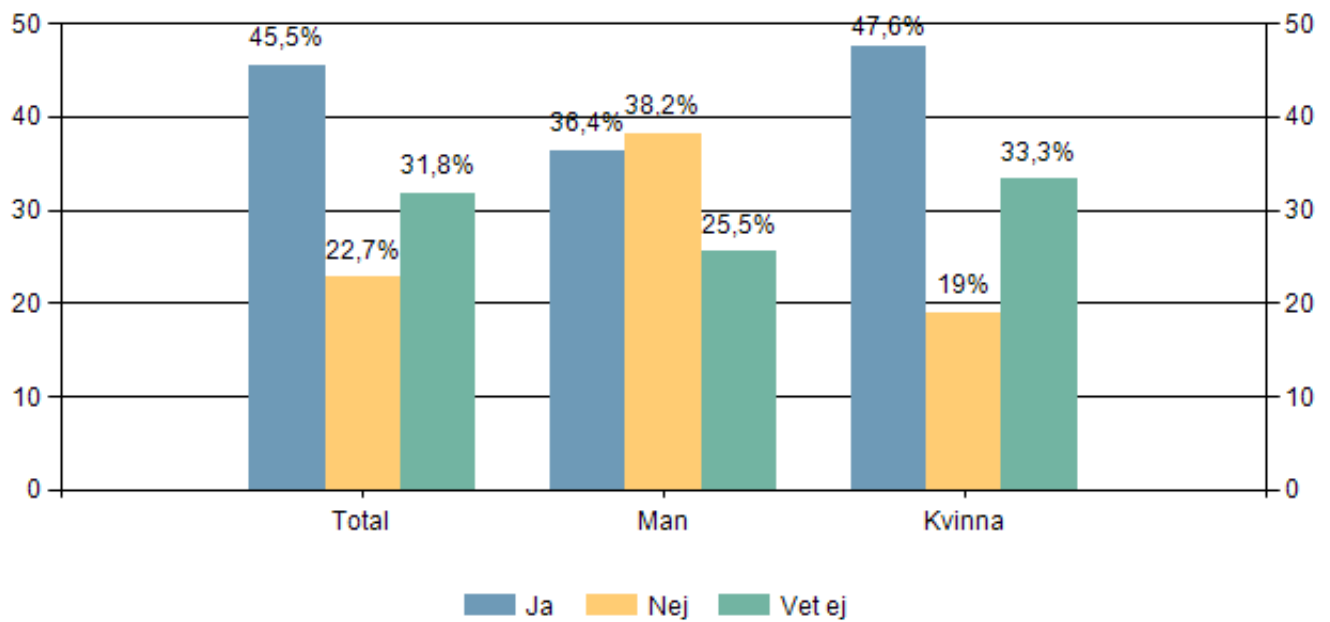
1. Bilaga 1 Redovisning av enkätsvar

2. Ålder



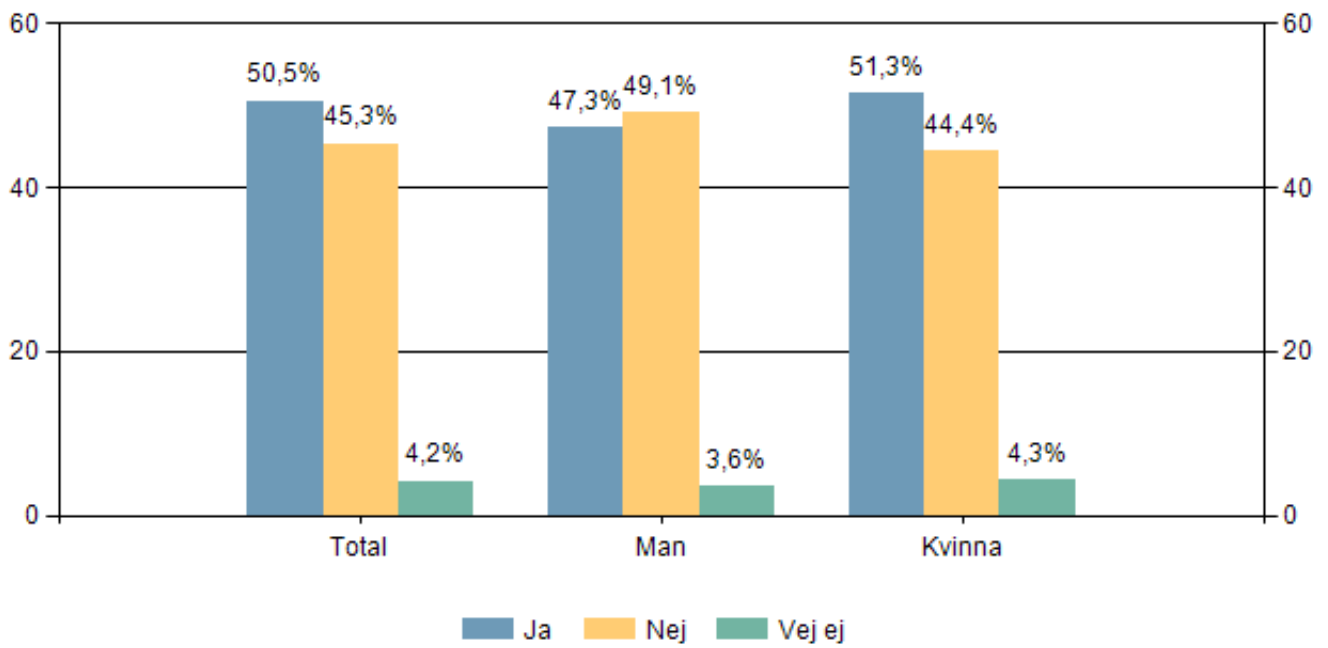
	Total	Man	Kvinna
18-24 år	1,4%	0%	1,7%
25-35 år	10,7%	10,9%	10,6%
36-45 år	25,2%	23,6%	25,5%
46-55 år	35,5%	34,5%	35,7%
56-67 år	27,2%	30,9%	26,4%
Svarande	290	55	235

3. Är personalutrymmen som exempelvis omklädningsrum anpassade för att kunna ha både kvinnliga och manliga anställda?



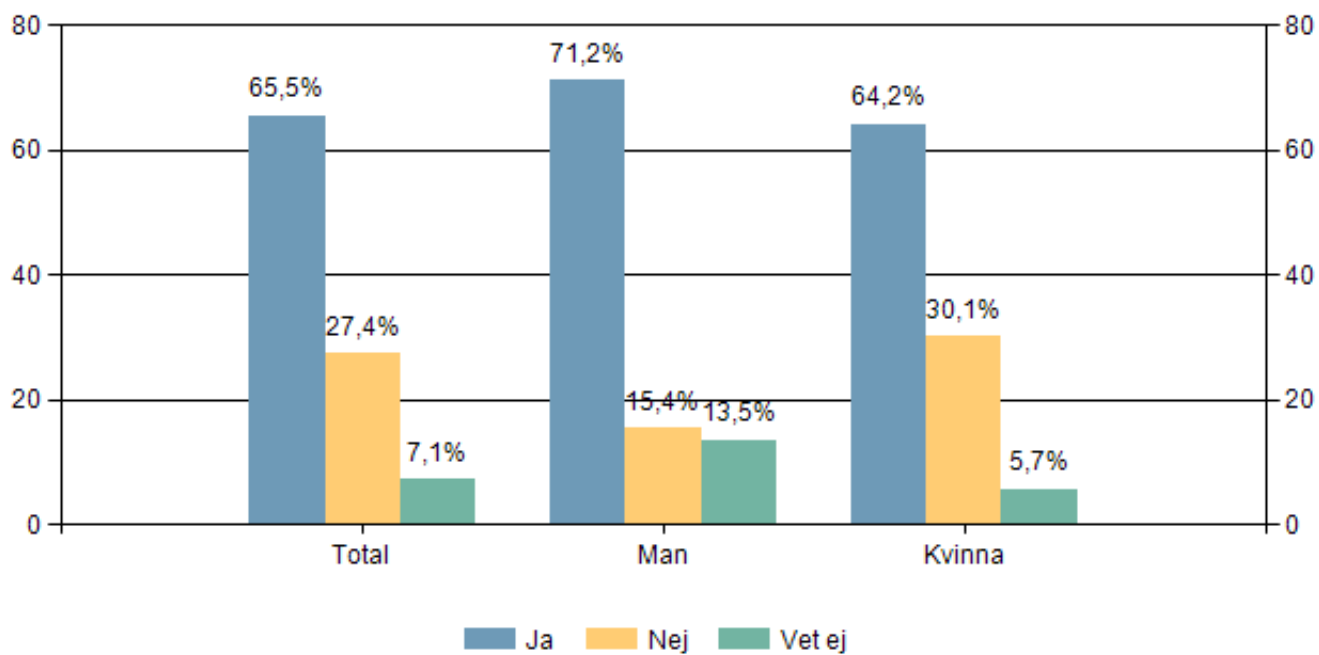
	Total	Man	Kvinnan
Ja	45,5%	36,4%	47,6%
Nej	22,7%	38,2%	19%
Vet ej	31,8%	25,5%	33,3%
Svarande	286	55	231

4. Upplever du ditt arbete som för stressigt?



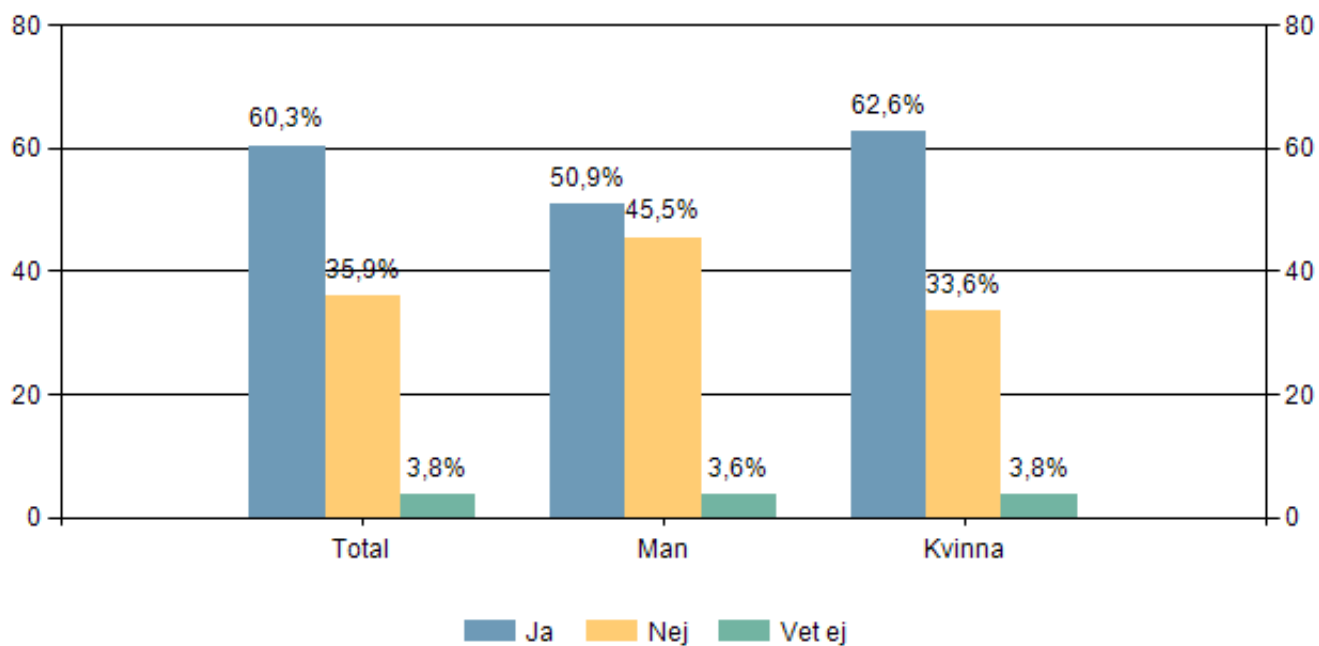
	Total	Man	Kvinnan
Ja	50,5%	47,3%	51,3%
Nej	45,3%	49,1%	44,4%
Vej ej	4,2%	3,6%	4,3%
Svarande	287	55	232

5. Upplever du att du kan påverka din arbetssituation?



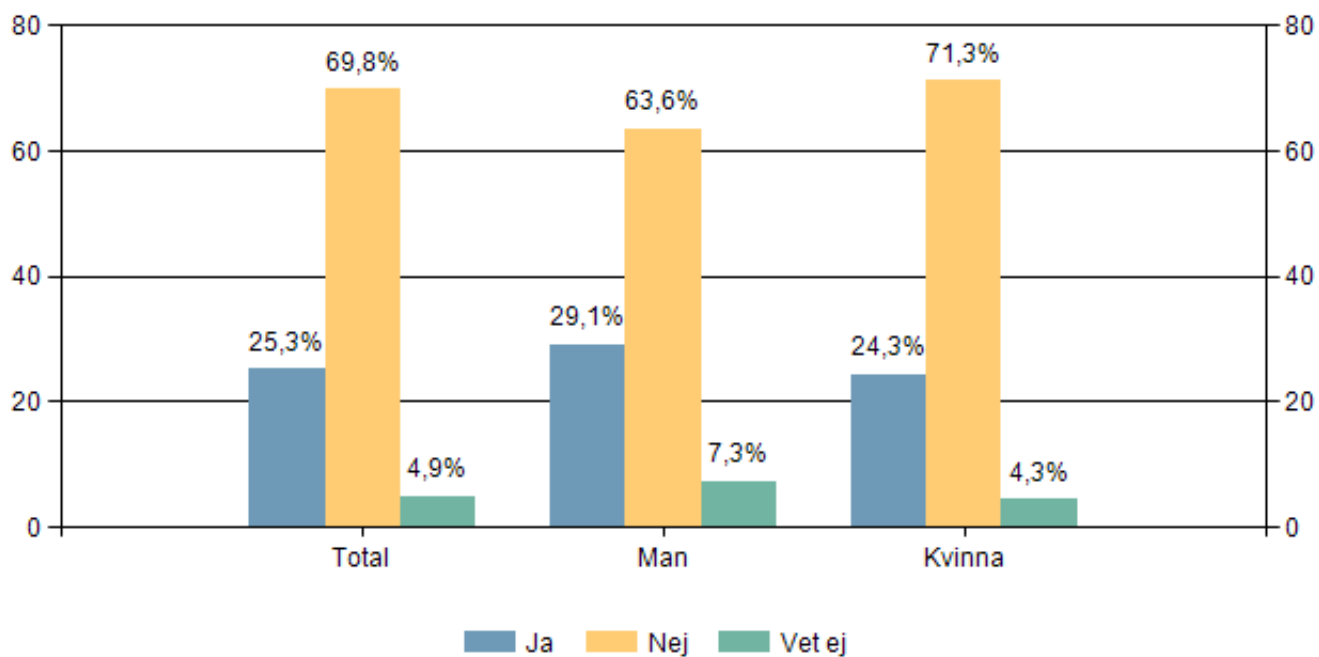
	Total	Man	Kvinnan
Ja	65,5%	71,2%	64,2%
Nej	27,4%	15,4%	30,1%
Vet ej	7,1%	13,5%	5,7%
Svarande	281	52	229

