



Handläggare
Anna Spetz
Kansli- och utredningsavdelningen

Diarienummer
2015KS/0502

Kommunstyrelsen

Jämställdhetsplan

Förslag till beslut

1. Jämställdhetsplan för Värmdö kommun antas.
2. Tidigare policy och jämställdhetsplan upphävs.

Beslutsnivå

Kommunfullmäktige

Sammanfattning

För att öka jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivare upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år. Nuvarande jämställdhetsplan och policy för anställda i Värmdö kommun är utdaterad, varför en ny jämställdhetsplan framtogs och föreslås antas. Jämställdhetsplanen beskriver kommunens viljeriktning och omfattar en kartläggning av nuläget samt mål och aktiviteter för att uppnå lika villkor för kvinnor och män. Nuvarande policy och plan upphävs.

Bakgrund

Enligt 3 kap. 13 § diskrimineringslagen (DL) ska arbetsgivare med fler än 25 anställda vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Värmdö kommuns nuvarande jämställdhetsplan, antagen av kommunfullmäktige år 2008, är således inaktuell och personalavdelningen har tagit fram förslag på jämställdhetsplan för 2016-2019.

Ärendebeskrivning

För att öka jämställdheten i arbetslivet ska alla arbetsgivare med 25 eller fler anställda upprätta en jämställdhetsplan för att främja lika villkor för kvinnor och män på arbetsplatsen. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som enligt 3 kap. 4-9 §§ DL behövs på arbetsplatsen och en redogörelsen för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 3 kap. 11 § DL.

Jämställdhetsplanen för 2016-2019 fastställer att jämställdhet är ett chefsansvar och ska integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut. Jämställdhetsplanen omfattar en allmän kartläggning och nulägesanalys avseende könsfördelning, ledningsstruktur, sysselsättningsgrad, sjukfrånvaro samt en lönekartläggning. Jämställdhetsplanen



beskriver vidare kommunens viljeriktning gällande kvinnor och mäns lika villkor på arbetsplatsen samt mål och aktiviteter inom områdena arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, sexuella trakasserier, rekrytering samt utbildning och kompetensutveckling. Utgångspunkten för planen är 3 kap. 4-11, 13 §§ DL.

Bedömning

Lagen ställer krav på att arbetsgivare med fler än 25 anställda vart tredje år tar fram en jämställdhetsplan. Nuvarande policy och plan för Värmdö kommun är utdaterad, varför ny jämställdhetsplan för 2016-2019 föreslås antas samtidigt som den tidigare policyn och jämställdhetsplanen upphävs.

Ekonomiska konsekvenser

Ärendet får inga ekonomiska konsekvenser.

Konsekvenser för miljön

Ärendet får inga konsekvenser för miljön.

Konsekvenser för medborgarna

Jämställdhetsplanen är ett internt styrdokument som gäller för anställda vid Värmdö kommun och dess bolag. Revideringarna syftar till uppdatering och till att tydliggöra nuläget samt aktiviteter och åtgärder för att nå jämställdhet mellan könen. Detta bedöms ha positiva konsekvenser för de medborgare som därmed omfattas av styrdokumentet.

Konsekvenser för barn

Ärendet medför inga direkta konsekvenser för barn.

Ärendets beredning

Jämställdhetsplanen har framtagits av personalavdelningen. Samverkan har skett i den centrala samverkansgruppen (CESAM).

Handlingar i ärendet

Nr	Handling	Biläggs/Biläggs ej
1	Jämställdhetsplan för Värmdö kommun	Biläggs
2	Jämställdhetspolicy och jämställdhetsplan 2007-2008, antagen av KF 2008-05-07 § 120	Biläggs

Sändlista för beslutsexpediering

Författningssamling
Personalavdelningen



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stellan Folkesson'.

Stellan Folkesson
Kommundirektör

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frida Ragnarsson'.

Frida Ragnarsson
Sektorchef Administration

Jämställdhetsplan för Värmdö kommun

1 Inledning

Värmdö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med jämställda arbetsplatser och gott medarbetarskap där vi möter varandra med respekt och öppenhet. Ett Värmdö med den goda intentionen i fokus, där ett tydligt ledarskap och en gemensam kultur som ger mod, öppenhet och engagemang som möjliggör ständiga förbättringar och positiv utveckling på alla plan.

