

Kommunstyrelsen
BSN-Öster
BSN-Norr
Servicenämnd
Utbildningsnämnd

För kännedom:
Kommunfullmäktige

Uppföljning av granskning av jämställdhetsarbete inklusive sexuella trakasserier

På uppdrag av Lunds kommuns revisorer har Komrev inom Öhrlings Pricewaterhouse Coopers genomfört en uppföljning av den jämställdhetsgranskning som genomfördes år 2004. Uppföljningen avser också en avstämning av kommunens arbete för att förhindra sexuella trakasserier.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera en klar utveckling av jämställdhetsarbetet har skett inom Lunds kommun sedan förra granskningen. Fortfarande saknas dock en handlingsplan för jämställda löner på kommunnivå vilket är otillfredsställande.

I rapportens sammanfattning ges förslag till förbättringar inom flera områden t ex arbetet med att synliggöra goda exempel. Särskilt viktigt är att tydliggöra jämställdhetsombudens roller och att tid och resurser avsätts för frågan. På så sätt skapas legitimitet för uppdraget. Revisionen vill också framhålla vikten av utbildningsinsatser för såväl politiker som tjänstemän. Arbetet med mångfald och jämställdhet måste integreras/implementeras i verksamheten.

De kommunala bolagen har inte ingått i vår uppföljning men det är viktigt att dessa inkluderas i det kommunövergripande jämställdhetsarbetet.

Granskningen översänds härmed till berörda nämnder och till kommunstyrelsen för kännedom och åtgärder. Granskningen översänds också till kommunfullmäktige för kännedom.

FÖR LUNDS KOMMUNS REVISORER

Per Olsson
Ordförande

Anna-Klara Arvidsson
Vice ordförande

Eva Ekelund Olsson
2:e vice ordförande

Revisionsrapport*

Uppföljning av granskning av jämställdhetsarbetet inklusive åtgärder mot sexuella trakasserier inom Lunds kommun

2006-10-25

Dragana Radovanović

Lena Salomon, certifierad kommunal revisor

*connectedthinking

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
1 Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och metod	6
2 Granskningens resultat.....	7
2.1 Jämställdhetsarbetet.....	7
2.1.1 Barn- och skolnämnd Öster.....	9
2.1.2 Barn- och skolnämnd Norr.....	9
2.1.3 Utbildningsnämnden	10
2.1.4 Servicenämnden	11
2.2 Sexuella trakasserier.....	11
3 Revisionens bedömning.....	13
Skriftliga källor.....	16
Bilaga 1 Åtgärdsplaner inom mångfald och jämställdhet.....	18
Bilaga 2 Andel män av samtliga chefer inom respektive nämnd och andel anställda män av samtliga anställda män per nämnd.....	19
Bilaga 3 10 punkter för ett öppnare Sverige som alla kommuner kan genomföra	20

Sammanfattning

Uppföljningsgranskningen har genomförts för att utröna om revisionens synpunkter i rapporten, daterad oktober 2004, har följts och vilka förändringar/åtgärder som skett. Uppföljningen avser också en avstämning av kommunens arbete för att förhindra sexuella trakasserier.

Sammanfattningsvis kan konstateras att en klar utveckling av jämställdhetsarbetet har skett inom Lunds kommun sedan granskningen 2004. Idag har nästan alla nämnder tagit fram eller arbetar med en egen handlingsplan för jämställdhet. Dock finns det utrymme för förbättring av implementeringen av arbetet med jämställdhet i kommunens alla verksamheter. Nedan lämnas synpunkter och förslag till förbättringar:

- Det är viktigt att jämställdhetsarbetet har stöd från verksamheten och nämnden.
- Vi kan utifrån vår granskning konstatera att det råder variation mellan nämnderna och även inom nämnderna när det gäller engagemang för att driva jämställdhetsarbetet. Vi rekommenderar en kommunövergripande kvalitetssäkring i syfte att säkerställa att frågan hanteras lika, oberoende av förvaltning.
- Vid intervjuerna har det framkommit att ombudens roll är oklar angående arbetsuppgifterna samt hur mycket tid och resurser ett ombud ska lägga på dessa frågor. Det krävs klara riktlinjer för jämställdhetsombuden. Jämställdhetsombud bör ha en mer proaktiv roll och inte enbart en konsultativ.
- De goda exemplen behöver synliggöras och erfarenhetsutbyte bör göras möjligt. Inom ramen för projektet "Mångfaldens Lund" kommer kommunen att arbeta med att sprida goda exempel samt klargöra ombudens roll.
- Handlingsplan för jämställda löner på kommunnivå är fortfarande inte utarbetad vilket revisionen ser som otillfredsställande.
- Vid granskningen konstateras att sexuella trakasserier inte upplevs som ett aktuellt problemområde eftersom inga sexuella trakasserier har anmälts. Revisionen rekommenderar fler föreläsningar som riktar sig till alla anställda och politiker om sexuella trakasserier och hbt-personernas situation för att öka medvetenhet och upptäcka fallgropar på arbetsplatsen.
- Det finns alltid en stor risk att det pågår dolda trakasserier och därför behöver kommunen använda ett verktyg för att upptäcka detta, t ex genom nuvarande personalenkät.
- Revisionen vill särskilt uppmana till samarbete över förvaltningsgränserna och som ett gott exempel kan BSN Östers jämställdhetsarbete framhållas.