6. Anser du att du kan påverka dina arbetstider?



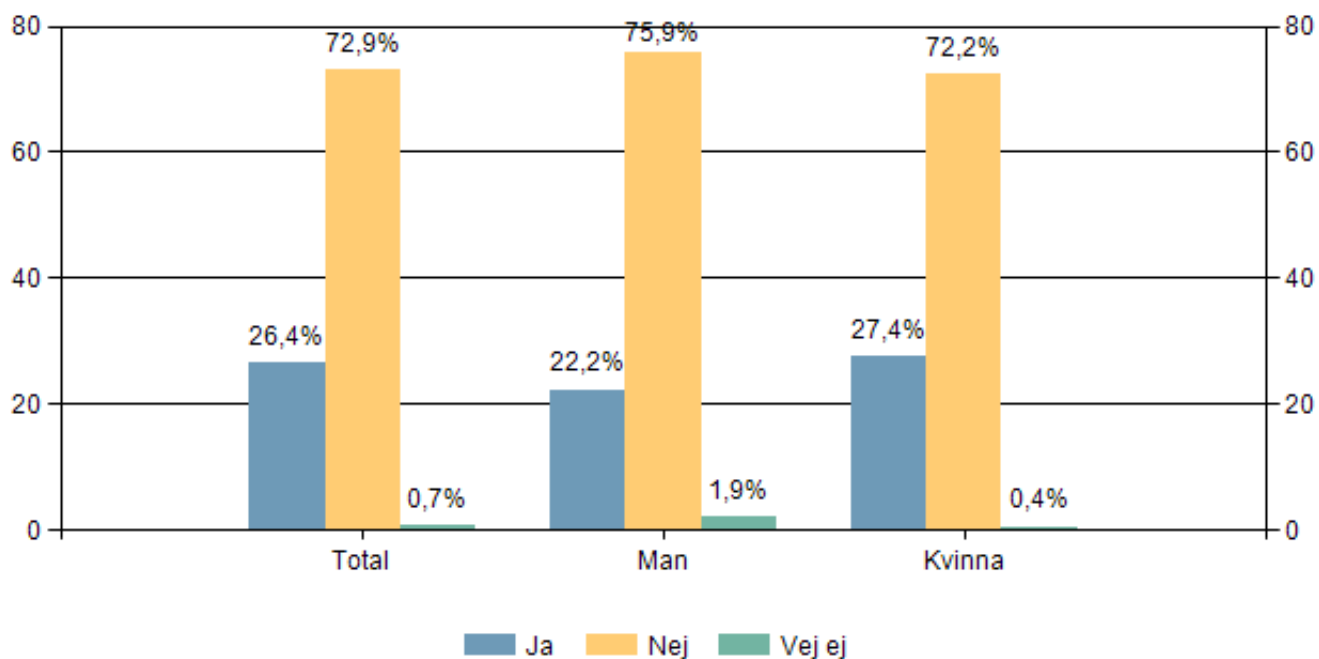
	Total	Man	Kvinnan
Ja	60,3%	50,9%	62,6%
Nej	35,9%	45,5%	33,6%
Vet ej	3,8%	3,6%	3,8%
Svarande	290	55	235

7. Upplever du att du har för mycket ansvar i ditt arbete?



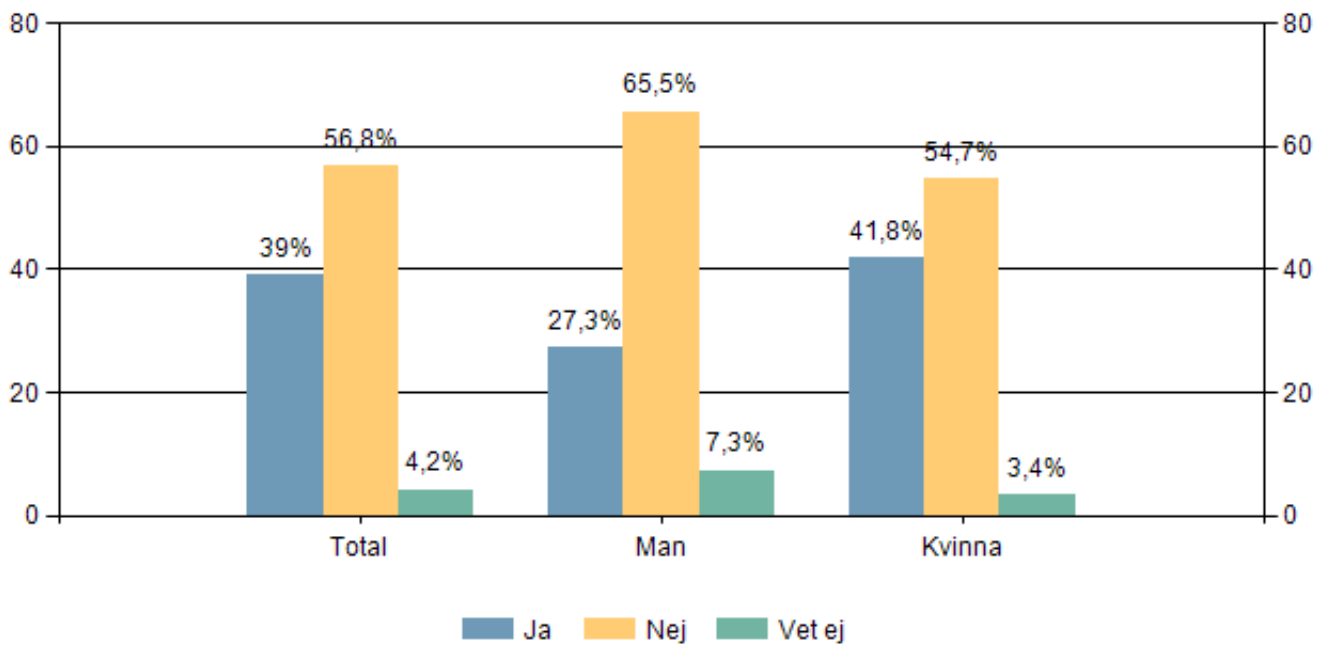
	Total	Man	Kvinnan
Ja	25,3%	29,1%	24,3%
Nej	69,8%	63,6%	71,3%
Vet ej	4,9%	7,3%	4,3%
Svarande	285	55	230

8. Arbetar du i samma kroppsställning (stillasittande eller stående) största delen av dagen?



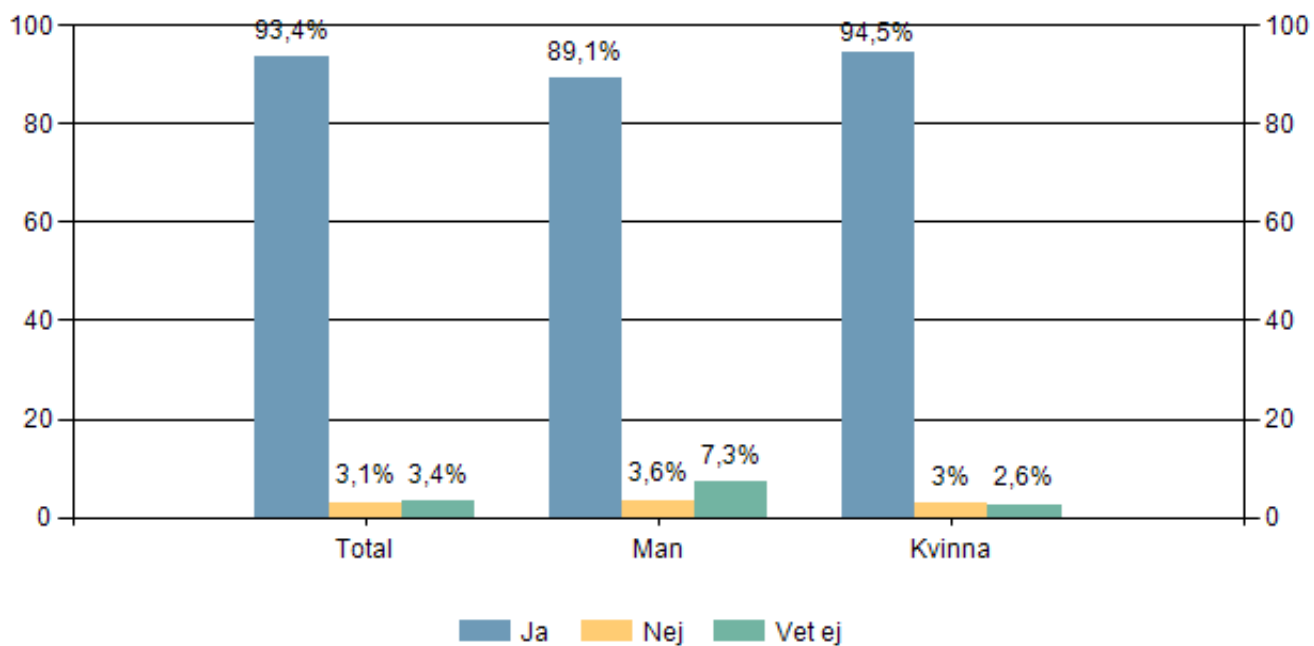
	Total	Man	Kvinnan
Ja	26,4%	22,2%	27,4%
Nej	72,9%	75,9%	72,2%
Vej ej	0,7%	1,9%	0,4%
Svarande	288	54	234

9. Får du ont i kroppen av ditt arbete?



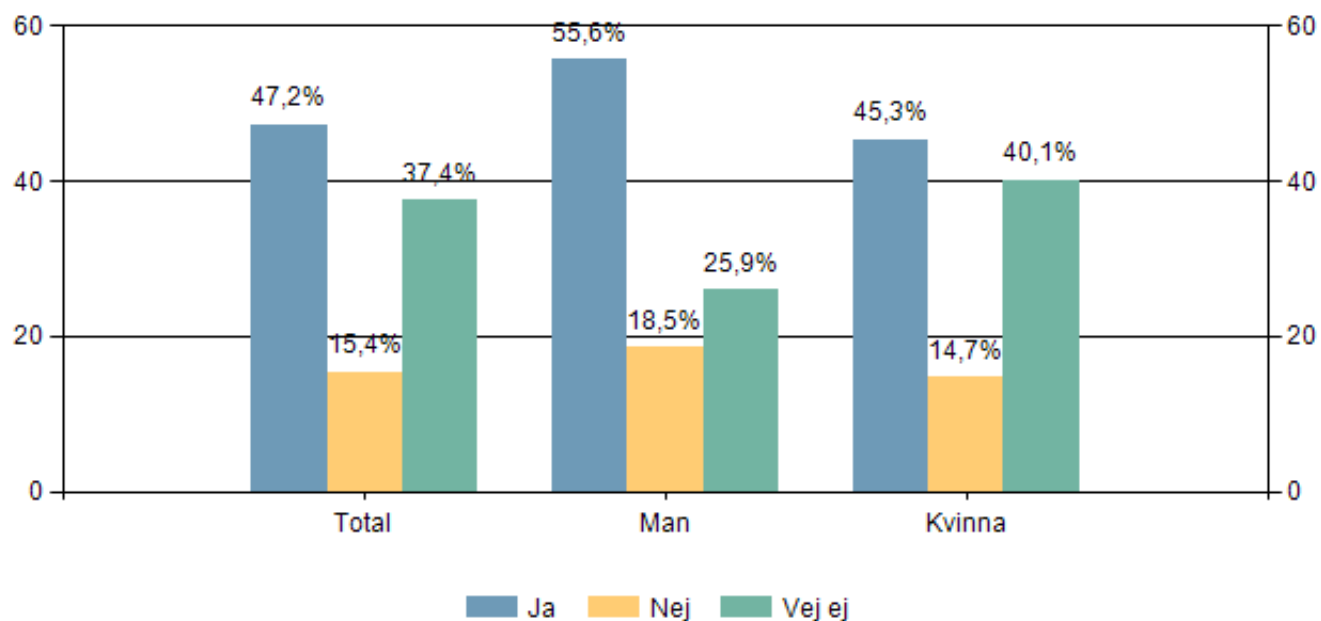
	Total	Man	Kvinnan
Ja	39%	27,3%	41,8%
Nej	56,8%	65,5%	54,7%
Vet ej	4,2%	7,3%	3,4%
Svarande	287	55	232

10. Trivs du i det stora hela på din arbetsplats?



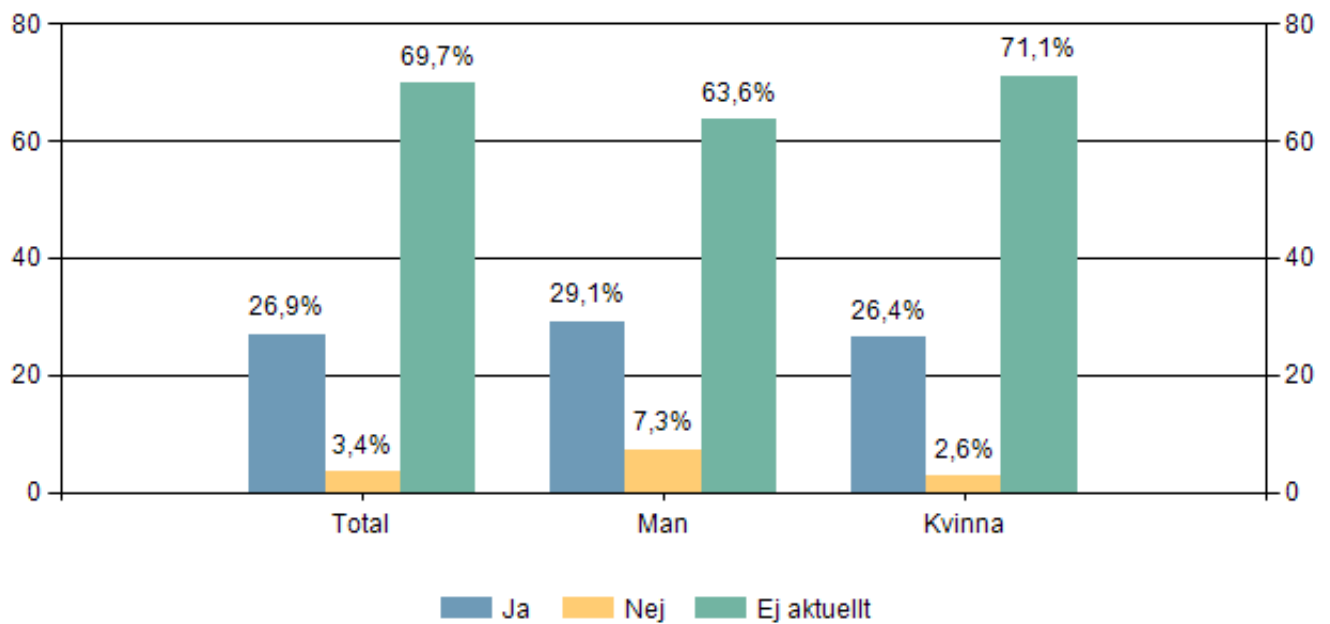
	Total	Man	Kvinnan
Ja	93,4%	89,1%	94,5%
Nej	3,1%	3,6%	3%
Vet ej	3,4%	7,3%	2,6%
Svarande	290	55	235

11. Tycker du att ledningen medvetet eftersträvar att arbetsfördelningen ska vara jämställd mellan män och kvinnor?



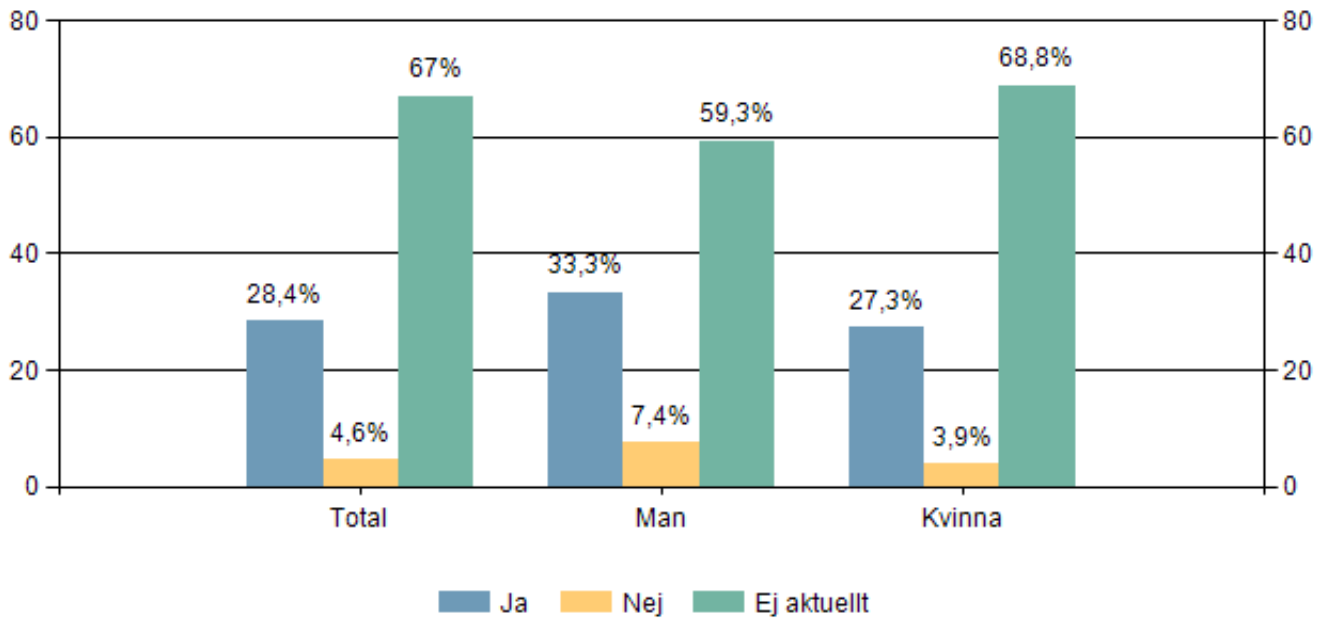
	Total	Man	Kvinnan
Ja	47,2%	55,6%	45,3%
Nej	15,4%	18,5%	14,7%
Vej ej	37,4%	25,9%	40,1%
Svarande	286	54	232

12. Anser du att din arbetsgivare har gjort tillräckligt i syfte att underlätta för dig att ta föräldraledigt i önskad utsträckning?