Värmdö kommun är som alla kommuner en central aktör i utvecklingen mot ett jämställt samhälle. Personalsammansättning på olika nivåer inom organisationen ska spegla den mångfald som finns hos kommunens invånare.

Det interna jämställdhetsarbetet ska främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. Allas erfarenhet och kompetens ska tas till vara på ett bra sätt. Ett jämlikt perspektiv ska genomsyra kommunens arbete, i alla sammanhang och på alla nivåer.

1.1 Värmdö kommuns jämställdhetsplan 2016-2019

Jämställdhetsplanen bygger på diskrimineringslagens kap 3 och omfattar kvinnors och mäns lika villkor på arbetsplatsen. Målgruppen är alla anställda i kommunen.

1.2 Ansvar

Jämställdhet är ett chefsansvar och ska integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut. Alla chefer har ett ansvar för att jämställdhetsplanen kommuniceras i verksamheten, att aktivt arbeta för jämställdhet och att ge frågorna utrymme i den ordinarie verksamheten.

2 Allmän kartläggning och nulägesanalys

Till grund för kartläggningen ligger personal- och anställningsuppgifter per den 31 december 2014, Årsredovisning 2014 samt Rapport lönekartläggning 2014.

2.1 Könsfördelning

Antalet tillsvidareanställda samt visstidsanställda med månadslön uppgick per den 31 december 2014 till totalt 2 553 medarbetare. Av dessa var 1 984 (77,7 %) kvinnor



VÄRMDÖ KOMMUN

1(10)

Bakomliggande lagstiftning

Detta styrdokument beslutas av <Ange beslutsforum i fullständig form>, och beslutas med stöd av <Ange lagstödet i fullständig form> .

Uppföljning och uppdatering

<Ange Ansvarig enhet> ansvarar för uppföljning och uppdatering av detta styrdokument.



och 569 (22,3 %) män vilket är 1 procentenhets ökning av män respektive 1 procentenhets minskning av kvinnor jämfört med 2011, 2012 och 2013.

Könsfördelning	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Andel kvinnor (%)	Andel män (%)
2014	1984	569	2553	77,7	22,3
2013	1979	532	2514	78,7	21,3
2012				78,7	21,3
2011				78,7	21,3

Kvinnorna dominerar främst inom vård och omsorg medan män dominerar inom de tekniska yrkena. Dock har andelen kvinnor inom samhällsbyggnad, där många mansdominerade grupper finns, ökat under 2014 till 55 procent jämfört med 50 procent 2013. Inom bygg- och miljö dominerar fortfarande kvinnorna med 72 procent. 2013 var andelen 76 procent vilket innebär att andelen män ökat.

2.2 Ledningsstruktur

Kartläggningen av könsfördelning på de olika chefsnivåerna är gjord den 1 januari 2015 för att spegla den nya organisationen som då trädde i kraft. Kvinnorna utgör, enligt nedan, en majoritet av cheferna på samtliga chefsnivåer under kommundirektören. Kartläggningen visar att andelen kvinnliga chefer i förhållande till totalt anställda kvinnor är lägre än andelen manliga chefer av totalt anställda män.

Chefsnivå	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Andel kvinnor (%) av totala antalet chefer	Andel män (%) av totala antalet chefer
Kommundirektör	0	1	1	0	100
Sektorchefer	3	2	5	60	40
Avdelningschefer	8	7	15	53	47
Enhetschef	50	17	67	75	25
Gruppchefsnivå	36	8	44	82	18
Totalt	97	35	132	73,5	26,5



Bakomliggande lagstiftning

Detta styrdokument beslutas av <Ange beslutsforum i fullständig form>, och beslutas med stöd av <Ange lagstödet i fullständig form> .

Uppföljning och uppdatering

<Ange Ansvarig enhet> ansvarar för uppföljning och uppdatering av detta styrdokument.

