

## Jämställdhetsplan 2015-2017

Tyresö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för såväl kvinnor som män. Alla individer ska ges lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön. Det ska finnas möjligheter till arbete och utveckling oavsett kön i alla förvaltningar och inom alla yrken.

I jämställdhetsplanen beskrivs Tyresö kommuns övergripande mål för jämställdhetsarbetet samt de aktiva åtgärder som kommunen som arbetsgivare planerar att vidta för att främja jämställdhet på arbetsplatsen. Planen är utformad utifrån Diskrimineringslagens krav och kommunens likabehandlingspolicy och plan. Samtliga paragrafhänvisningar nedan avser Diskrimineringslagens kapitel 3.

### Ansvar och uppföljning

HR-avdelningen ansvarar för att jämställdhetsplanen förankras hos chefer och medarbetare i kommunen. Respektive förvaltningschef är ytterst ansvarig för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs inom förvaltningens verksamheter.

Ansvarig för uppföljning anges under respektive åtgärd i jämställdhetsplanen.

### Jämställdhetsplanens områden

Tyresö kommun ska bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete och vidta aktiva åtgärder inom följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Förvärvsarbete och föräldraskap
- Trakasserier

- Rekrytera, utveckla och behålla
- Jämställda löner

### **Arbetsförhållanden**

”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 (4 §)”

#### **Kommunens mål:**

- Arbetsmiljön och arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön.
- Sysselsättningsgraden ska vara anpassad till de anställdas önskemål. Samtliga medarbetare, oavsett kön, ska ges möjlighet att önska sysselsättningsgrad.

#### **Aktiva åtgärder 2015-2017**

- Vid kartläggning och uppföljning av arbetsplatsernas personalstruktur och sjukfrånvaro ska jämställdhetsperspektivet beaktas.  
**Ansvar och uppföljning:** Respektive personalansvarig chef.
- Rutiner kring hantering av medarbetares önskemål om sysselsättningsgrad ska ses över.  
**Ansvar och uppföljning:** HR-chef.
- Alla fysiska och psykiska arbetsmiljöförhållanden undersöks årligen med hjälp av verktyget SMART.  
**Ansvar och uppföljning:** Respektive personalansvarig chef.

## Förvärvsarbete och föräldraskap

”Arbetsgivare ska underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap (5 §)”

### Kommunens mål:

- Samtliga medarbetare skall ha samma förutsättningar att förena arbete med föräldraskap.

### Aktiva åtgärder 2015-2017

- Medarbetares upplevelser om möjligheter att kombinera arbetsliv med föräldraskap undersöks ur ett jämställdhetsperspektiv i medarbetarundersökningen för att synliggöra eventuella skillnader mellan könen. Vid behov tas handlingsplaner fram för respektive arbetsplats.  
**Ansvar och uppföljning:** HR-chef och respektive personalansvarig chef.
- Föräldralediga medarbetare ska erbjudas samtal med sin chef inför och efter föräldraledighet. Medarbetaren och chefen ska komma överens om kontaktrutiner för att uppnå delaktighet under föräldraledigheten.  
**Ansvar och uppföljning:** Medarbetare och respektive personalansvarig chef.
- I största möjliga mån förlägga möten till tider så att alla kan delta.  
**Ansvar och uppföljning:** Respektive personalansvarig chef.
- Föräldralediga medarbetare ska ges möjlighet att delta i verksamhetens fortbildningsprogram och utbildningar.  
**Ansvar och uppföljning:** Respektive personalansvarig chef
- Underlätta för småbarnsföräldrar att kombinera arbetsliv med föräldraskap genom att anpassa scheman i den mån verksamheten tillåter.  
**Ansvar och uppföljning:** Respektive personalansvarig chef

## Trakasserier

”Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön (6 §)”

### Kommunens mål:

- Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande behandling, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.
- Samtliga medarbetare ska känna till rutiner för rapportering av trakasserier och kränkande särbehandling, enligt kommunens handlingsplan och policy mot trakasserier och kränkande särbehandling.

### Aktiva åtgärder 2015-2017

- Handlingsplan och policy för att förebygga trakasserier och kränkande särbehandling kommuniceras till chefer och medarbetare.  
**Ansvar och uppföljning:** HR-chef och respektive personalansvarig chef.
- Risken för kränkande särbehandling och trakasserier utreds årligen i det systematiska arbetsmiljöarbetet med hjälp av verktyget SMART.  
**Ansvar och uppföljning:** Respektive personalansvarig chef.