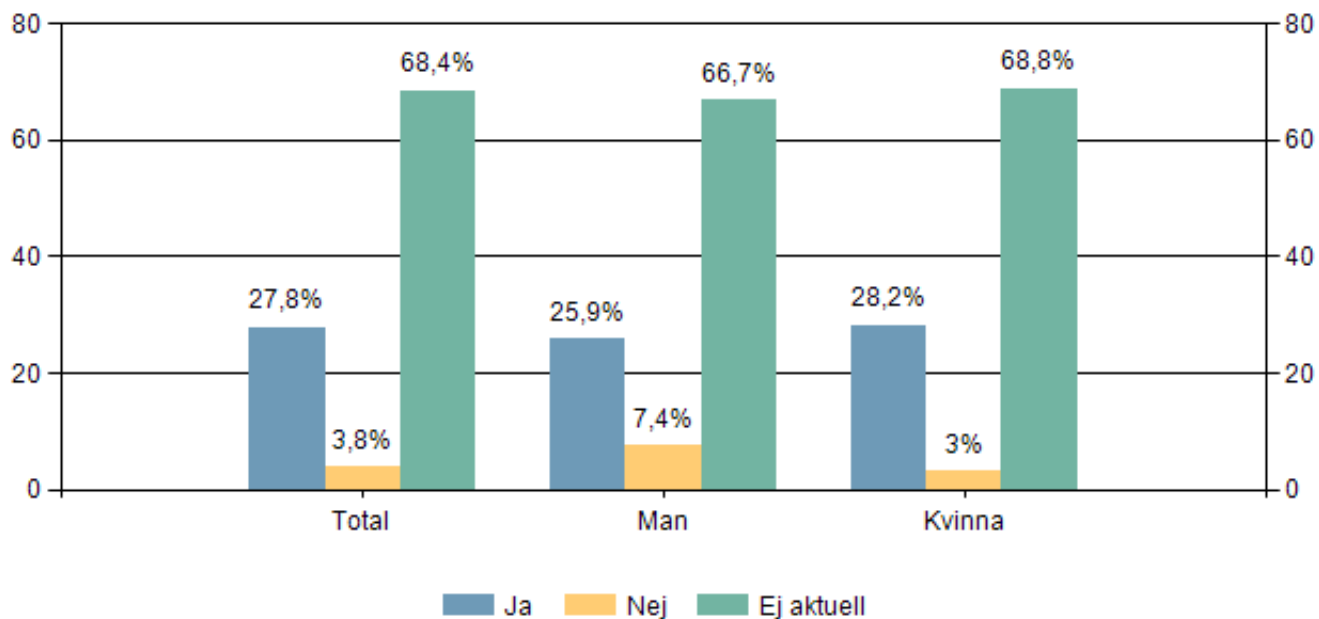
	Total	Man	Kvinnan
Ja	26,9%	29,1%	26,4%
Nej	3,4%	7,3%	2,6%
Ej aktuellt	69,7%	63,6%	71,1%
Svarande	290	55	235

13. Tycker du att möten på din arbetsplats normalt sett förläggs på tider som gör det lätt för dig att ta ansvar för barn?



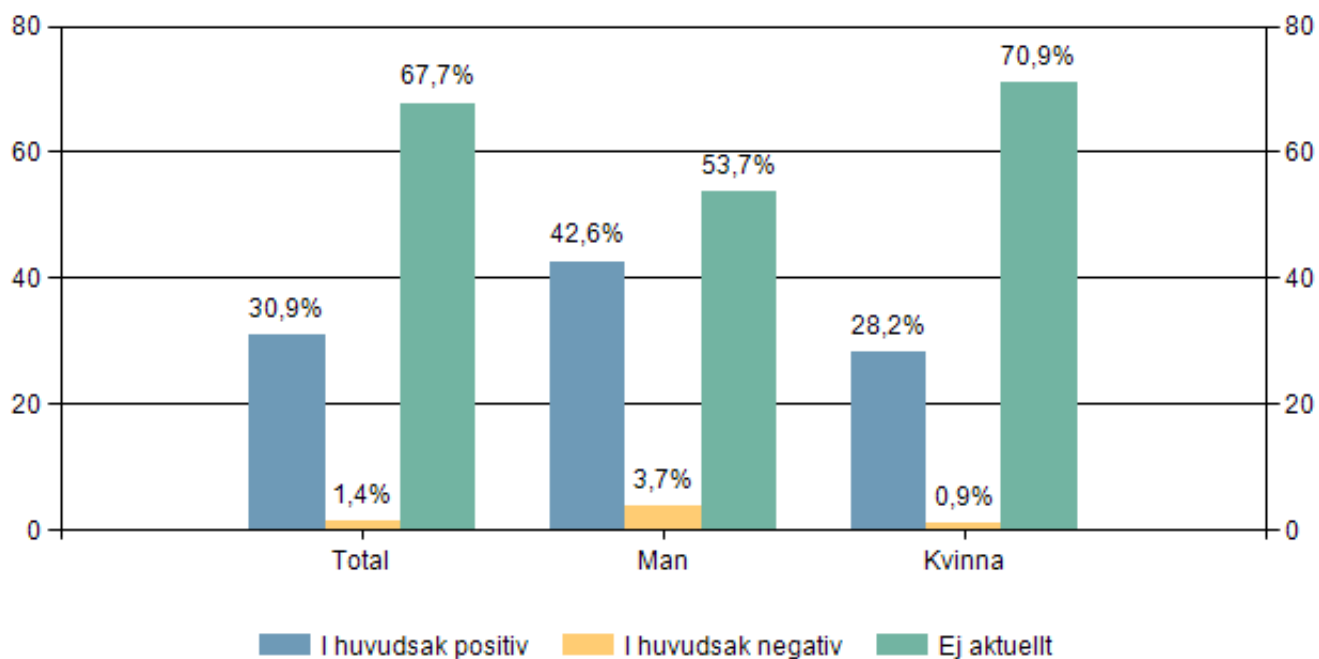
	Total	Man	Kvinnan
Ja	28,4%	33,3%	27,3%
Nej	4,6%	7,4%	3,9%
Ej aktuellt	67%	59,3%	68,8%
Svarande	285	54	231

14. Anser du att din arbetsgivare har gjort tillräckligt för att underlätta för dig att kombinera arbete med barn?



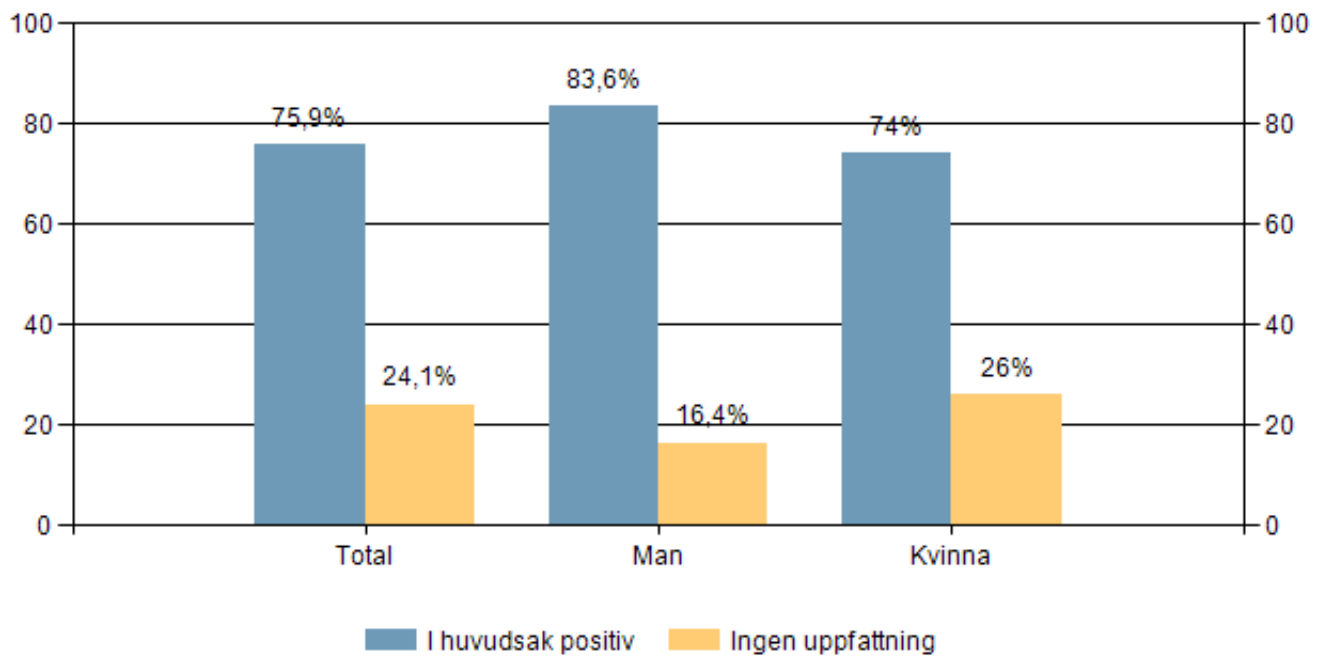
	Total	Man	Kvinnan
Ja	27,8%	25,9%	28,2%
Nej	3,8%	7,4%	3%
Ej aktuell	68,4%	66,7%	68,8%
Svarande	288	54	234

15. Uppfattar du att din arbetsgivare är positivt inställd till föräldraledighet?



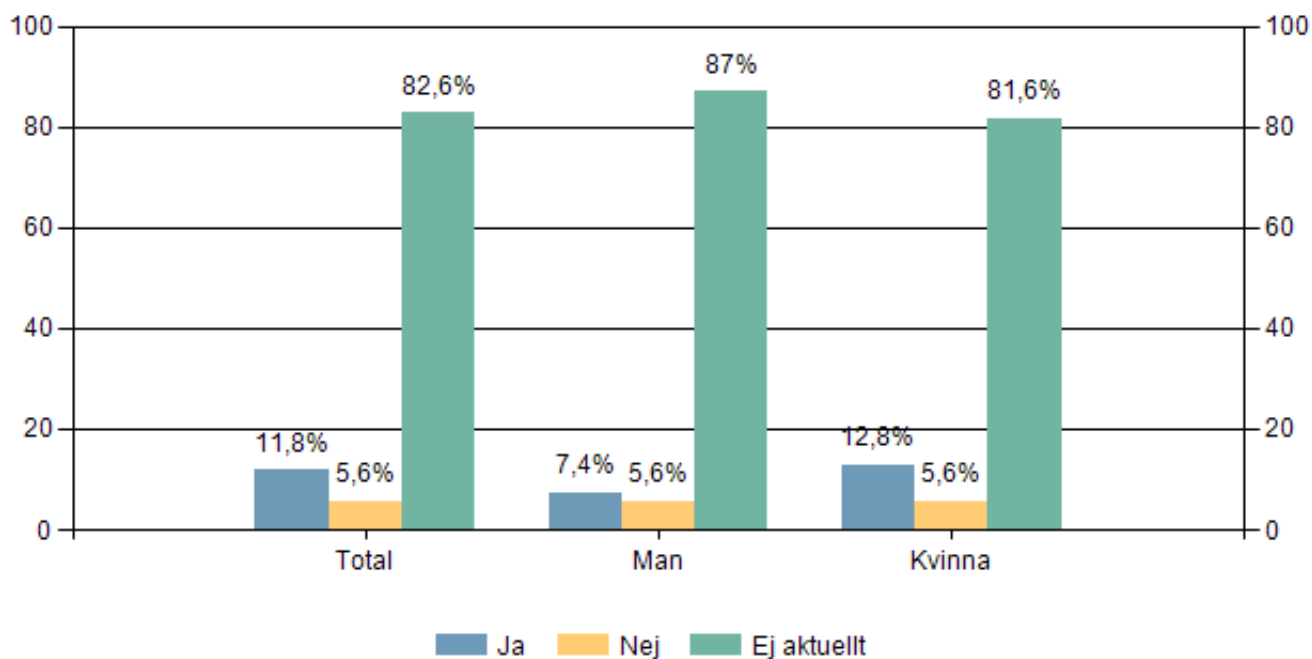
	Total	Man	Kvinna
I huvudsak positiv	30,9%	42,6%	28,2%
I huvudsak negativ	1,4%	3,7%	0,9%
Ej aktuellt	67,7%	53,7%	70,9%
Svarande	288	54	234

16. Är du generellt sett positiv till rätten till föräldraledighet?



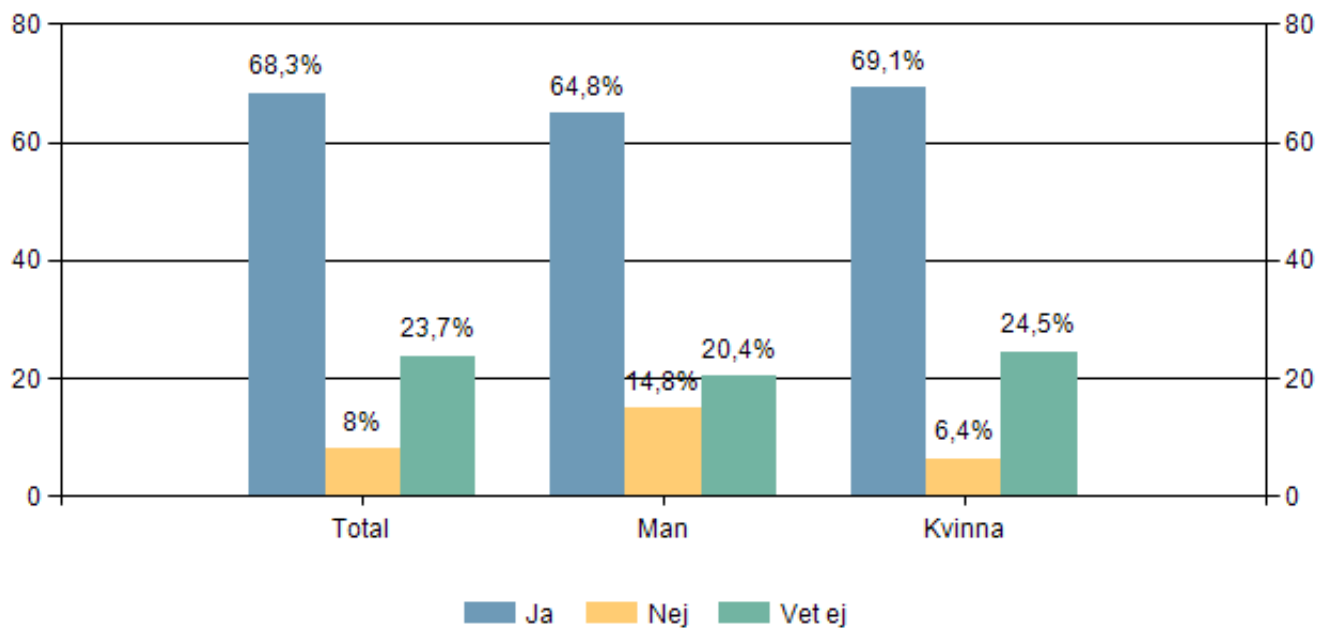
	Total	Man	Kvinnan
I huvudsak positiv	75,9%	83,6%	74%
Ingen uppfattning	24,1%	16,4%	26%
Svarande	286	55	231