Chefsnivå	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Andel kvinnliga chefer (%) av totala antalet tillsvidare- och visstidsanställda kvinnor (1 984 st)	Andel manliga chefer (%) av totala antalet tillsvidare- och visstidsanställda män (569 st)
Samtliga chefer	97	35	132	4,9	6,2
Chefsnivå	Antal kvinnor	Antal män	Totalt	Andel kvinnliga chefer (%) av totala antalet tillsvidare- och visstidsanställda (2 533 st)	Andel manliga chefer (%) av totala antalet tillsvidare- och visstidsanställda (2 533 st)
Samtliga chefer	97	35	132	3,8	1,4

2.3 Sysselsättningsgrad

Av antal tillsvidareanställda i Värmdö kommun har kvinnor i genomsnitt en sysselsättningsgrad på 92,6 % respektive män 91,6%, detta innebär att kvinnor i genomsnitt har en högre sysselsättningsgrad än män.

2.4 Sjukfrånvaro

Tabellen nedan visar total sjukfrånvaro 2009-2014 beräknad på samtliga medarbetares ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron för kvinnor respektive män är beräknad utifrån kvinnorna respektive männens ordinarie arbetstid. Sjukfrånvaron följs kontinuerligt upp i kommunens samverkansgrupper.

Målsättningen i Värmdö kommun är att minska sjukfrånvaron för att uppnå en frisknärvaro på 95 %. Kartläggning av sjukfrånvaron visar att männens sjukfrånvaro varit tämligen stabil sedan 2009 medan kvinnornas ökat med dryga tre procentenheter. Under 2015 kommer en fördjupad analys av sjukfrånvarosiffrorna att ske och presenteras vid den Centrala samverkansgruppen (Cesam). Utifrån denna analys tas ställning till behovet av aktiva åtgärder för att minska den totala sjukfrånvaron samt om särskilda åtgärder ska vidtas för att särskilt minska kvinnornas sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaro	Totalt (%)	Kvinnor (%)	Män (%)
2014	8,0	8,9	4,9
2013	6,7	7,4	4,4
2012	6,2	6,8	4,5
2011	6,0	6,3	4,9
2010	6,2	6,7	4,9
2009	6,4	6,8	5,0



Bakomliggande lagstiftning

Detta styrdokument beslutas av <Ange beslutsforum i fullständig form>, och beslutas med stöd av <Ange lagstöd i fullständig form> .

Uppföljning och uppdatering

<Ange Ansvarig enhet> ansvarar för uppföljning och uppdatering av detta styrdokument.

2.5 Lönekartläggning

Lönekartläggning genomförs varje år i Värmdö Kommun enligt diskrimineringslagen 3 kap §§ 10-11. Rapport för 2014 finns som ett separat dokument. 2014 års lönekartläggning, som har gjorts bland tillsvidareanställda medarbetare, påvisar inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Kvinnornas medellön är 1 174 kr lägre än männens. Skillnaden har stadigt minskat sedan 2007. Nationell statistik för 2014 visar på en löneskillnad mellan kvinnor och män med 1 500 kr inom den kommunala sektorn.

År	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i % av männens
2014	28 555	29 729	96,1%
2013	27 746	29 293	94,7%
2012	27 077	28 454	95,2%
2011	26 190	27 852	94,0%
2010	25 487	27 209	93,7%
2009	24 814	26 630	93,2%
2008	23 941	26 210	91,3%
2007	22 526	24 962	90,2%

3 Målsättningar

Värmdö Kommuns jämställdhetsplan beskriver kommunens viljeinriktning gällande kvinnors och mäns lika villkor på arbetsplatsen och omfattar kartläggning av nuläget samt mål och aktiviteter inom områdena arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, sexuella trakasserier, rekrytering samt utbildning och kompetensutveckling.

Utgångspunkten för jämställdhetsplanen är Diskrimineringslagen Kap 3, § 4-11, 13.

Diskrimineringslagen 3 kap 13 §. Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.



Bakomliggande lagstiftning

Detta styrdokument beslutas av <Ange beslutsforum i fullständig form>, och beslutas med stöd av <Ange lagstödet i fullständig form> .

Uppföljning och uppdatering

<Ange Ansvarig enhet> ansvarar för uppföljning och uppdatering av detta styrdokument.



Diskrimineringslagen 3 kap § 3. Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Till grund för kartläggnings- och analysarbetet ligger 2015 års medarbetarundersökning, Heroma rekryteringsverktyg, 2014 års lönekartläggning samt årsredovisning 2014.

3.1 Arbetsförhållanden

Diskrimineringslagen 3 kap § 4. 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.