## Rekrytera, utveckla och behålla

”Arbetsgivaren ska verka för att alla oavsett kön ges möjlighet att söka lediga anställningar. Om det inte råder en i huvudsak jämn könsfördelning mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet (7 och 9 §§)”

”Arbetsgivaren ska genom utbildning och kompetensutveckling främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare (8 §)”

### Kommunens mål:

- Inom kommunens verksamheter finns en jämn fördelning av kvinnor och män.
- Kommunen har en icke- diskriminerande rekryteringsprocess.
- Alla medarbetare oavsett kön ska ges lika möjligheter att ta del av kompetensutveckling och arbetsrelaterad utbildning samt ges möjlighet till inflytande och delaktighet för sin egen och verksamhetens utveckling.

### Aktiva åtgärder 2015-2017

- HR-avdelningen erbjuder kommunens chefer stöd i rekryteringsprocessen samt ansvarar för att granska och kvalitetssäkra platsannonser.  
**Ansvar och uppföljning:** HR-chef
- I samarbete med extern konsult ska kommunens chefer utbildas i kompetensbaserad rekrytering.  
**Ansvar och uppföljning:** HR- chef
- Via arbetsmarknadsmässor och andra arrangemang marknadsföra Tyresö kommun som en attraktiv arbetsgivare som vänder sig till alla potentiella kandidater, med syfte att bland annat få sökande från underrepresenterat kön.  
**Ansvar och uppföljning:** HR- chef
- Individuella mål- och kompetensutvecklingsplaner upprättas och följs upp årligen för samtliga medarbetare.  
**Ansvar och uppföljning:** Respektive personalansvarig chef

## Jämställda löner

”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
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika- eller likvärdigt.
- löneskillnader mellan 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 (12 §)

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner (13 §)”

### Kommunens mål:

- Osakliga löneskillnader som har samband med kön ska inte förekomma.

### Aktiva åtgärder 2015-2017

- Arbeta aktivt för att kommunens gemensamma lönepolicy och lönekriterier ska vara kända av alla medarbetare.  
**Ansvar och uppföljning:** Respektive personalansvarig chef.
- Årligen genomföra en lönekartläggning enligt Diskrimineringslagens krav. Vid arbetet med lönekartläggningen ska en av arbetstagarorganisationerna vald representant medverka i delar av processen. Presentation av arbetsgång, resultat och analys sker vid central samverkan.  
**Ansvar och uppföljning:** HR-chef.
- Utarbeta handlingsplaner utifrån eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.  
**Ansvar och uppföljning:** HR-chef och respektive förvaltningschef.

## Uppföljning av 2013-2015 års aktiva åtgärder

### Medarbetarundersökning

Hösten 2010 och 2013 genomfördes medarbetarundersökningar där respektive arbetsplats aktiva jämställdhetsarbete undersöktes samt huruvida medarbetarna upplever möjligheterna att förena arbetsliv med föräldraskap. Resultatet visade följande:

- År 2010 svarade 66 % av medarbetarna positivt på frågan om man tycker att sin närmaste chef arbetar aktivt med jämställdhet mellan kvinnor och män (20 % neutrala svar och 14 % negativa svar). År 2013 svarade 78 % av medarbetarna positivt på frågan om man tycker att sin närmaste chef arbetar aktivt med jämställdhet mellan kvinnor och män (14 % neutrala svar och 8 % negativa svar). Svansfrekvensen på frågan uppgick till 61 % år 2010 och 56 % år 2013.
- År 2010 svarade 66 % av medarbetarna positivt på frågan om man upplever att det går bra att förena arbetsliv och föräldraskap (23 % neutrala svar och 11 % negativa svar). År 2013 svarade 69 % av medarbetarna positivt på frågan om man upplever att det går bra att förena arbetsliv och föräldraskap (19 % neutrala svar och 12 % negativa svar). Svansfrekvensen på frågan uppgick till 67 % år 2010 och 68 % år 2013.

I medarbetarundersökningen 2010 och 2013 undersöktes även upplevelser av trakasserier på grund av bland annat kön. Resultatet redovisades enbart på kommunövergripande nivå och 1 % (samma resultat 2010 och 2013) av medarbetarna svarade att de under de senaste 12 månaderna utsatts för kränkande behandling/trakasserier/diskriminering av brukare eller allmänheten.