17. Har du haft någon kontakt med arbetsgivaren under din föräldradidighet?



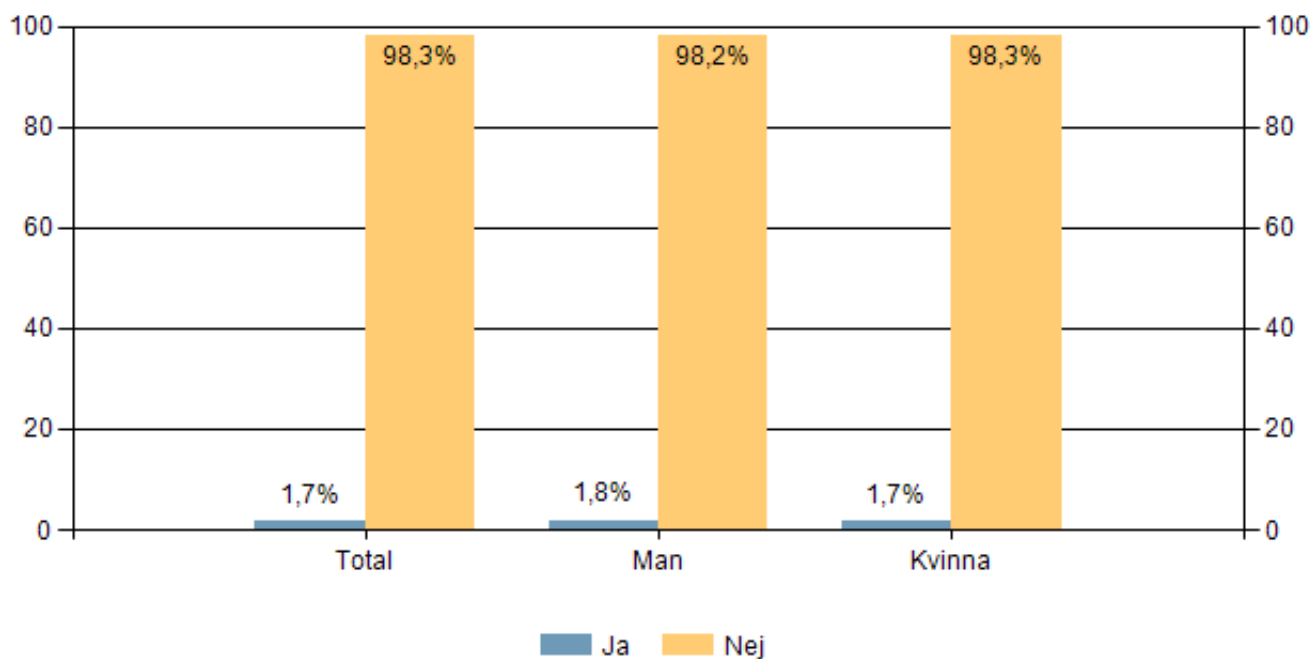
	Total	Man	Kvinnan
Ja	11,8%	7,4%	12,8%
Nej	5,6%	5,6%	5,6%
Ej aktuellt	82,6%	87%	81,6%
Svarande	288	54	234

18. Tror du att du skulle få stöd av din närmaste chef/ledningen om du exempelvis blev utsatt för utfrysning eller andra diskriminerande handlingar?



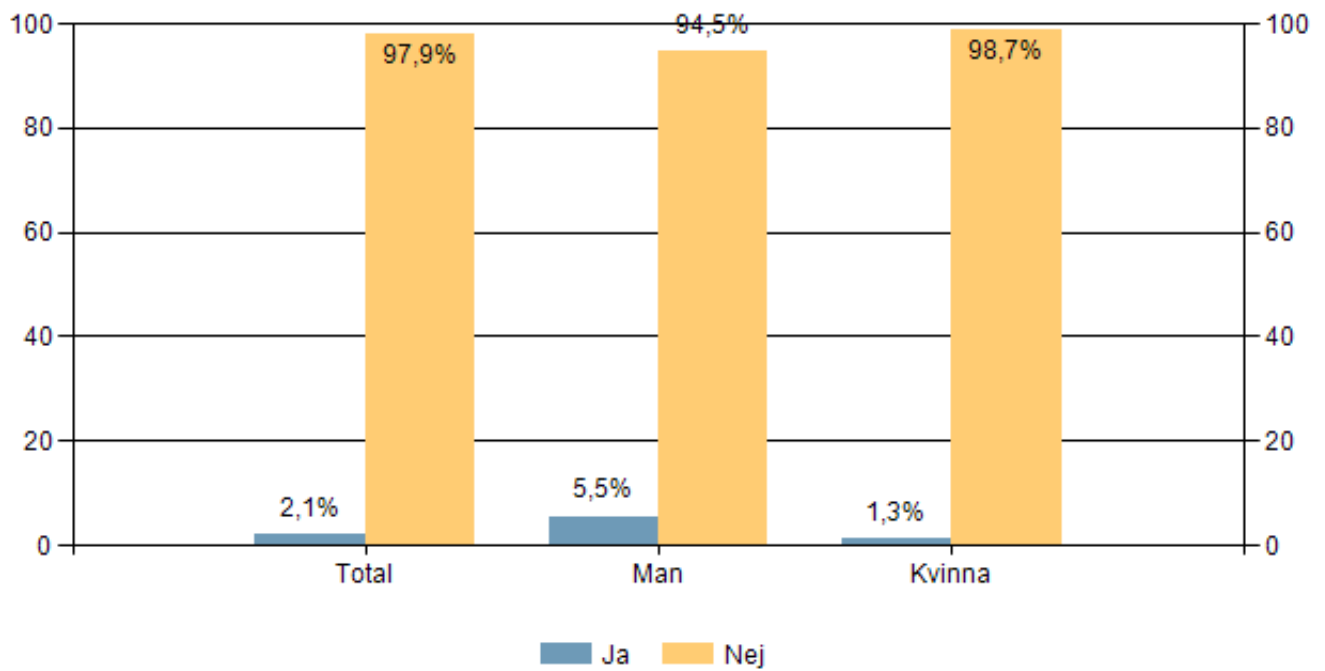
	Total	Man	Kvinnan
Ja	68,3%	64,8%	69,1%
Nej	8%	14,8%	6,4%
Vet ej	23,7%	20,4%	24,5%
Svarande	287	54	233

19. Upplever du en sexistisk eller könskränkande jargong på arbetsplatsen?



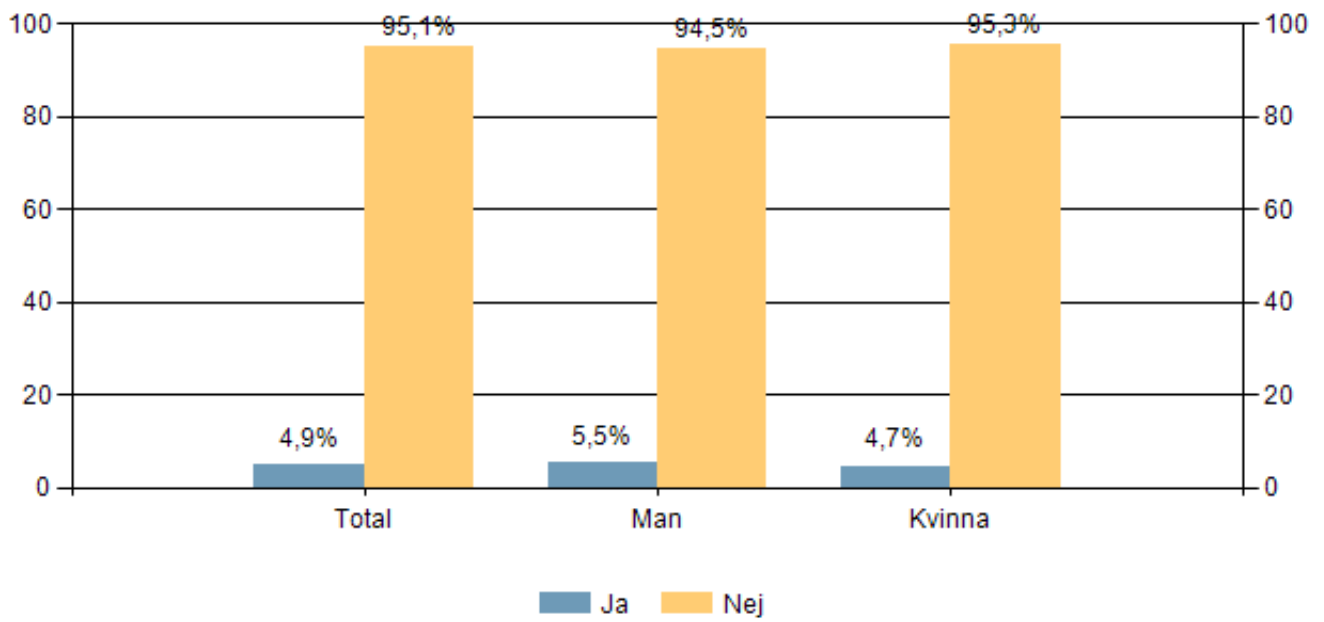
	Total	Man	Kvinnan
Ja	1,7%	1,8%	1,7%
Nej	98,3%	98,2%	98,3%
Svarande	286	55	231

20. Har du noterat bilder, skärm-släckare eller dylikt av sexuell karaktär som du tagit illa vid dig av?



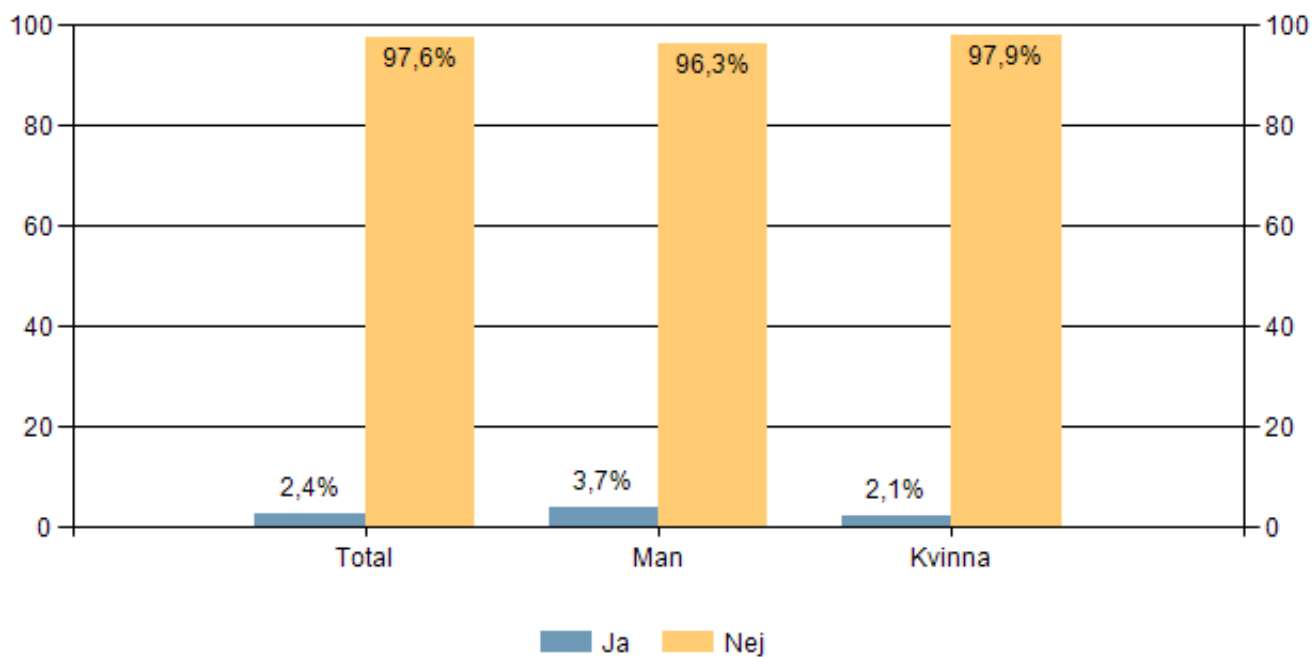
	Total	Man	Kvinnan
Ja	2,1%	5,5%	1,3%
Nej	97,9%	94,5%	98,7%
Svarande	289	55	234

21. Har du fått ovälkomna kommentarer eller ovälkommen uppmärksamhet som har med ditt utseende att göra?



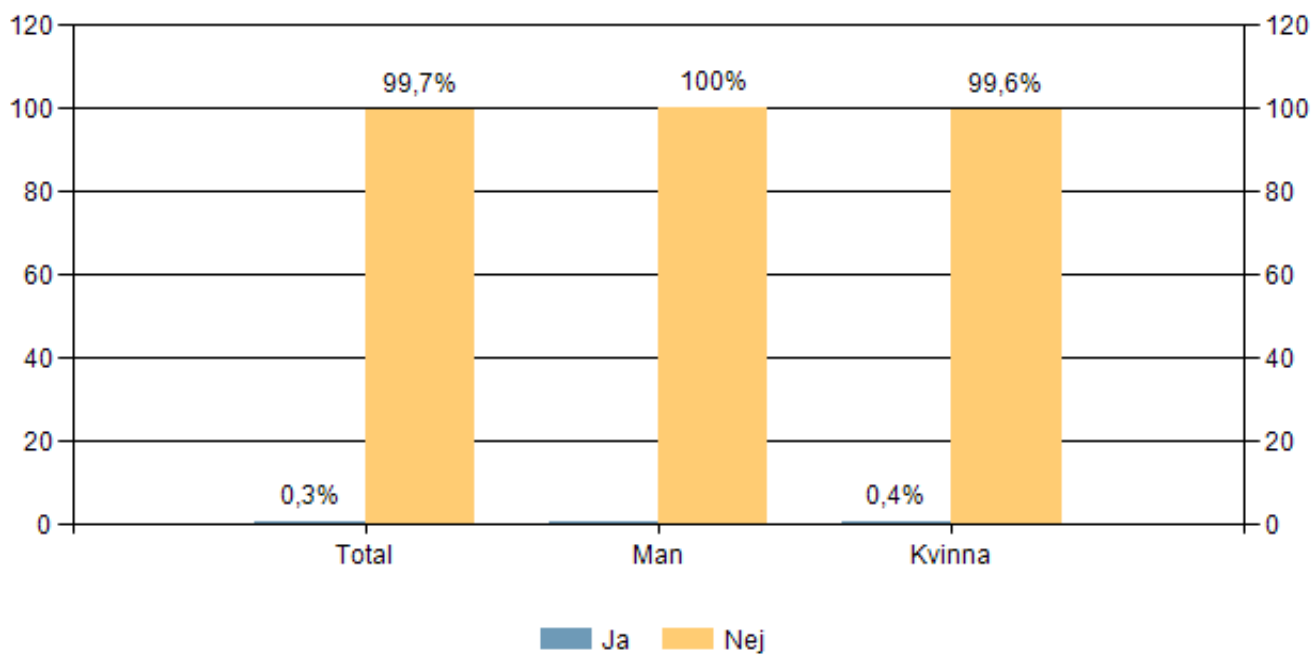
	Total	Man	Kvinnan
Ja	4,9%	5,5%	4,7%
Nej	95,1%	94,5%	95,3%
Svarande	287	55	232

22. Har du upplevt tafsande eller annan beröring som är ovälkommen?



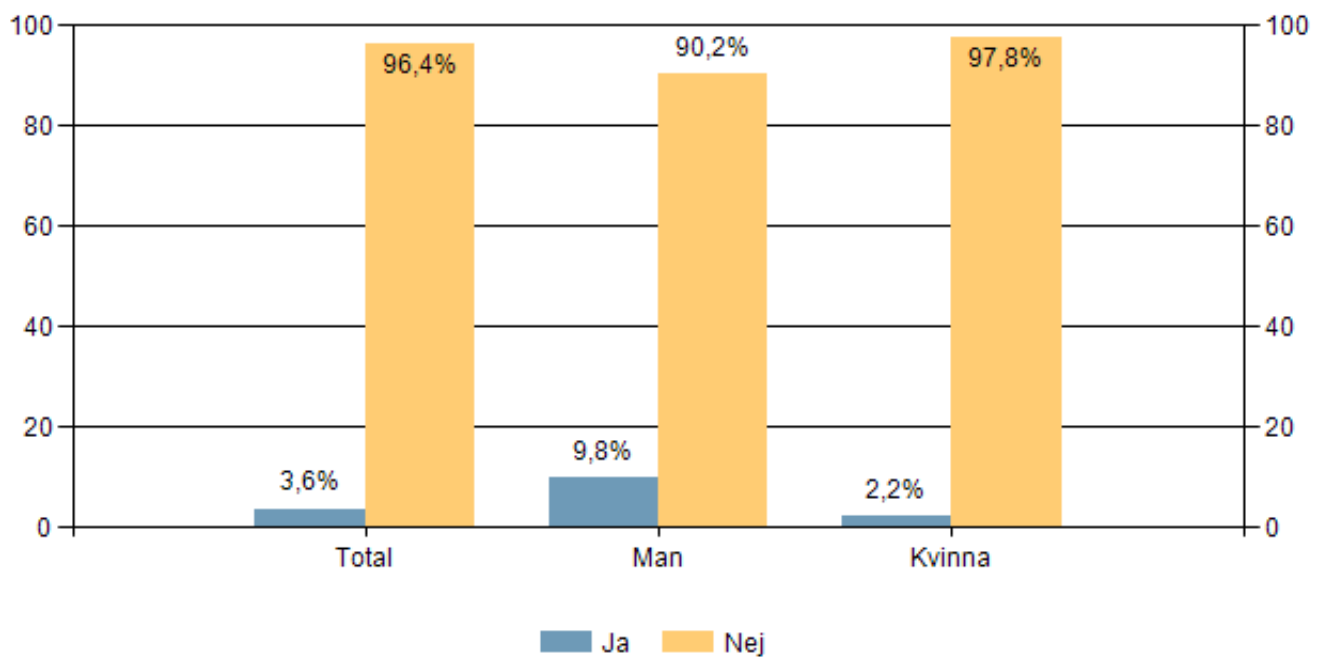
	Total	Man	Kvinna
Ja	2,4%	3,7%	2,1%
Nej	97,6%	96,3%	97,9%
Svarande	288	54	234