3.1.1 Övergripande mål

Värmdö kommun strävar efter en fysisk och psykosocial arbetsmiljö och arbetsförhållanden där det inte i något avseende hindrar vare sig kvinnor eller män att arbeta i kommunen. Alla befattningar ska kunna innehas av både män och kvinnor. Vid Värmdö kommun ska alla kunna arbeta på lika villkor och utifrån sina förutsättningar.

3.1.2 Kartläggning

Frågeställning	Kvinnor %	Män %	Totalt %
Jag kan påverka hur jag utför mitt dagliga arbete	81	78	80
Jag hinner gör ett bra arbete på ordinarie arbetstid	51	49	51
Jag har en bra balans mellan arbete och fritid	60	60	60
Min fysiska arbetsmiljö är tillfredsställande	55	59	56

Kartläggningen visar att upplevelsen av arbetsförhållanden inte skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Dock ses en viss skillnad i upplevelsen av den fysiska arbetsmiljön där kvinnor i mindre grad än män anser att den fysiska arbetsmiljön är tillfredsställande.

3.1.3 Aktiviteter

1. Vid skyddsronder ses den fysiska och psykosociala arbetsmiljön över utifrån ett jämställdhetsperspektiv.



Bakomliggande lagstiftning

Detta styrdokument beslutas av <Ange beslutsforum i fullständig form>, och beslutas med stöd av <Ange lagstödets i fullständig form> .

Uppföljning och uppdatering

<Ange Ansvarig enhet> ansvarar för uppföljning och uppdatering av detta styrdokument.



2. De medarbetare med deltidsanställningar som önskar ökad sysselsättningsgrad skall ges möjlighet att arbeta heltid i den omfattning det går att genomföra och med hänsyn tagen till verksamheternas resurser och omständigheter.
3. Resultat ifrån medarbetarundersökningen följs upp utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

3.2 Förvärvsarbete och föräldraskap

Diskrimineringslagen 3 kap § 5. Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

3.2.1 Övergripande mål

Föräldraskap och arbete ska gå att förena. För att få en effektiv, väl fungerande och för medarbetarna attraktiv verksamhet är arbetstiden en viktig faktor ur såväl medarbetar- som verksamhetssynpunkt. Flexibel arbetstid kan ses som ett medel att underlätta för medarbetarna att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Flexibel arbetstid bygger på förtroende mellan arbetsgivare och arbetstagare där medarbetaren ges möjlighet att i större utsträckning påverka när arbetet, inom vissa givna ramar, utförs.

3.2.2 Kartläggning

Frageställning	Kvinnor %	Män %	Totalt %
Jag hinner göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid	51	49	51
Jag har en bra balans mellan arbete och fritid	60	60	60
Jag kan påverka hur jag utför mitt dagliga arbete	81	78	80

Kartläggningen visar att det inte finns några stora skillnader mellan hur män respektive kvinnor upplever några av de faktorer som möjliggör att förena arbete med fritid. Dock kan det spåras i resultatet för ”balans mellan arbete och fritid” att såväl kvinnor som män upplever att det finns brister i balansen. Huruvida fritid i detta sammanhang också innebär föräldraskapet framgår inte i medarbetarundersökningens frågeställning eller resultat.

3.2.3 Aktiviteter

1. Arbetsgivaren erbjuder småbarnsföräldrar flexibla lösningar av arbetstidens förläggning när så är möjligt. Verksamhetens krav på tillgänglighet, service



Bakomliggande lagstiftning

Detta styrdokument beslutas av <Ange beslutsforum i fullständig form>, och beslutas med stöd av <Ange lagstödet i fullständig form> .

Uppföljning och uppdatering

<Ange Ansvarig enhet> ansvarar för uppföljning och uppdatering av detta styrdokument.



och kvalitet ska dock alltid vara i fokus.

2. Resultat ifrån medarbetarundersökningen följs upp utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

3.3 Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Diskrimineringslagen 3 kap § 6. 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.

3.3.1 Övergripande mål

Ingen medarbetare ska utsättas för sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, mobbning eller diskriminering. Rutiner för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering finns för Värmdö kommun.

Alla chefer vid Värmdö Kommun skall ha kunskap om rutiner och utredningsarbete kring anmälningar av kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt arbeta för att motverka kränkande särbehandlingar på arbetsplatsen.