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Komrev inom Öhrlings PricewaterhouseCoopers har på uppdrag av Lunds kommuns revisorer genomfört en uppföljning av ”Granskning av jämställdhetsarbete inom Lunds kommun, oktober 2004”. Detta i enlighet med revisionsplanen för 2006.

I jämställdhetspolicyn som antogs av Lunds kommun 2002-12-19 § 255 slås fast att arbetet med jämställdhet ska integreras i kommunens alla verksamheter och inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Jämställdhetspolicyn ses som en kompletterande policy inom det personalpolitiska området.

Med begreppet jämställdhet menas i lagen och policyn, jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Därutöver har fler nämnder vid upprättande av jämställdhetsplanen utvidgat begreppet till att även omfatta jämställdhet ur ett brukarperspektiv.

Uppföljningsgranskningen syftar till att utröna om revisionens synpunkter i rapporten, daterad oktober 2004, har följts och vilka förändringar/åtgärder som skett. Uppföljningen avser också en avstämning av kommunens arbete för att förhindra sexuella trakasserier.

Lagar som reglerar jämställdhetsarbetet inom Lunds kommun är:

- **Jämställdhetslagen (1991:433)**, som gäller villkoren i arbetslivet
- **Regeringsformen**
- **Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering**, som rör diskriminering pga. kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder (lagändring 2005 07 01, SFS 2005:480)
- **Föräldraledighetslagen (1995:584)**, som rör missgynnande av föräldralediga.
- **Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 KAP § 2b, Föreskrift: AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet**
- **Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning** med senaste ändringar som trädde i kraft 1 juli 2005 (2005:479).

Sedan senaste granskningen har ändring skett i Jämställdhetslagen (1991:433), bland annat har ett utvidgat och skärpt skydd mot könsdiskriminering införts. Lagändringarna innebär en anpassning till EG-rätten, särskilt Likabehandlingsdirektivet (direktiv 2002/73/EG om ändring av direktiv 76/207/EEG).

EU har sex prioriterade områden för jämställdheten under åren 2006-2010:

- att skapa samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män
- att skapa bättre möjligheter att förena arbetsliv, privatliv och familjeliv
- att verka för en jämn könsfördelning i beslutsfattandet
- att utrota könsrelaterat våld och människohandel
- att bryta stereotypa könsrollsmönster i samhället
- att främja jämställdhet utanför EU.

1.2 Syfte och metod

Syfte med denna uppföljning är att granska vilka åtgärder som vidtagits samt vilka resultat som har uppnåtts för att främja jämställdhetsarbetet. Uppföljningens huvuddelar:

- Har en jämställdhetsplan antagits? Vilka åtgärder har genomförts för att säkerställa jämställdhet i kommunen?
- Hur arbetar man med ansvarsområdena:
 - rekrytering
 - arbetsfördelning
 - lönesättning.
- Hur ser den personalpolitiska uppföljningen ut?
- Vilka åtgärder finns för att motverka sexuella trakasserier avseende ovanstående punkter?

Granskningen från 2004 har omfattat kommunstyrelse, tekniska nämnden, utbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden och vård- och omsorgsnämnden. Revisionen väljer att i uppföljningen inkludera ytterligare andra nämnder för att få en mer övergripande bild av jämställdhetsarbetet inom Lunds kommun, nämligen

- Kommunstyrelsen
- Barn- och skolnämnd Öster
- Servicenämnden,
- Utbildningsnämnden
- Barn- och skolnämnd Norr.

I uppföljningsunderlaget ingår granskningen från 2004 samt intervjuer med PA-konsulter, som också har jämställdhetsombudsrollen på kommunkontoret och inom de utvalda nämnderna. Revisionen valde medvetet att intervjua PA konsulter eftersom de är mest insatta i personalpolitik inom nämnden. Därutöver har en utvärdering genomförts av relevanta dokument inom personalområdet. Rapporten har varit föremål för sakgranskning av berörda tjänstemän.