23. Har du fått ovälkomna förslag på sexuell umgänge?



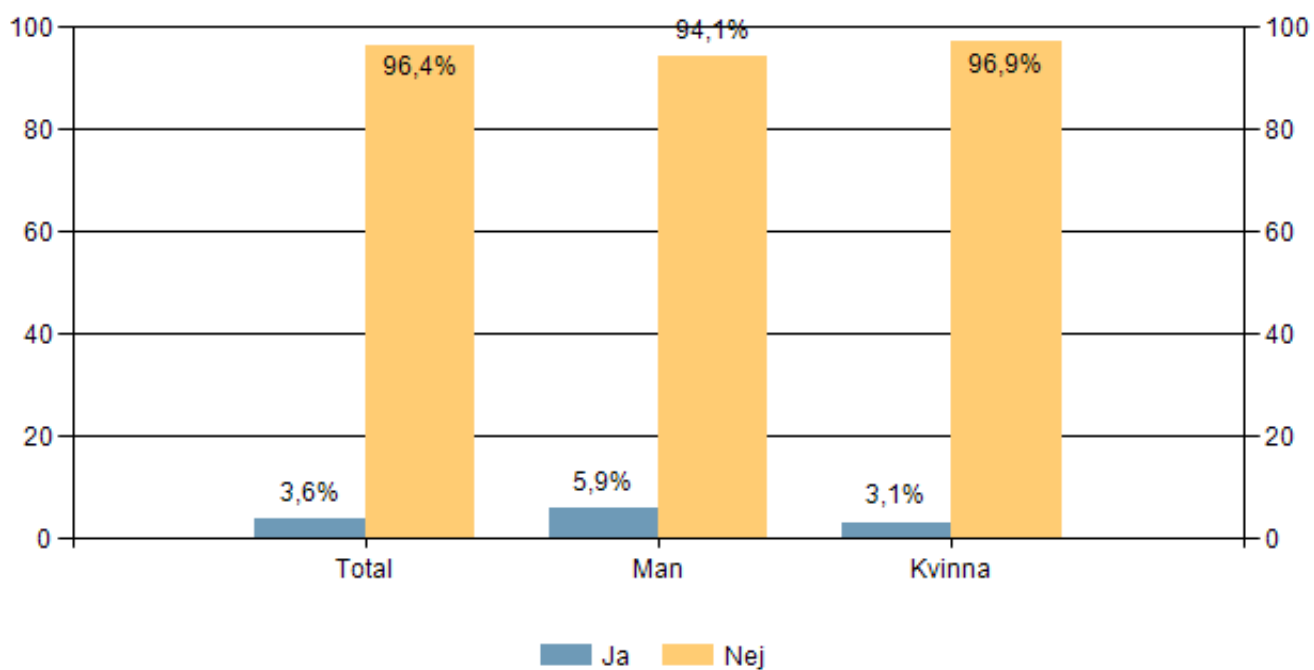
	Total	Man	Kvinnan
Ja	0,3%	0%	0,4%
Nej	99,7%	100%	99,6%
Svarande	288	55	233

24. Har du blitt utsatt av person eller personer i chefsbefattning?



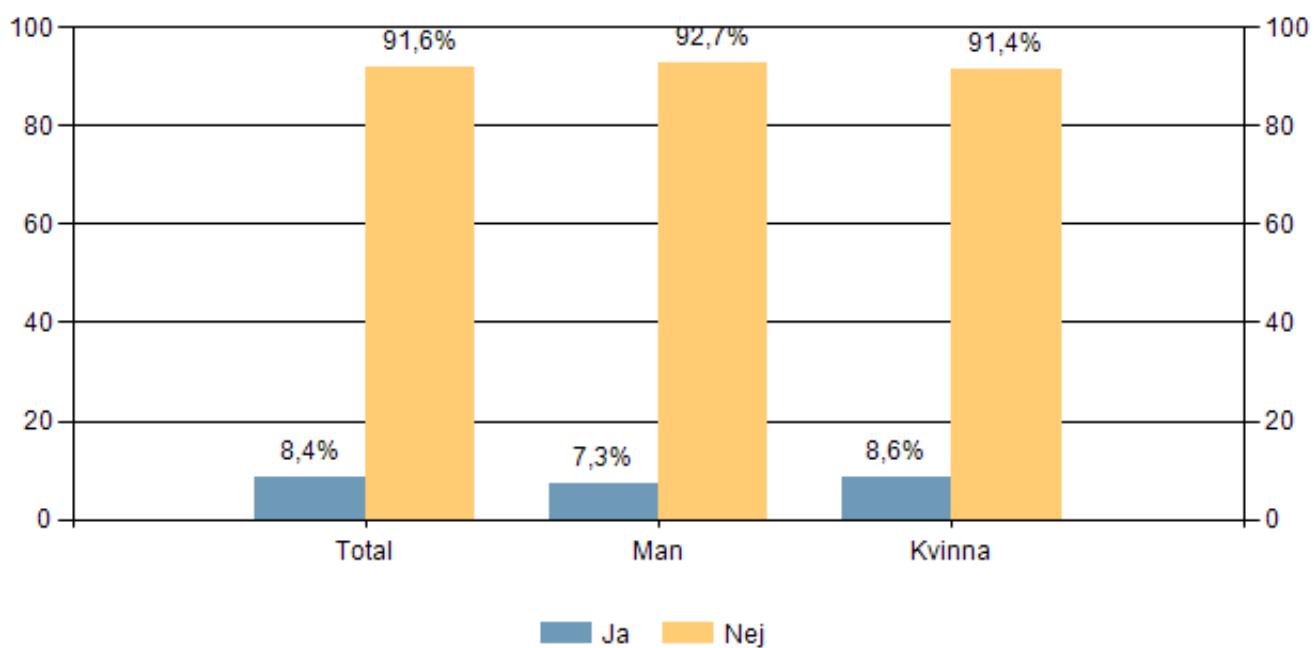
	Total	Man	Kvinna
Ja	3,6%	9,8%	2,2%
Nej	96,4%	90,2%	97,8%
Svarande	274	51	223

25. Har du blivit utsatt av kollega/kollegor?



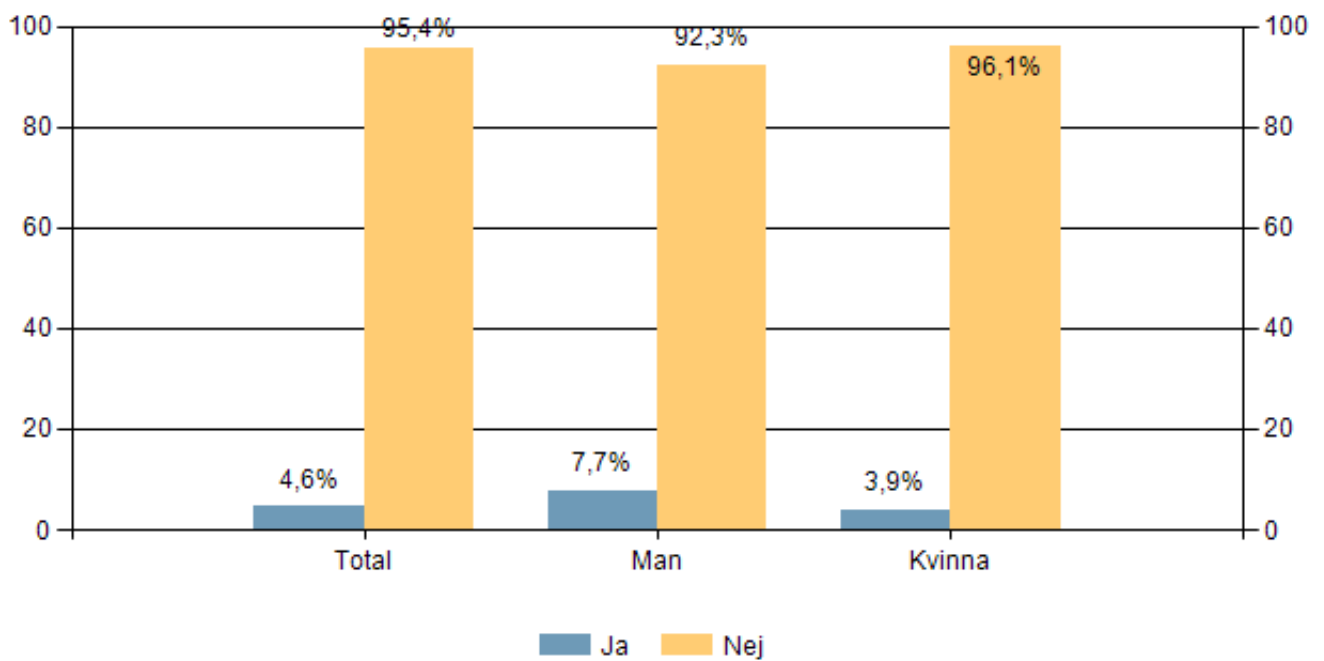
	Total	Man	Kvinnan
Ja	3,6%	5,9%	3,1%
Nej	96,4%	94,1%	96,9%
Svarande	274	51	223

26. Har du blivit utsatt av medborgare/elev etc?



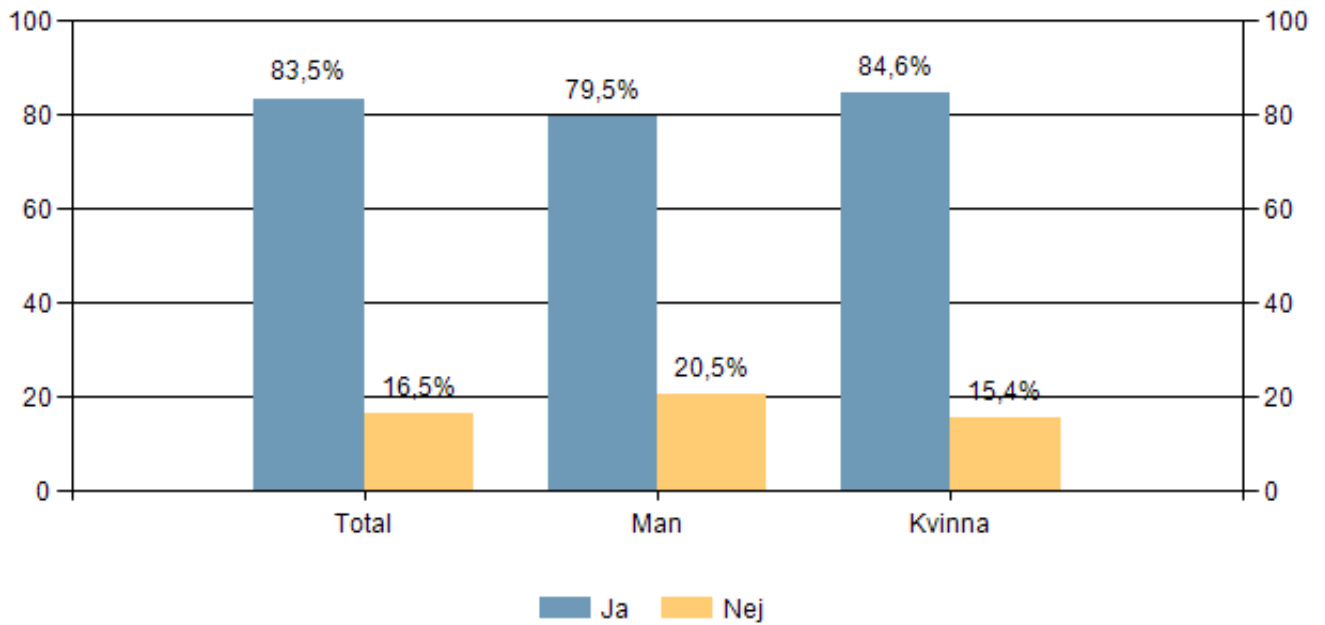
	Total	Man	Kvinnan
Ja	8,4%	7,3%	8,6%
Nej	91,6%	92,7%	91,4%
Svarande	287	55	232

27. Har din arbetsinsats blivit negativt påverkad av att detta förekommer eller har förekommit?



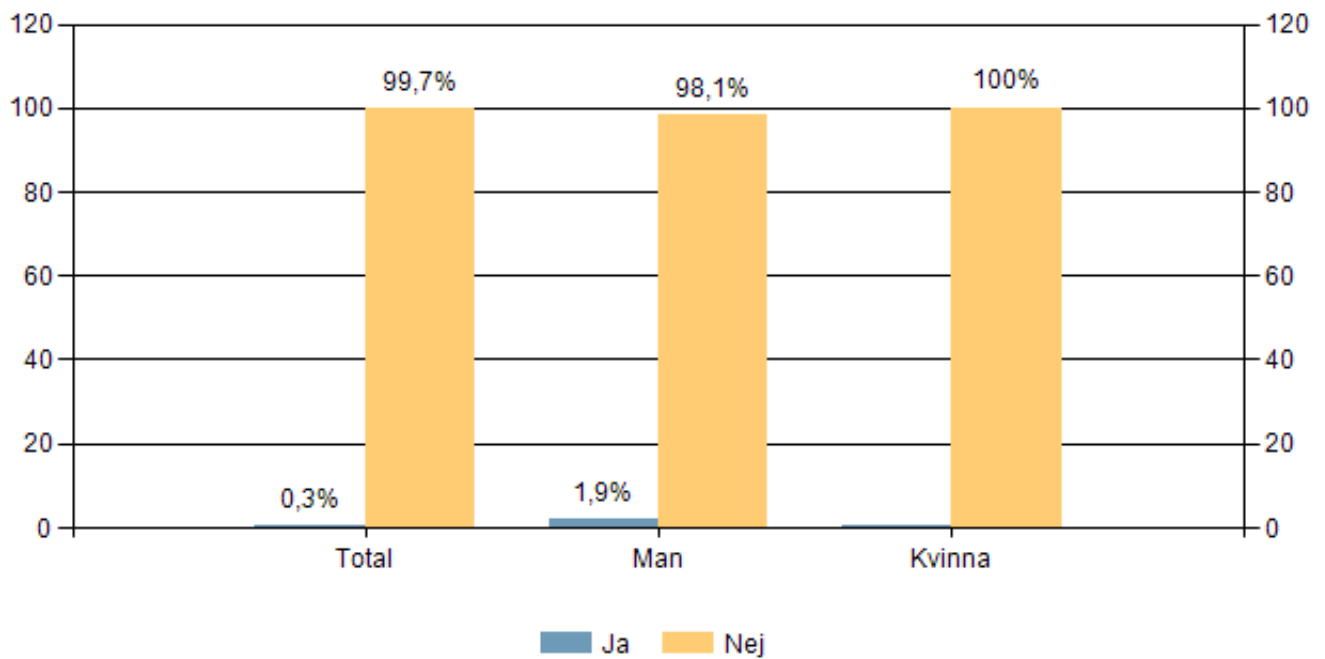
	Total	Man	Kvinnan
Ja	4,6%	7,7%	3,9%
Nej	95,4%	92,3%	96,1%
Svarande	280	52	228

28. Har arbetsgivaren vidtagit tillräckliga åtgärder för att få stopp på de sexuella trakasserierna eller trakasserierna på grund av kön?