3.3.2 Kartläggning

Frågeställning	Kvinnor (%)	Män (%)	Totalt (%)
Mina arbetskamrater behandlar mig med respekt	91	90	90
Jag tycker att min chef behandlar mig med respekt.	87	83	86
Frågeställning	Antal kvinnor	Antal män	Antal ja totalt
Har du de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier/mobbning av en chef/kollega pga:			
Kön			8
Etnisk tillhörighet			3
Religion			1

Kartläggningen visar att åtta (8) medarbetare har upplevt sig trakasserad/mobbad på grund av kön, tre (3) på grund av etnisk tillhörighet samt en (1) på grund av religion. Vid denna jämställdhetsplans upprättande finns inga siffror på fördelningen kvinnor respektive män bland dessa medarbetare.



Bakomliggande lagstiftning

Detta styrdokument beslutas av <Ange beslutsforum i fullständig form>, och beslutas med stöd av <Ange lagstödet i fullständig form> .

Uppföljning och uppdatering

<Ange Ansvarig enhet> ansvarar för uppföljning och uppdatering av detta styrdokument.



3.3.3 Aktiviteter

1. Alla anmälningar om sexuella trakasserier skall omedelbart utredas.
2. Rutinen för hantering vid kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering görs tillgänglig och känd via intranät och chefsinformation.
3. Chefer på alla nivåer tar upp ämnet på arbetsplatsträffar för att öka kunskapen och på så sätt förhindra och förebygga att någon medarbetare utsätts för trakasserier.

3.4 Rekrytering

Diskrimineringslagen 3 kap § 7. Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

3.4.1 Övergripande mål

Öppenhet, likabehandling och kvalitet ska vara grundläggande principer för rekrytering i Värmdö kommun.

Vår målsättning är att vid nyrekrytering eftersträva en jämnare könsfördelning vid samtliga arbetsplatser.

3.4.2 Kartläggning

Under 2014 gjordes 308 tillsvidareanställningar varav 242 kvinnor (78,5 %) och 66 män (21,4 %). Siffrorna visar att rekryteringen under 2014 skett med en högre andel kvinnor respektive lägre andel män än aktuell könsfördelningen i kommunen 2014 med andelarna 77,7 % kvinnor och 22,8 % män.

3.4.3 Aktiviteter

1. Alla platsannonser ska innehålla information om att kommunen strävar efter mångfald och jämn könsfördelning.
2. Fortsatt strävan efter en jämnare könsfördelning vid kommunens verksamheter och arbetsplatser.



Bakomliggande lagstiftning

Detta styrdokument beslutas av <Ange beslutsforum i fullständig form>, och beslutas med stöd av <Ange lagstödet i fullständig form> .

Uppföljning och uppdatering

<Ange Ansvarig enhet> ansvarar för uppföljning och uppdatering av detta styrdokument.



3.5 Utbildning och kompetensutveckling

Diskrimineringslagen 3 kap § 8. 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

3.5.1 Övergripande mål

Alla yrkeskategorier och personalgrupper skall ha samma möjligheter och rätt till kompetensbefrämjande åtgärder oavsett kön.

3.5.2 Kartläggning

Frågeställning	Kvinnor (%)	Män (%)	Totalt (%)
Jag upplever att det finns goda möjligheter att utvecklas i mitt arbete.	67	56	64
Jag har tillgång till den information som behövs för att kunna utföra mitt arbete	78	75	77
Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete på ett bra sätt	62	56	61
Förslag på nya och bättre sätt att arbeta välkomnas	78	72	77
Jag har haft medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna	89	90	89
I mitt senaste medarbetarsamtal planerade vi gemensamt min kompetensutveckling	60	54	59
Jag lär nytt och utvecklas i mitt arbete	78	73	77

Kartläggningen visar inte på några stora skillnader mellan kvinnors och mäns upplevelse av att kunna utvecklas i arbetet, tillgången på information eller i andel män respektive kvinnor som haft medarbetarsamtal.

3.5.3 Aktivitet

1. En kompetensutvecklingsplan skall årligen diskuteras med den anställda i samband med medarbetarsamtalet.

4 Göra planen känd

4.1.1 Övergripande mål

Alla anställda inom Värmdö Kommun ska känna till jämställdhetsplanen.