2 Granskningens resultat

2.1 Jämställdhetsarbetet

Tio av femton nämnder har utarbetat en handlingsplan för jämställdhet för 2005. Restande fem nämnder har arbetat fram handlingsplaner som börjar gälla från och med år 2006 (se bilaga 1). En klar utveckling har skett inom jämställdhetsarbete sedan senaste granskningen då endast fyra nämnder hade antagit en handlingsplan. Vidare är arbetet med jämställdhet i hög grad sammankopplat med mångfaldsfrågorna men också arbetsmiljöfrågorna. En del nämnder har valt att göra en gemensam handlingsplan för jämställdhet och mångfald.

Det är vanligt att jämställdhetsåtgärdsplanen omfattar både internt och externt perspektiv, dvs. kommunens anställda men också brukare såsom elever och andra medborgare. När det gäller påverkan av attityder så krävs ett mera långsiktigt arbete. Förskole- och skolverksamheterna har därför en viktig roll när det gäller att påverka barn och ungdomar.

De nämnder som lämnar en årlig åtgärdsplan utvärderar också densamma. Uppföljningen redovisas bland annat i nämndernas årsanalys. En av stöttepelarna i den personalpolitiska uppföljningen är "Etik" som omfattar jämställdhets- och mångfaldsarbete. Personalstatistiken redovisas uppdelad på kön. Dock är det, enligt kommunkontoret, fortfarande svårt att få fram könsuppdelad statistik för projekt o dyl.

I enlighet med jämställdhetslagen har Lunds kommun delat upp jämställdhetspolicyn i tre ansvarsområden: rekrytering, arbetsfördelning och lönesättning. För varje ansvarsområde skulle finnas en handlingsplan på nämnds nivå. Vid granskningen 2004 saknades handlingsplan för jämställda löner på kommun nivå. Enligt kommunkontoret är utarbetning av planen på gång under 2006.

Under 2005 utfördes en kommunal löneöversyn. Effekten av insatsen är mer jämställda löner mellan män och kvinnor samt mellan olika yrkesgrupper t ex fick undersköterskorna högre löner. Uppföljningen av denna insats kommer att ske senare under året. Vid den årliga personalpolitiska uppföljningen redovisas lönestatistik som underlättar identifiering av löneskillnaden mellan män och kvinnor och de olika yrkesgrupperna. Det är dock fortfarande mycket ojämnt när det gäller chefsposterna som domineras av män (se bilaga 2). Detta förklarar delvis den fortsatta löneskillnaden som är svår att lösa på kort tid vid de årliga procentuella lönehöjningar då männens löner ökar snabbare än kvinnornas.

Enligt den personalpolitiska handlingsplanen för 2006 kommer fokus att ligga på insatsområdena "Välbefinnande och hälsa" samt "Att vara ledare och medarbetare". En av åtgärderna, inom det sistnämnda området, är att integrera värdegrundsstyrning i förvaltning-

arnas arbete. En viktig del av värdegrundsarbetet är mångfald, inklusive jämställdhet. Ansvariga för förverkligandet av åtgärderna är kommunkontoret och samtliga förvaltningar.

Med hjälp av medel från Växtkraft Mål 3 startade Lunds kommun april 2006 ett kompetensutvecklingsprojekt för mångfalds- och jämställdhetsombud under benämningen "Mångfaldens Lund". Utbildningen kommer att avslutas senast februari 2007. Syftet med utbildningen är att ge ombuden kunskap och verktyg för att arbeta med mångfalds- och jämställdhetsarbete. Cirka 30 ombud deltar i utbildningen av de ca 50 mångfalds- och jämställdhetsombuden. Vidare pågår ett ledarutvecklingsprogram 2004-2008 för 400 av Lunds kommuns chefer där det bl a diskuteras etik och moral. Ett av urvalskriterierna vid uttagning till utbildningen var kön för att kunna åstadkomma en proportionell fördelning av kvinnor och män i förhållande till kommunens invånare.

Jämställdhetsutvecklaren på kommunkontoret arbetar ca 50 % med jämställdhet och resten av tiden med andra personalrelaterade frågor. Varje nämnd har utsett minst ett jämställdhetsombud, ofta en PA-konsult. Det är också vanligt att samma person utses både till jämställdhetsombud och till mångfaldsombud i nämnderna. Ombudsrollen är antingen tilldelad av chefen eller också ingår den i tjänstens arbetsuppgifter.

Kommunkontoret har under 2004 utarbetat en rekryteringshandbok som bl a tar hänsyn till de regler som diskrimineringslagstiftningen ställer (kön, etnisk bakgrund, trosbekännelse, funktionshinder samt sexuell läggning). Under 2006 har en kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen startat med fokus på rekrytering ur ett mångfaldsperspektiv som omfattas av diskrimineringslagen.

En särskild utvecklingsgrupp i kommunen har fokuserat på område arbetsförhållanden. Begreppet arbetsförhållanden är, utifrån Jämställdhetslagen, ett vidare begrepp och omfattar arbetsfördelning. Begreppet arbetsförhållanden i jämställdhetspolicyn innefattar: Uppmärksamma arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv, Lika karriärmöjligheter, Minska deltidsanställningarna, Förvärvsarbete och föräldraskap samt Nej till sexuella trakasserier.