Med medarbetarundersökningens resultat som underlag har respektive chef i samarbete med medarbetarna utformat handlingsplaner och arbetsplatsspecifika mål vad gäller bland annat det aktiva jämställdhetsarbetet, möjlighet att förena arbetsliv och föräldraskap samt hantering av trakasserier.

Under hösten 2014 har resultatet av medarbetarundersökningen och arbetet med handlingsplanerna följts upp för de grupper som fick lägre index i undersökningen. Uppföljningen har genomförts genom en kortare enkät till berörda medarbetare där frågorna varit anpassade till respektive arbetsplats.

### **Handlingsplan för kränkande särbehandling och trakasserier**

Under hösten 2014 tog HR-avdelningen fram en ny och uppdaterad handlingsplan för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier. I handlingsplanen finns även rutiner vid misstanke om att kränkande särbehandling eller trakasserier förekommer på arbetsplatsen. Handlingsplanen finns tillgänglig för alla chefer och medarbetare via Personalhandboken/intranätet.

### **Sjukfrånvaro, arbetsmiljö och friskvård**

Under hösten 2014 har ett projekt startats där målet är att sänka sjukfrånvaron i kommunen till 4 % under mandatperioden 2014-2018. I projektets inledningsfas har en grundlig kartläggning av sjukfrånvaron gjorts där analysen innefattat variablerna kön och ålder. Kartläggningen visade att sjukfrånvaron under 2014 års första halva uppgick till 7,6 % (51,7 % långtidsfrånvaro) för kvinnor och 4,4 % (34,3 % långtidsfrånvaro) för män. Motsvarande siffra under första halvan av år 2013 var 7,3 % (46,9 % långtidsfrånvaro) för kvinnor och 3,8 % (44,1 % långtidsfrånvaro) för män. Inom projektet berörs även arbetsmiljö- och friskvårdsarbetet.

I projektets första etapp kommer fokus att ligga på Barn- och utbildningsförvaltningen och Socialförvaltningen, både med en överrepresentation av kvinnliga medarbetare (83 % kvinnor inom Barn- och utbildningsförvaltningen och 86 % kvinnor inom Socialförvaltningen).

Respektive personalansvarig chef har fortsatt ansvar för att löpande följa upp sjukfrånvaro utifrån jämställdhetsperspektivet med bland annat BesTyr som stöd.

### **Kompetensbaserad rekrytering**

Under hösten 2014 inleddes ett arbete med att utveckla kommunens nuvarande rekryteringsprocess med målet att rekrytera enligt en modell för kompetensbaserad rekrytering. Arbetet kommer att fortsätta under 2015 då bland annat alla rekryterande chefer ska utbildas i kompetensbaserad rekrytering. Detta bland annat för att säkerställa att kommunen har en icke-diskriminerande rekryteringsprocess.

### **Löneöversyn och lönekartläggning**

I samband med löneöversyn 2014 utbildades kommunens personalansvariga chefer i lönesättning samt metoder för att göra de kommungemensamma lönekriterierna kända för alla medarbetare. I medarbetarundersökningen som gjordes 2013 svarade 72 % av



medarbetarna positivt på frågan om de känner till arbetsplatsens lönekriterier (16 % neutrala svar och 12 % negativa svar). 73 % av kvinnorna svarade positivt på frågan samt 66 % av männen. Svarsfrekvensen på frågan uppgick till 88 %.

Lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagens krav genomfördes under hösten 2014 i syfte att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader på grund av kön. De löneskillnader som upptäcktes i kartläggningen kunde förklaras genom bland annat marknadspåverkan, individuell lönesättning med de kommungemensamma lönekriterierna som grund samt lång yrkeserfarenhet i kommunen. Kartläggningen synliggör att en påtagligt stor andel yrkesgrupper (66 av 134) till 100 % utgörs av antingen kvinnor eller män. Detta gör att dessa yrken undantas lönekartläggningens analys när det gäller lika arbete. Denna förhållandevis stora andel könshomogena yrkesgrupper är ett område som följs upp i de aktiva åtgärderna gällande lönefrågor i jämställdhetsplanen för år 2015-2017, se sidan 7.