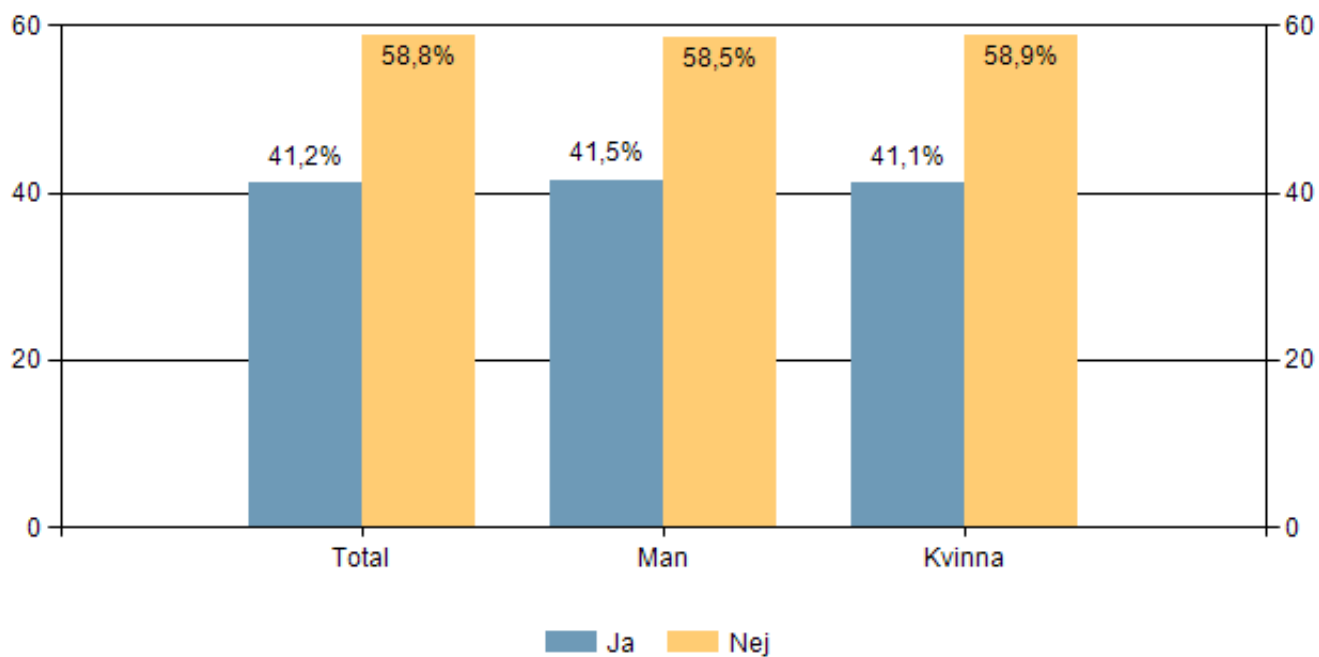
	Total	Man	Kvinnan
Ja	83,5%	79,5%	84,6%
Nej	16,5%	20,5%	15,4%
Svarande	206	44	162

29. Är du utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön i dagsläget?



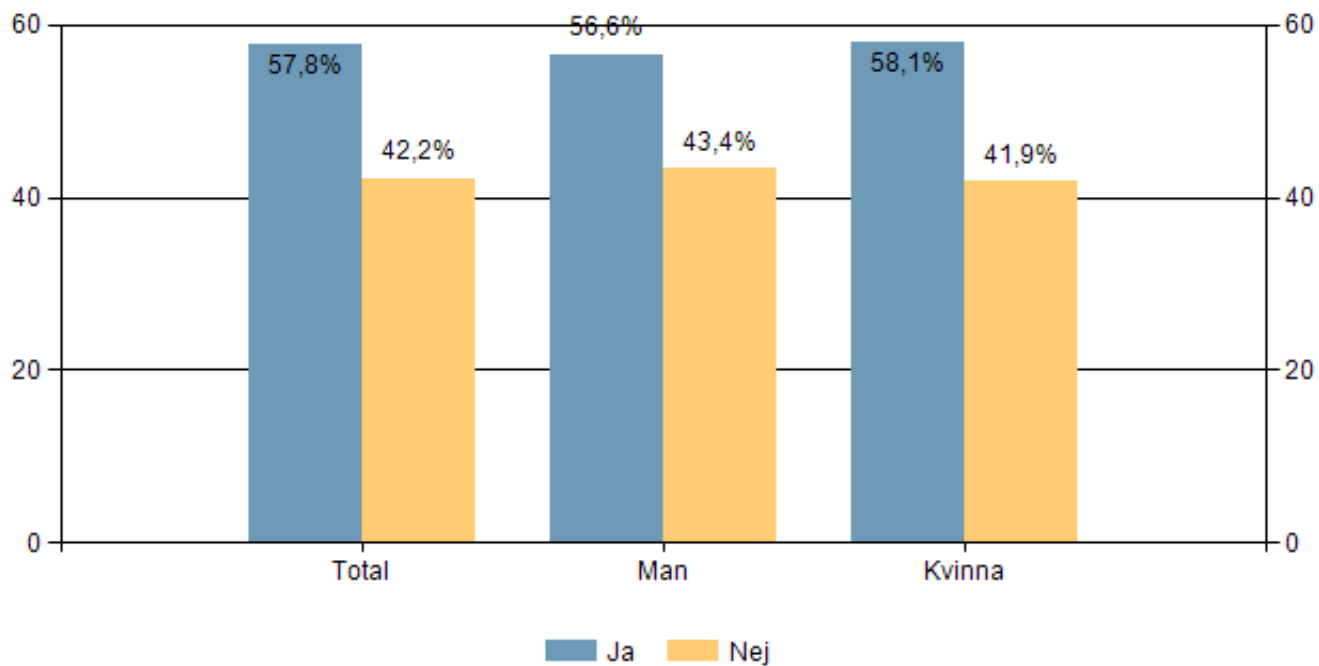
	Total	Man	Kvinnan
Ja	0,3%	1,9%	0%
Nej	99,7%	98,1%	100%
Svarande	286	54	232

30. Känner du till kommunens policy mot sexuella trakasserier?



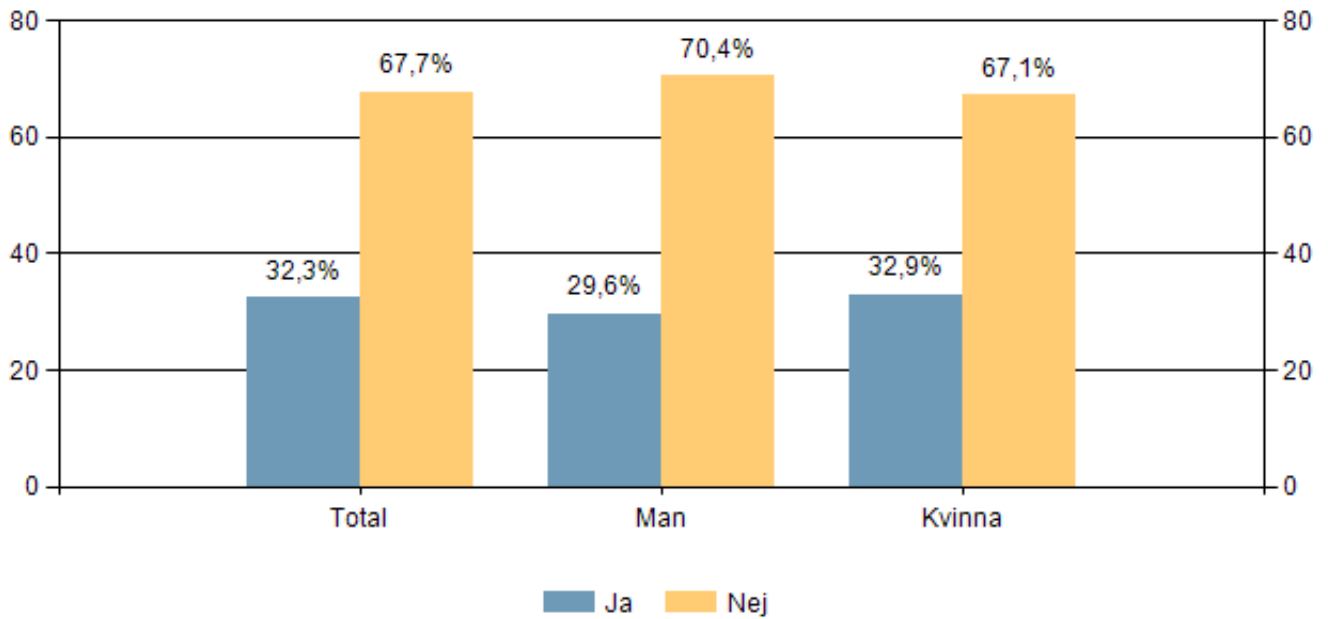
	Total	Man	Kvinna
Ja	41,2%	41,5%	41,1%
Nej	58,8%	58,5%	58,9%
Svarande	284	53	231

31. Känner du till vem eller vart du ska vända dig om du blir utsatt för sexuella trakasserier?



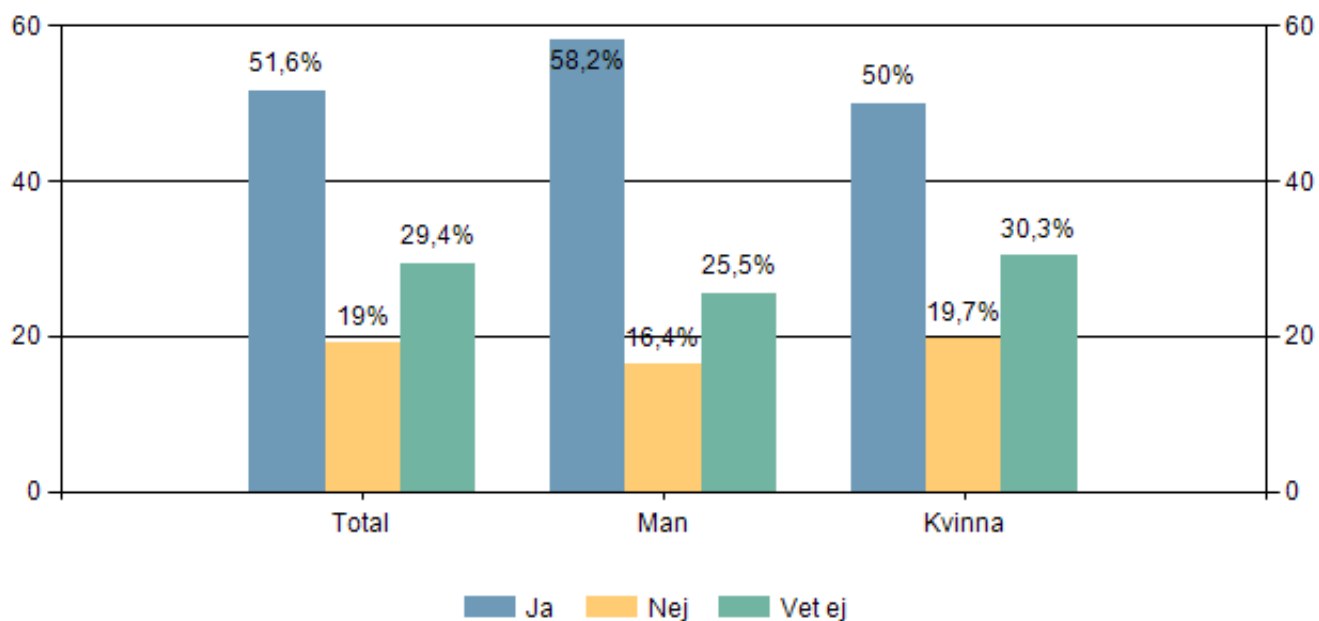
	Total	Man	Kvinnan
Ja	57,8%	56,6%	58,1%
Nej	42,2%	43,4%	41,9%
Svarande	282	53	229

32. Tycker du att det behövs mer information på arbetsplatsen om sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön?



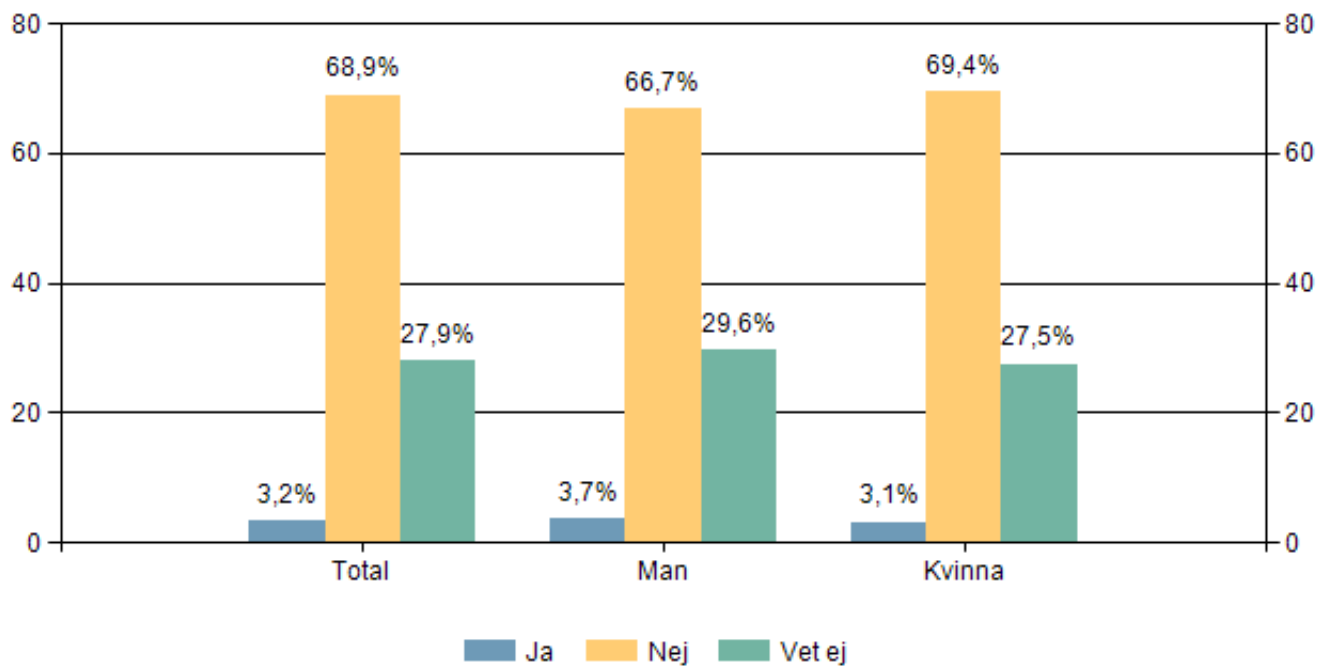
	Total	Man	Kvinna
Ja	32,3%	29,6%	32,9%
Nej	67,7%	70,4%	67,1%
Svarande	285	54	231

33. Tycker du att man vid nyanställningar bör försöka rekrytera män om arbetsplatsen domineras av kvinnor och vice versa?