Vid granskningen 2004 rekommenderade revisorerna att utveckla en metod för t ex prioriteringar. Idag finns inte någon uttrycklig metod för jämställdhetsarbetet. Frågan är dock ständigt aktuell och prioriteras enligt de intervjuade jämställdhetsombuden. Vidare rekommenderades i samma granskning att kommunkontoret i större utsträckning än tidigare bör arbeta med goda exempel. Vid uppföljningen saknas det fortfarande ett strukturerat tillvägagångssätt för att lyfta fram goda exempel.

2.1.1 Barn- och skolnämnd Öster

Nämnden har tagit fram sin jämställdhetsplan med åtgärder under 2005 som i första hand avser jämställdhetsarbete med personalen. Genom implementering av åtgärderna kan positiva effekter ges även för barn och ungdomar. Nämnden har bestämt att göra en årlig uppföljning av planen senast den 31 mars. Förvaltningens centrala samverkansgrupp har ansvaret för uppföljningen. Andelen kvinnor utgör ca 90 % av tillsvidareanställd personal.

I maj 2005 genomförde nämnden en utbildningsdag på temat jämställdhet för skolledare och chefer inom renhållningsverket. Det upplevdes stimulerande och utvecklande att mötas kring gemensamma frågor över förvaltningsgränserna. Ett annat exempel är att Team Dalby har genomfört en temadag för elever i årskurs 7 kring språkbruk, attityder och jämställdhet i skolan.

Ett av målen med nämndens övergripande Arbetsmiljöplan, 2005-06-22, är en säker och stimulerande arbetsmiljö, som präglas av respekt för och tillit till den enskilde individen. Nämnden har också 2005-12-14 beslutat om en policy och handlingsplan mot hot och våld på arbetsplatsen som knyter an till arbetsmiljö och jämställdhet.

Vidare har nämnden tagit fram egna riktlinjer för rekrytering med åtgärder. Riktlinjerna är framtagna 2001 och reviderade under hösten 2003 och under hösten 2004. Nämnden har dessutom, i samarbete med Göteborgs universitet, genomfört en arbetsmiljökartläggning (AK/PAK) som alternativ till Dialogen/Monologen. Syftet med kartläggningen är att identifiera otillfredsställande faktorer på arbetsplatsen för att kunna vidta förbättringsåtgärder. Bakgrundsvariablerna som undersökts är bl a kön, ålder och yrkeskategori.

2.1.2 Barn- och skolnämnd Norr

BSN Norr är organiserad i sju rektorsområden med förskole- och skolverksamhet med skolbarnomsorg. Nämnden har tagit fram en gemensam handlingsplan för jämställdhet och mångfald som gäller för 2005 och 2006. Utvärdering av planen 05/06 ska ske i samband med att planen uppdateras och revideras inför 2007. Jämställdhetsfrågor prioriteras högt inom nämnden. Dock har det endast inom några av rektorsområdena anordnats utbildning kring jämställdhet eller jämställdhetspedagogik. Nämnden hänvisar till Västers rektorsområde som ett exempel på en skola med en utbildad genuspedagog. Rektorsområdet arbetar också med jämställdhetsprojektet "Fler män i skolan" och har anställt fler män inom både förskola och skola. Goda exempel inom jämställdhetsarbetet sprids via ledningsgruppen, arbetslaget och jämställdhetsteamet vid olika utbildningar och vid introduktion av nyanställda. Under 2006 kommer nämnden bl a att satsa på genuspedagogik i skolorna.

Könsfördelning på nämnden är oförändrad sedan 2004. Av 1 127 tillsvidareanställda inom BSN Norr är 84 % kvinnor medan av 42 tillsvidareanställda chefer och arbetsledare är

74 % kvinnor. Även inom denna barn- och skolnämnden är det svårt att uppnå jämställdhet då alldeles för få män söker sig till de utannonserade tjänsterna.

BSN Norr tar inför varje löneöversyn fram lönestatistik för förvaltningen, uppdelat på kön, för att undersöka om det finns några osakliga löneskillnader som inte kan förklaras utifrån den individuella och differentierade lönesättningen, och i så fall åtgärda detta. Statistiken jämförs också med den kommunövergripande statistiken. Löneskillnaden mellan män och kvinnor har minskat i de yttersta percentilerna (d v s 10:e och 90:e percentilen) medan skillnaden på medianlönen har ökat något till männens fördel. Detta kan förklaras med att majoriteten av männen arbetar som grundskollärare och inte inom de yrkena med lägst medianlön inom förvaltningen.