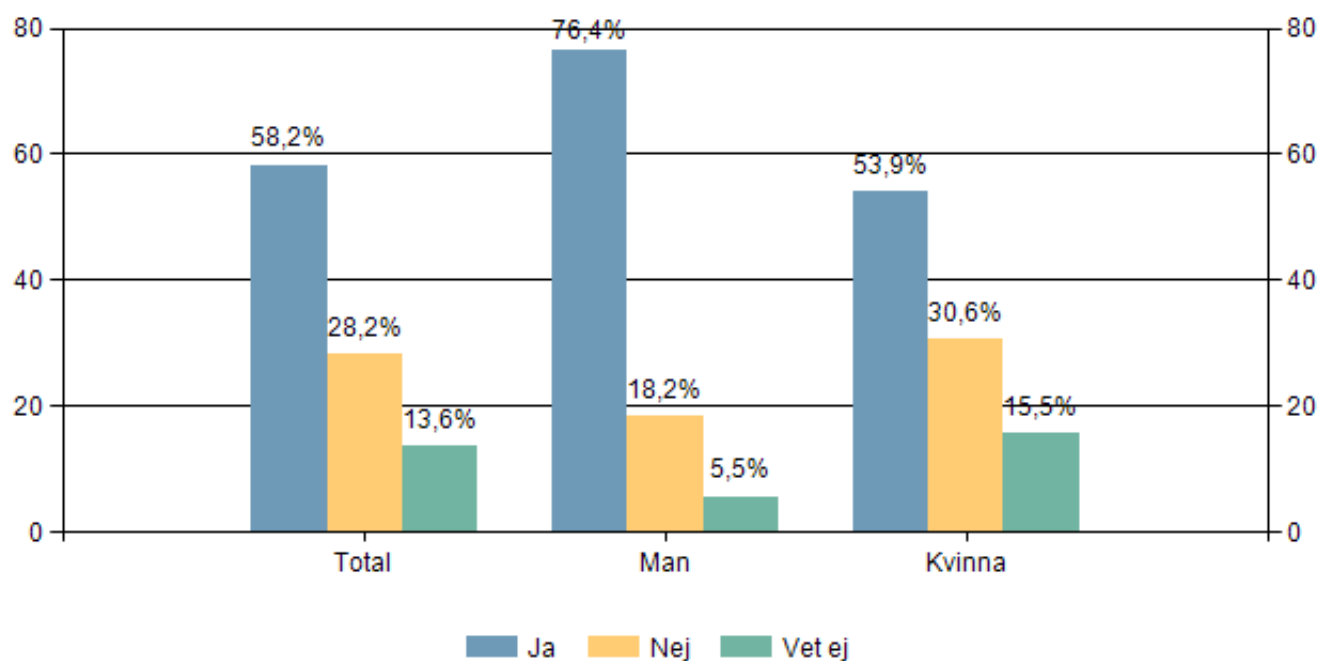
	Total	Man	Kvinnan
Ja	51,6%	58,2%	50%
Nej	19%	16,4%	19,7%
Vet ej	29,4%	25,5%	30,3%
Svarande	289	55	234

34. Tycker du att man under anställningsintervjun ställde könsdiskriminerande frågor (t ex graviditeter med mera, vård av sjukt barn)?



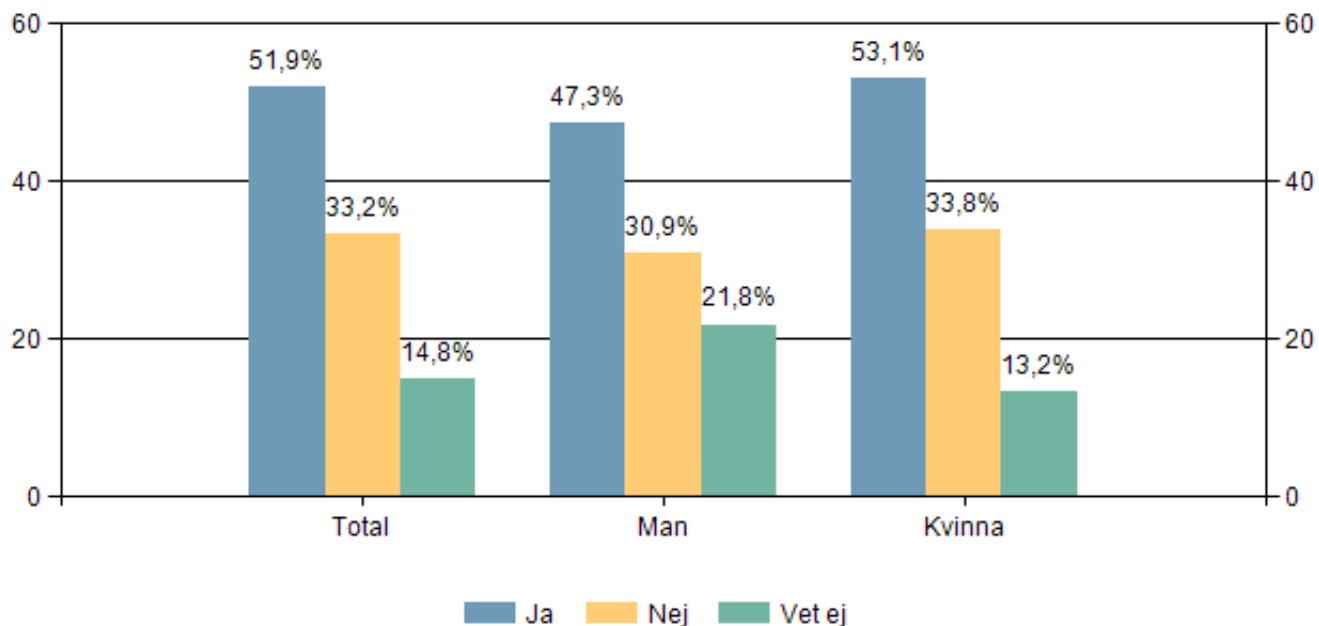
	Total	Man	Kvinnan
Ja	3,2%	3,7%	3,1%
Nej	68,9%	66,7%	69,4%
Vet ej	27,9%	29,6%	27,5%
Svarande	283	54	229

35. Tycker du att det är viktigt att det är en jämn könsfördelning på arbetsplatsen?



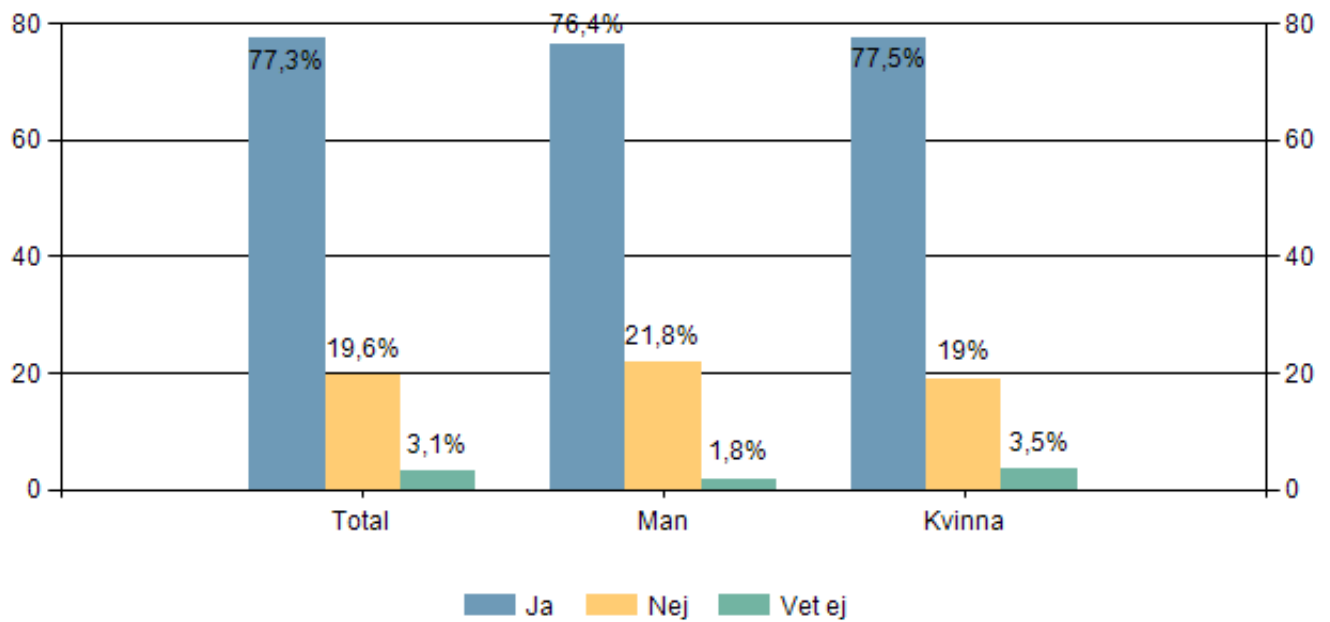
	Total	Man	Kvinnan
Ja	58,2%	76,4%	53,9%
Nej	28,2%	18,2%	30,6%
Vet ej	13,6%	5,5%	15,5%
Svarande	287	55	232

36. Skulle du önska att du fick kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter såsom chefsjobb, specialistfunktioner, projektledare eller arbetsledare?



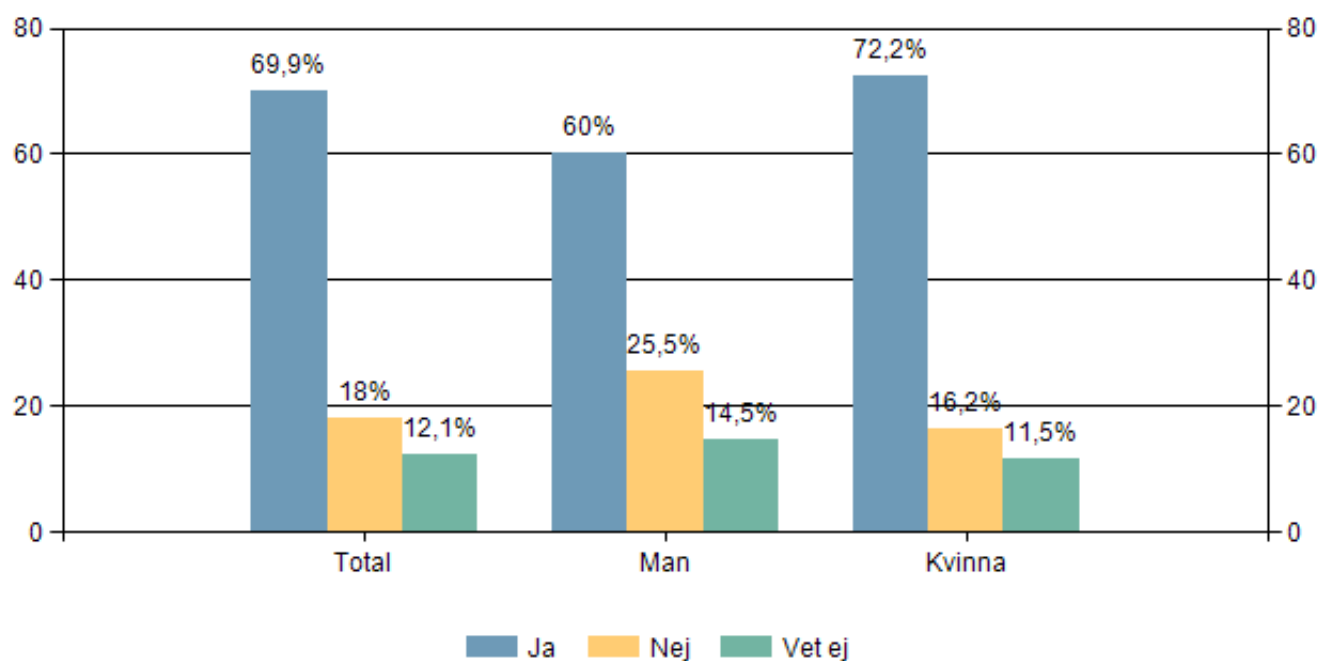
	Total	Man	Kvinnan
Ja	51,9%	47,3%	53,1%
Nej	33,2%	30,9%	33,8%
Vet ej	14,8%	21,8%	13,2%
Svarande	283	55	228

37. Har du haft medarbetarsamtal under sista året med din chef om kompetensutveckling eller karriärutveckling?



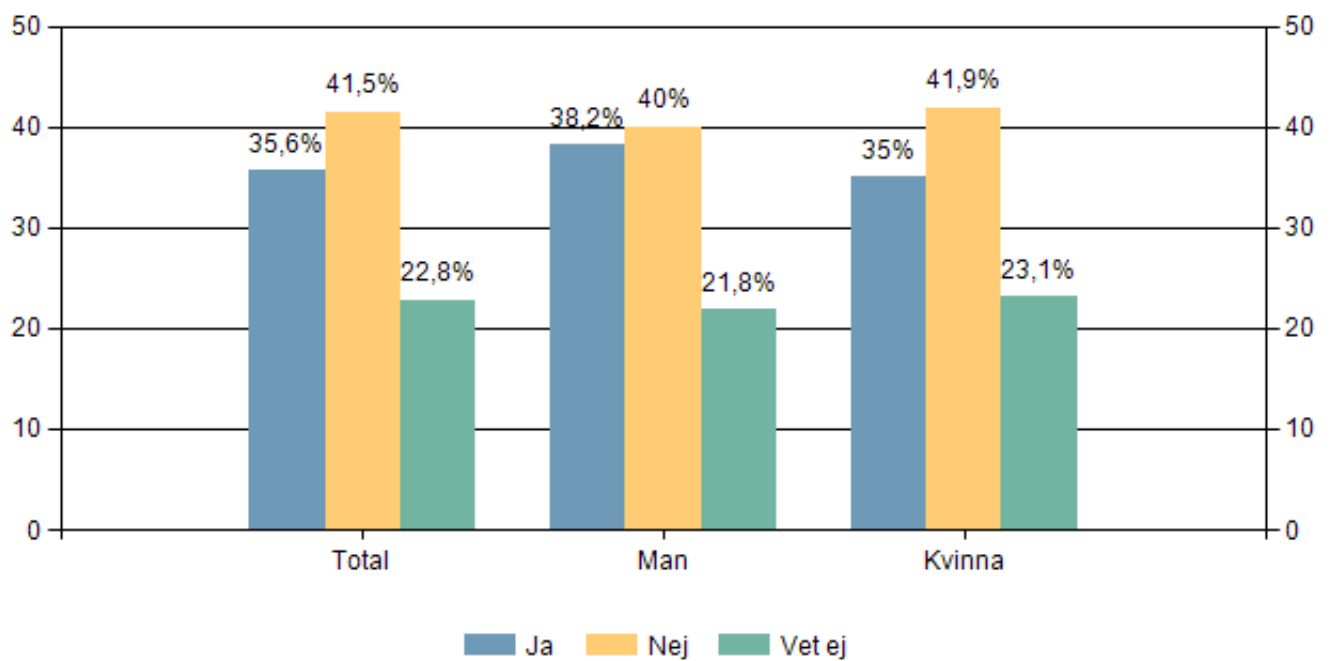
	Total	Man	Kvinnan
Ja	77,3%	76,4%	77,5%
Nej	19,6%	21,8%	19%
Vet ej	3,1%	1,8%	3,5%
Svarande	286	55	231

38. Tycker du att arbetsgivaren på ett bra sätt tillvaratar din kompetens?



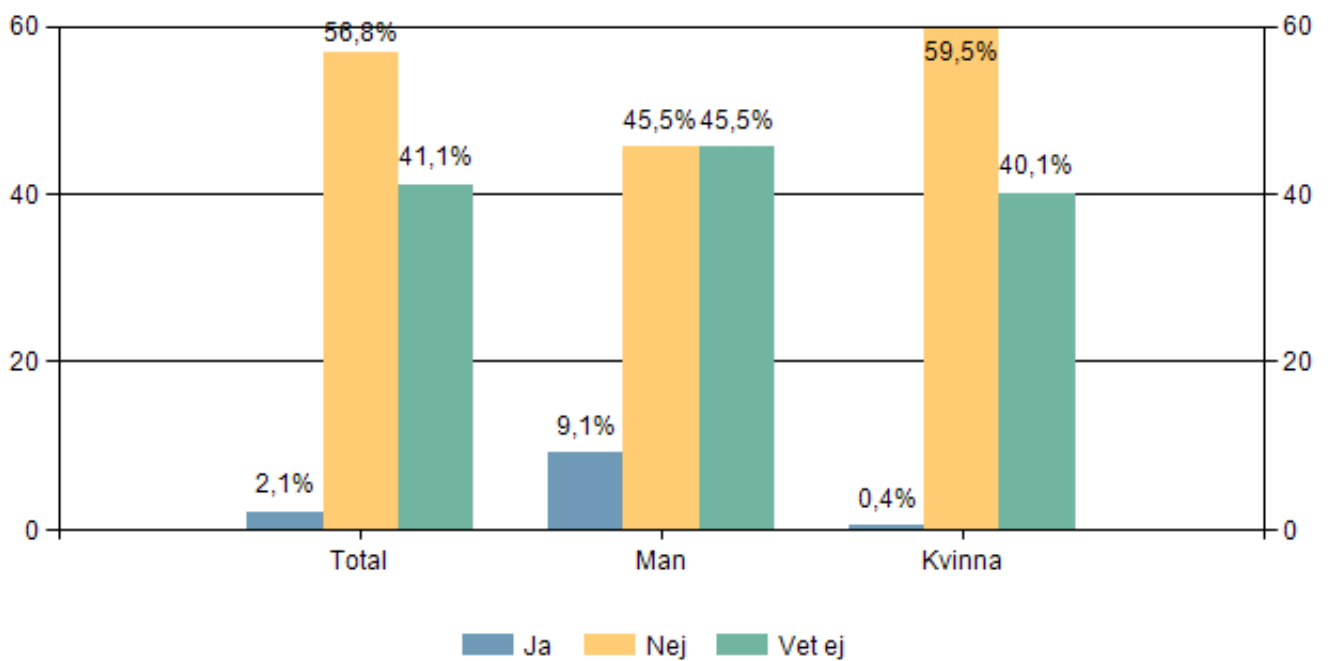
	Total	Man	Kvinnan
Ja	69,9%	60%	72,2%
Nej	18%	25,5%	16,2%
Vet ej	12,1%	14,5%	11,5%
Svarande	289	55	234