Verksamheterna arbetar aktivt för att förebygga kränkningar bland barn/elever och vuxna. I fall av upplevelse av kränkande behandling finns det enligt årsanalysen väl fungerande rutiner att bemöta sådana situationer.

BSN Norr har under tre år arbetat med ett projekt med individuellt samtalsstöd som kan handla om att lära sig sänka sin stressnivå eller att hantera konflikter. Efter att projektet gett positiva resultat har det permanentats och en samtalsterapeut har anställts. Samtalsstödet, tillsammans med personalenkäten, kan ses som ett verktyg för att identifiera kränkningar, diskrimineringar och missnöje på arbetsplatsen.

2.1.3 Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden är starkt decentraliserad och huvuddelen av personalarbetet sker på de enskilda skolorna. Arbetet med jämställdhet sker på två plan – personalsidan och i skol-/utbildningsverksamheten och det senare redovisas i skolornas kvalitetsredovisning. Personalarbetet redovisas i årsredovisningen.

Utbildningskansliets olika funktioner har en konsultativ roll att fungera som stöd till cheferna vid olika problemställningar. Av totalt 734 tillsvidareanställda var det 65 % kvinnor och 35 % män inom förvaltningen 2005. En jämställdhetsplan har antagits för läsåret 2005-2007. Planen innehåller mål, delmål och åtgärder. Vidare beskrivs hur dessa kommer att följas upp vid årsredovisningar och kvalitetsredovisningar. Jämställdhetsplanen inkluderar både personalens och elevernas perspektiv på jämställdhet. Uppföljningen kommer att genomföras hösten 2006.

Nämnden hänvisar till skolornas jämställdhetsarbete och goda exempel, t ex enkät till personal och elever på en skola, jämställdhetsarbete på Komvux samt seminarier där man anlitar föreläsare från institutionen för genusvetenskap. Utbildningskansliet tillämpar rekryteringshandboken men har även förvaltnings specifika riktlinjer för rekrytering av skollära.

Varje skola har en jämställdhetsgrupp som följer upp jämställdhetsarbetet på skolan. På förvaltningsnivå finns en jämställdhetsgrupp med ombud från varje skola, där också elevrepresentanter ingår. Skolledningskonferenser används som kompetensutvecklingsdagar för skolledarna, t ex hösten 2006 i jämställdhet, och där finns också möjlighet för skolorna att redovisa aktuella projekt/arbeten.

2.1.4 Servicenämnden

Servicenämnden har valt att integrera mångfalds- och jämställdhetsarbetet i en handlingsplan som gäller 2006-2007. Handlingsplanen innehåller ett åtgärdsprogram och nämndens målsättningar som ska genomföras inom tidsramen för handlingsplanen. Handlingsplanen skickades ut till alla medarbetare. Utvärdering av åtgärderna sker i december varje år. Avsikten är att revidera planen vartannat år. Antal heltidsanställda uppgår till 370 varav 48 % kvinnor och 52 % män.

Det finns löneskillnader inom förvaltningen, vilka planeras utjämnas på sikt. I löneöversynen 2005 prioriterades de lägst betalda kvinnodominerade yrkesgrupperna för att få upp lönerna likställda med de mansdominerade. I tjänstemannagrupperna har kvinnor och män samma löneläge. Vid framtagning av handlingsplanen gick projektgruppen ett steg längre i sitt jämställdhetsarbete och införde könsneutrala titlar på förvaltningen.

Ett av målen i jämställdhetspolicyen är att minska antalet deltidsanställda. Enligt nämndens årsanalys har de flesta deltidsanställda sjukbidrag på viss procent av sin anställning vilket är opåverkligt. Övriga deltidsanställda tillfrågas årligen om de önskar högre sysselsättningsgrad. Vid vakanser försöker förvaltningen slå samman tjänster för dem som önskar ökad sysselsättning. Tidsbegränsade anställningar uppkommer endast vid vakanser för sjukdom, utbildning o dyl. För att säkerställa lika karriärmöjligheter för män och kvinnor finns det utbildningsinsatser för alla intresserade.

2.2 Sexuella trakasserier

En av ändringarna i jämställdhetslagen är att det tidigare begreppet sexuella trakasserier delats upp i ”trakasserier på grund av kön” och ”sexuella trakasserier”. Uppdelningen är en anpassning till EG-rätten och Likabehandlingsdirektivet som skiljer mellan trakasserier i form av oönskat beteende som har samband med kön, och sexuella trakasserier i form av oönskat beteende av sexuell natur.

Kommunkontoret har framställt en kommunövergripande policy och handlingsplan mot sexuella trakasserier 2001. Möjligheten att göra uppföljning av policyen finns vid utvecklingssamtal och personalenkäten Monologen.

Vid intervjuerna framkom att det inte fanns några anmälningar till Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) avseende Lunds kommun eller anmälan om sexuella trakasserier till kommunkontoret.