39. Tycker du att du har möjlighet att påverka din lön genom utbildning och kompetensutveckling?



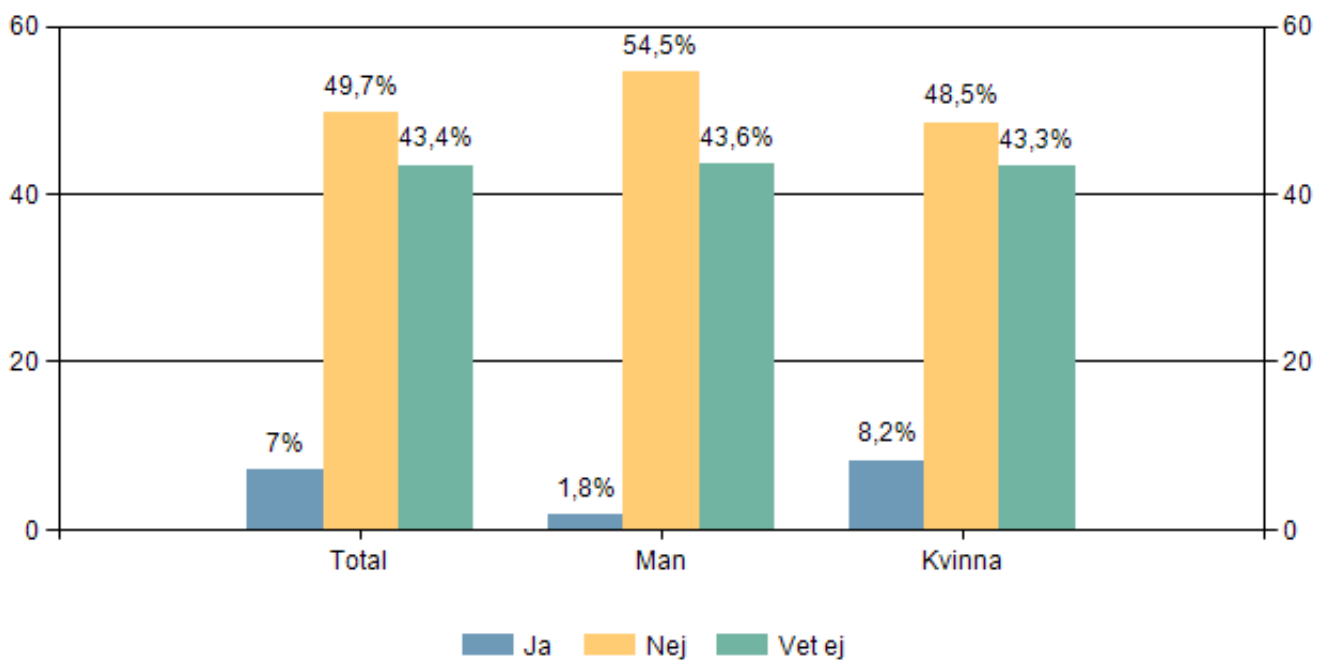
	Total	Man	Kvinnan
Ja	35,6%	38,2%	35%
Nej	41,5%	40%	41,9%
Vet ej	22,8%	21,8%	23,1%
Svarande	289	55	234

40. Tycker du att kvinnor favoriseras i rekryterings och kompetensutvecklingsammanhang



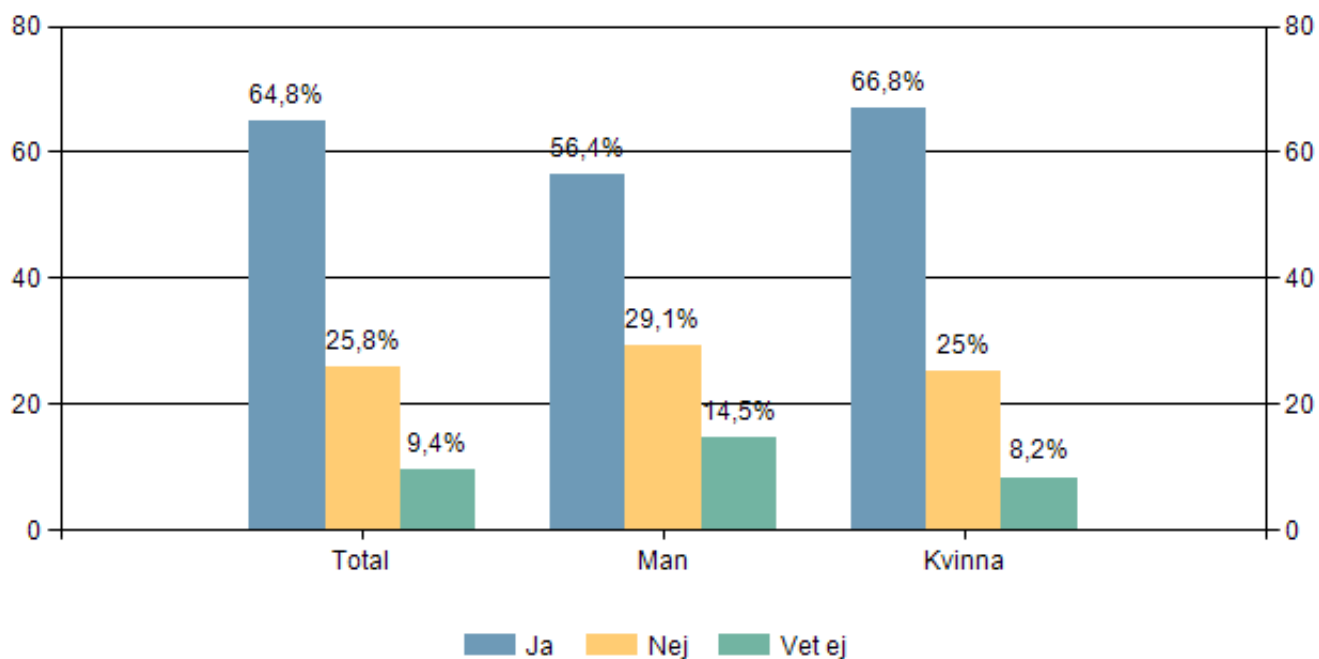
	Total	Man	Kvinnan
Ja	2,1%	9,1%	0,4%
Nej	56,8%	45,5%	59,5%
Vet ej	41,1%	45,5%	40,1%
Svarande	287	55	232

41. Tycker du att män favoriseras i rekryterings och kompetensutvecklingsammanhang?



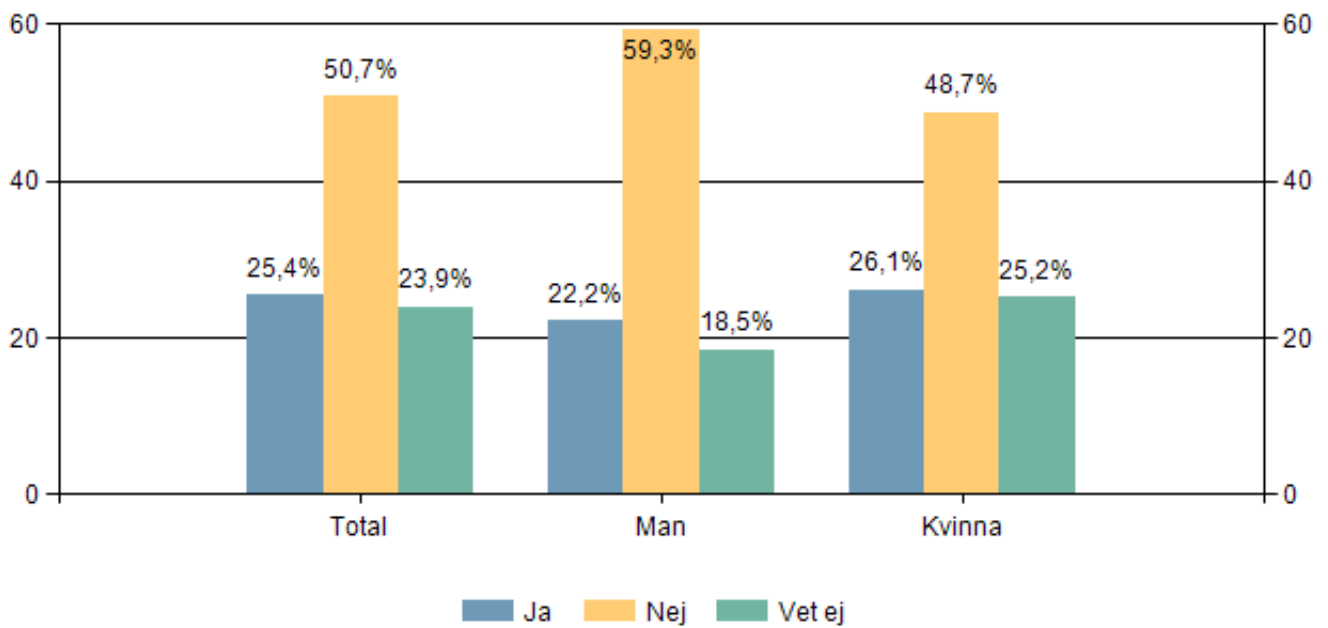
	Total	Man	Kvinna
Ja	7%	1,8%	8,2%
Nej	49,7%	54,5%	48,5%
Vet ej	43,4%	43,6%	43,3%
Svarande	286	55	231

42. Känner du till vilka kriterier arbetsgivaren tillämpar vid lönesättning?



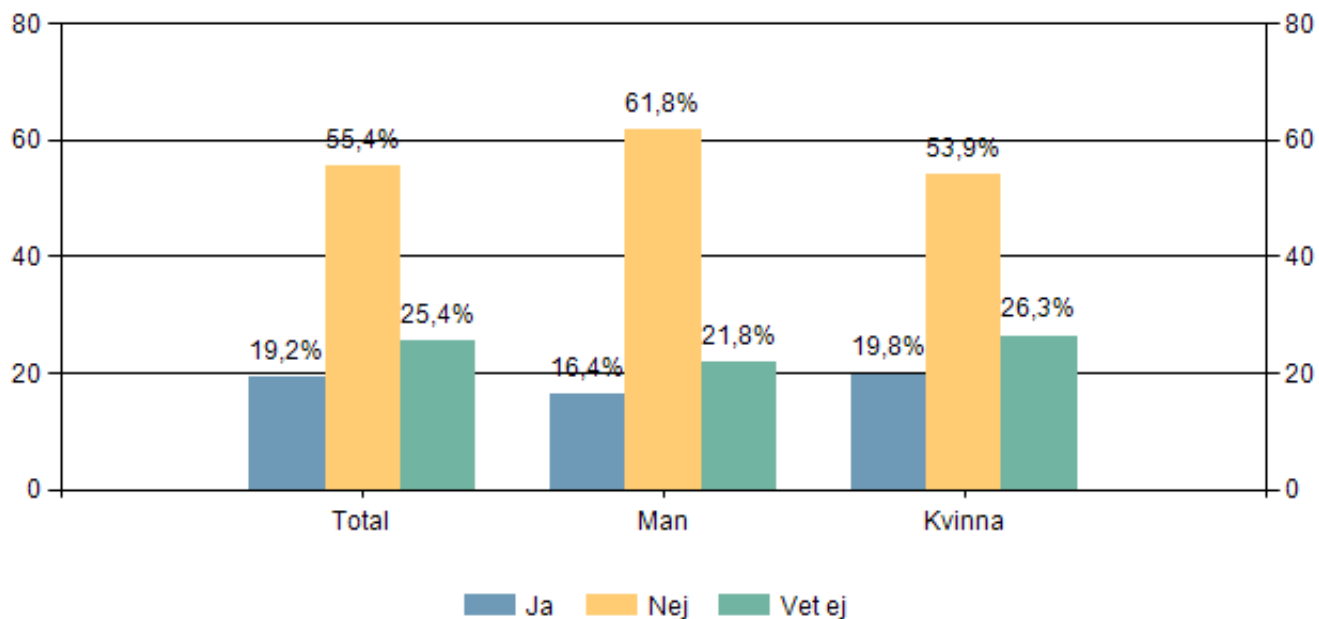
	Total	Man	Kvinnan
Ja	64,8%	56,4%	66,8%
Nej	25,8%	29,1%	25%
Vet ej	9,4%	14,5%	8,2%
Svarande	287	55	232

43. Har du fått möjlighet att ta del av den årliga lönekartläggning och analys av löneskillnader som din arbetsgivare är skyldig att göra?



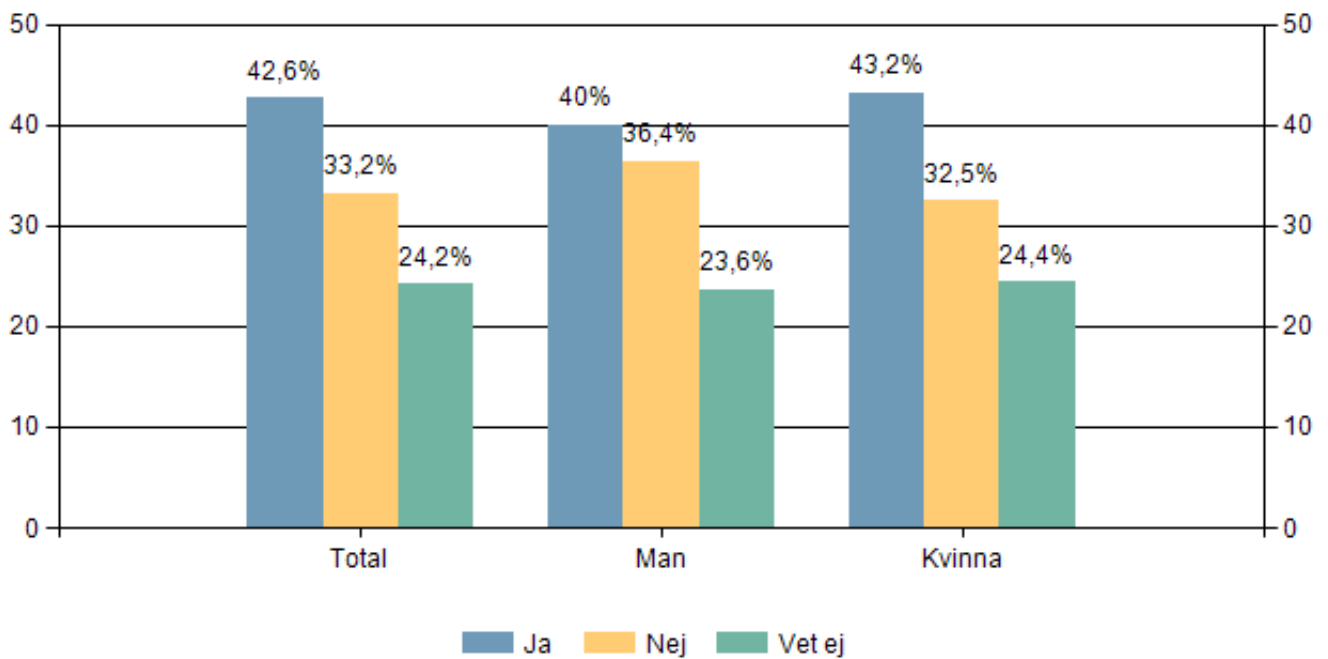
	Total	Man	Kvinnan
Ja	25,4%	22,2%	26,1%
Nej	50,7%	59,3%	48,7%
Vet ej	23,9%	18,5%	25,2%
Svarande	284	54	230

44. Har du fått möjlighet att ta del av den årliga plan för jämställda löner som din arbetsgivare är skyldig att upprätta?



	Total	Man	Kvinnan
Ja	19,2%	16,4%	19,8%
Nej	55,4%	61,8%	53,9%
Vet ej	25,4%	21,8%	26,3%
Svarande	287	55	232

45. Anser du att lönesättningen är kopplad till de medarbetarsamtal ni har med arbetsgivaren?



	Total	Man	Kvinnan
Ja	42,6%	40%	43,2%
Nej	33,2%	36,4%	32,5%
Vet ej	24,2%	23,6%	24,4%
Svarande	289	55	234

Antal svarande under perioden