Kommunkontoret har bjudit in både politiker och personal till ett seminarium som hölls av en representant från Riksförbundet för sexuellt likaberättigade (RFSL) under 2004. Vid seminariet fick deltagarna möjlighet att göra värderingsövningar.

Lunds kommun arbetar aktivt med mångfalden utifrån diskrimineringslagarna och i jämställdhetspolicyn framhålls att inte någon form av trakasserier eller diskriminering accepteras. Inga särskilda initiativ eller åtgärder har vidtagits för att förbättra homosexuellas, bisexuellas och transpersoners (hbt-personer) situation inom Lunds kommun. Sexuella trakasserier upplevs inte som ett problem i organisationen. Policy mot kränkande särbehandling berör också förebyggande arbete mot trakasserier pga. ras, hudfärg, nationalitet, etnisk ursprung, trosbekännelse, funktionshinder eller sexuell läggning och innehåller råd och anvisningar för arbetsgivare och drabbade.

Riksförbundet för sexuellt likaberättigade (RFSL) utförde en undersökning, RFSL:s kommunundersökning 2006. Där kartlades situation för homosexuella, bisexuella och transpersoner (hbt-personer) i landets kommuner. I rapporten ger RFSL förslag till åtgärder som kommuner kan vidta (se bilaga 3) för att öka öppenhet och trivsel bland medborgarna. Undersökningen vände sig till kommuncheferna. Lunds kommun fick ett bra betyg tack vare det goda arbetet inom skolan (se bilden).

Tabell: Kommunvis jämförelse avseende hbt-personer, RFSL:s kommunundersökning 2006

Kommun	Län	Utbildning av kommunanställd personal om hbt	Utbildning av kommunens politiker om hbt	Över hälften av kommunens personal har utbildats	Plan som inbegriper diskriminering pga sexuell läggning/könidentitet	Politiskt initiativ för att förbättra hbt-personers situation	Ekonomiskt bidrag till hbt-organisation	Summa	Kommunverksamhet Betyg
Borås	Västra Götaland	1	1	0	1	1	1	5	4,33
Göteborg	Västra Götaland	1	1	0	1	1	1	5	4,33
Östersund	Jämtland	1	1	0	1	1	1	5	4,33
Lund	Skåne	1	1	0	1	1	0	4	3,67

3 Revisionens bedömning

Enligt uppföljningens huvuddelar ger vi våra bedömningar av jämställdhetsarbetet inom Lunds kommun enligt följande:

Har en jämställdhetsplan antagits samt vilka åtgärder har genomförts för att säkerställa jämställdhet i kommunen?

En klar utveckling har skett av jämställdhetsarbetet inom Lunds kommun sedan granskningen 2004. Idag har nästan alla nämnder tagit fram eller arbetar med en egen handlingsplan för jämställdhet. Nämnderna får inte nöja sig med att endast utveckla handlingsplanen utan det är också viktigt att frågan har stöd från verksamheten och nämndens ledning. Det finns utrymme för förbättring av implementeringen av arbetet med jämställdhet i kommunens alla verksamheter.

Vi kan utifrån vår granskning konstatera att det råder stora variationer mellan nämnderna och även inom nämnderna när det gäller engagemang för att driva frågan. Mot bakgrund av detta rekommenderar vi fler kommunövergripande insatser och kvalitetssäkringar. Vi vill särskilt uppmana till samarbete över förvaltningsgränserna och som ett gott exempel kan BSN Östers jämställdhetsarbete framhållas.

Hur arbetar man med ansvarsområden rekrytering, arbetsfördelning och lönesättning?

Vi ser det som positivt att kommunen under 2006 har startat en kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen som innefattar ett jämställdhetsperspektiv och andra perspektiv enligt diskrimineringslagen. Nämnderna använder vanligen den centralt framtagna rekryteringshandboken dock har några nämnder tagit fram egna rekryteringsriktlinjer. Vi föreslår att alla nämnder arbetar fram rekryteringsriktlinjer anpassade till deras förhållande.

Vi konstaterar att, när det gäller ansvarsområdet arbetsförhållanden, varierar insatserna både mellan och inom nämnderna. Vi rekommenderar en kommunövergripande kvalitetssäkring i syfte att säkerställa att frågan hanteras lika oberoende av förvaltning. Vi är positiva till att det planeras en del kommungemensamma projekt utöver förvaltningarnas eget arbete inom detta område.

Vid granskningen 2004 saknades handlingsplan för jämställda löner på kommunnivå. Enligt vår bedömning är det otillfredsställande att kommunen vid granskningstillfället fortfarande inte utarbetat någon sådan plan. Enligt kommunkontoret är utarbetning av planen däremot på gång. Kommunen har under 2005 utfört en löneöversyn, som ökade medvetenheten om löneskillnaden inom hela kommunen vilket är positivt. Uppföljningen av denna insats kommer att ske senare under 2006.

Hur ser den personalpolitiska uppföljningen ut?

Alla nämnder som har tagit fram en jämställdhetsplan har utfört utvärdering av densamma i samband med årsrapporten. Uppföljningen presenteras under rubriken Etik. All personalstatistik är könsuppdelad. Revisionen bedömer uppföljningen som tillfredställande. Dock saknas det fortfarande en bra systematisk metod för spridning av goda exempel för att uppnå samma höga engagemang i jämställdhetsarbetet inom hela kommunen. De goda exemplen behöver synliggöras och erfarenhetsutbyte bör göras möjligt t ex via medarbetarportalen.

Vilka åtgärder vidtas för att motverka sexuella trakasserier för ovanstående punkter?

Vi rekommenderar att kommunen ser över jämställdhetspolicyn mot bakgrund av de olika aspekter som likabehandlingsdirektivet innehåller. Detta med tanke på att policyn antogs före likabehandlingsdirektivet, som skiljer ut begreppen trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Vid granskningen konstateras att sexuella trakasserier inte upplevs som ett aktuellt problemområde eftersom inga sexuella trakasserier har anmälts. Om nämnderna följer upprättade handlingsplaner minskar risken för att sexuella trakasserier sker inom områdena rekrytering, arbetsförhållanden och lönesättning. Revisionen rekommenderar fler föreläsningar som riktar sig till alla anställda och politiker om sexuella trakasserier och hbt-personernas situation för att öka medvetenhet och upptäcka fallgropar på arbetsplatsen. Det finns alltid en stor risk att det pågår dolda trakasserier och därför behöver kommunen använda ett verktyg för att upptäcka detta.

Tack vare kommunens arbete med skolorna fick Lunds kommun fjärde platsen i RFSL:s kartläggning. Inom övriga områden i undersökningen är betyget knappt godkänt. Vi rekommenderar att kommunen ser över RFSL:s åtgärdslista (bilaga 3) för att öka både personalens och medborgarnas öppenhet och medvetenhet.

Övriga synpunkter

Vid intervjuerna har det framkommit att ombudens roll är oklar angående arbetsuppgifterna samt hur mycket tid och resurser ett ombud ska lägga på dessa frågor. I de fall det är en PA-konsult som är jämställdhetsombud upplevs jämställdhetsarbetet som en naturlig del av arbetsuppgifterna. Ändå upplevs jämställdhetsombudsrollen och dess status som oklar. Om ombudet själv inte vet vad hans/hennes roll är blir det ännu svårare för verksamheten och medborgarna att veta vad man kan förvänta sig av ombuden. Jämställdhetsombud bör ha en mer proaktiv roll och inte enbart en konsultativ roll.

Alla ombuden deltar dock inte i den pågående utbildningen "Mångfaldens Lund" som riktar sig till ombud. Detta ser vi som en stor nackdel som kan leda till ännu större skillnader i engagemanget kring frågan. Enligt vår bedömning krävs klara riktlinjer för jämställdhetsombuden. Inom ramen för projektet "Mångfaldens Lund" kommer kommunen att ar-

beta med att sprida goda exempel samt klargöra ombudens roll. Vidare finns det risker att ombud inte är lika engagerad i arbetet då rollen tilldelas en person utan att denne tar eget initiativ att arbeta med frågan.

Redan idag har flera nämnder slagit samman jämställdhets- med mångfaldshandlingsplanerna. Vid våra intervjuer framkom delade meningar om dessa områden borde slås samman. Skapandet av två olika handlingsplaner inkluderar och ökar medvetenhet hos fler medarbetare. I vissa nämnder leder dock detta till bortprioritering av ena frågan och fokus på den andra. Revisionen anser att det är positivt att vissa nämnder inkluderar både personal- och brukarperspektiv i handlingsplanerna och aktivt arbeta med dessa. Det är dock viktigt att fokus inte glider bort från kommunens medarbetare till brukare.

I vår uppföljning har inte ingått en uppföljning av jämställdhetsarbetet i de kommunala bolagen. De kommunala bolagen får dock inte glömmas i det kommunövergripande jämställdhetsarbetet.

Skriftliga källor

Arbetsmiljöplan, BSN Öster 2005-06-22

Handlingsplan för jämställda löner

Handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom Barn- och skolförvaltning
Norr 2005-2006, BSN Norr 2005-08-24

Handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet vid Serviceförvaltningen
2006-2007, 2005-12-25

Jämställdhet i vuxnas lärande – ett pilotprojekt vid Komvux i Lund, En delrapport, augusti
2006

Jämställdhet i vuxnas lärande. Projekt och åtgärdsplan för Komvux

Jämställdhetsplan för Utbildningsförvaltning 2005/2007,

Jämställdhetspolicy för Lunds kommun, den 19 december 2002,

Kränkande särbehandling – Policy med råd och anvisningar

Personalekonomisk redovisning 2005, BSN Öster, februari 2006-10-02

Personalekonomisk redovisning 2005, Utbildningsnämnd

Personalpolitiskt program, Handlingsplan för år 2006

Personalpolitiskt program, Lunds kommun, 2002-2012

Policy för utarbetande av likabehandlingsplan, BSN Öster, Utkast, 2006-05-23

Policy och handlingsplan mot hot och våld på arbetsplatsen, BSN Öster, 2005-12-14

RFSL:s kommunundersökning 2006 – kartläggning av hbt-personers situation i landets
kommun, våren 2006

Riktlinjer för rekrytering, BSN Öster, reviderad augusti 2004

Sammanträdesprotokoll 4 med Jämställdhetshandlingsplanen BSN Öster, 2005-03-30

Sammanträdesprotokoll 4 med Uppföljningen av jämställdhetsplanen BSN Öster,
2006-04-12

Samverkansmodell, BSN Öster,

Sexuella trakasserier – Policy och handlingsplan (bilaga till jämställdhets handlingsplan
'99-'00)

Utvecklingsområde jämställdhet: Rekrytering, Arbetsförhållanden

Årsanalyser/ Personalredovisning för BSN Norr 2005

Ändringar och nyheter i jämställdhetslagen 1 juli 2005

www.lund.se

www.jamombud.se

www.homo.se

www.jamstaldhet.se

www.ho.se

www.arbetslivsinstitutet.se

www.mangfald.com

Bilaga 1 Åtgärdsplaner inom mångfald och jämställdhet

	Mångfalds	Jämställdhet	Gemensam
BSN Norr			Ja
BSN Söder	Ja	Ja	
BSN Öster	Pågår	Ja	
Byggnadsnämnden	Nej	Ja*	
Centrala skolnämnden	Nej	Ja	
Kommunstyrelsen	Pågår	Ja	
Kultur- och fritidsnämnden			Ja*
Miljönämnden			Ja*
Renhållningsstyrelsen			Ja
Räddnings- och beredskapsnämnden			Ja
Servicenämnden			Ja*
Socialnämnden	Ja	Ja	
Tekniska nämnden	Ja*	Ja	
Utbildningsnämnden	Nej	Ja	
Vård- och omsorgsnämnden	Nej	Ja	

*I de fall då planerna arbetats fram under året och börjar gälla från och med år 2006 har de tagits med i denna uppställning.

Källa: Kommunkontorets personalavdelning

Bilaga 2 Andel män av samtliga chefer inom respektive nämnd och andel anställda män av samtliga anställda män per nämnd

	<i>Andel chefer män</i>	<i>Andel anställda män</i>	<i>Skillnad i procent- enheter</i>
Barn och skolnämnd Norr	26 %	16 %	10
Barn- och skolnämnd Söder	33 %	15 %	18
Barn- och skolnämnd Öster	38 %	11 %	27
Byggnadsnämnden	87 %	47 %	40
Centrala skolnämnden	43 %	33 %	10
Kommunstyrelsen	80 %	44 %	36
Kultur- och fritidsnämnden	67 %	40 %	27
Miljönämnden	–	50 %	–
Renhållningsstyrelsen	73 %	86 %	-13
Räddnings- o beredskapsnämnden	87 %	87 %	0
Servicenämnden	70 %	53 %	17
Socialnämnden	43 %	27 %	16
Tekniska nämnden	76 %	63 %	13
Utbildningsnämnden	41 %	36 %	5
Vård- och omsorgsnämnden	13 %	13 %	0

Källa: Personalpolitiska uppföljningen 2005

Bilaga 3 10 punkter för ett öppnare Sverige som alla kommuner kan genomföra ¹

RFSL uppmanar i sin kommunundersökning 2006 att vidta samtliga åtgärder i den föreslagna åtgärdslista. Enligt RFSL krävs det kunskaper för att kommunerna ska kunna tillvarata alla kommuninvånarens och anställdas intressen och att skapa ett samhälle som är öppet för alla, oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.

1. Utbilda politiker
2. Ta fram en handlingsplan för kommunens arbete med hbt-frågor
3. Utbilda alla anställda inom kommunen
4. Utbilda alla arbetsgivare inom kommunen
5. Synliggör hbt-personer och familjer i undervisningen
6. Utbilda all skolpersonal
7. Kontrollera att undervisningen korrekt tar upp frågor kring hbt-personers situation
8. Ge stöd till sociala mötesplatser
9. Se över de relevanta styrdokument
10. Ställ krav på ideella föreningar och studieförbund

¹ RFSL:s kommunundersökning 2006 – kartläggning av hbt-personers situation i landets kommun, våren 2006