Bakomliggande lagstiftning

Detta styrdokument beslutas av <Ange beslutsforum i fullständig form>, och beslutas med stöd av <Ange lagstödet i fullständig form> .

Uppföljning och uppdatering

<Ange Ansvarig enhet> ansvarar för uppföljning och uppdatering av detta styrdokument.

4.1.2 Kartläggning

Vid medarbetarundersökningen som gjordes för anställda i Värmdö Kommun under våren 2015 blev resultatet på frågan "Inom Värmdö Kommun har kvinnor och män samma möjligheter":

- Ja 42 %
- Nej 10 %
- Vet ej 47 %

4.1.3 Aktiviteter

1. Jämställdhetsplanen kommuniceras via intranätet och den ska diskuteras på APT och samverkansmöten.
2. Resultat ifrån medarbetarundersökningen följs upp utifrån ett jämställdhetsperspektiv.



Bakomliggande lagstiftning

Detta styrdokument beslutas av <Ange beslutsforum i fullständig form>, och beslutas med stöd av <Ange lagstödet i fullständig form> .

Uppföljning och uppdatering

<Ange Ansvarig enhet> ansvarar för uppföljning och uppdatering av detta styrdokument.



VÄRMDÖ KOMMUN
Kommunledningskontoret

Tjänsteskrivelse

2008-05-07

Dnr 07KS/0402

Handläggare: Carin Blomberg
Tel: 08-570 485 76

Kommunfullmäktige

Jämställdhetspolicy och jämställdhetsplan

2007-2008

Jämställdhetspolicy

Grundsyn

Jämställdhet handlar om rättvisa, demokrati och delaktighet. Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden. Genom nationella jämställdhetspolitiska mål, jämställdhetslagen, skollagen, EU och internationella konventioner har Sverige förbundit sig att arbeta för jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

Värmdö kommun är som alla kommuner en central aktör i utvecklingen mot ett jämställt samhälle. Detta både i sin roll som arbetsgivare och som producent av verksamhet och service till medborgarna på områden som är avgörande för att kvinnor och män, flickor och pojkar ska kunna leva jämställda liv.

Jämställdhet skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer formas. Därför ska jämställdhetsperspektivet vara en del av det dagliga arbetet för alla medarbetare vid Värmdö kommun. Jämställdhet är ett perspektiv som ska genomsyra kommunens arbete, i alla sammanhang och på alla nivåer. .

Vision

Värmdö kommun utmärker sig som ett gott exempel på hur ett aktivt jämställdhetsarbete drivs med konkreta resultat som följd. Värmdö är en jämställd kommun vilket innebär att:

- Värmdö kommun arbetar aktivt för ökad jämställdhet som en integrerad del av ledningssystemet i övrigt.
- Kvinnor och män är anställda på samma villkor. Alla befattningar är utformade för att passa både kvinnor och män och kompetensutveckling sker på ett jämställt sätt.
- Heltidsarbete är en norm.
- Kommunen uppmuntrar både kvinnor och män att vara föräldralediga när deras barn är små och underlättar för medarbetarna att förena arbete med föräldraskap.
- Jämställdhet är en självklar princip vid lönesättning och lönerevision.
- Jämn könsfördelning råder såväl bland chefer som bland övriga medarbetare.
- Inga kränkningar pga. kön eller sexuella trakasserier förekommer.
- Kommunikation med såväl medborgare och medarbetare sker utan användning av könsstereotypa bilder och budskap.
- Verksamheterna är jämställdhetsintegrerade och levererar en likvärdig service till kommunens invånare oavsett kön. Arbetet utgår från de aktuella levnads-
mönster, som ibland ser olika ut för kvinnor och män, för att kunna tillhandahålla service och resurser på likvärdiga villkor.
- Verksamheterna bedriver ett löpande utvecklingsarbete där jämställdhet är en integrerad del i ordinarie arbetsprocesser.
- Jämställdhet präglar värderingar, förhållningssätt och attityder hos såväl chefer som medarbetare.

Utgångspunkter

Värmdö kommuns utgångspunkt för jämställdhet är främst:

- Lika behandling och ickediskriminering oavsett kön är en grundläggande mänsklig rättighet. Denna värdegrund präglar ledarskap och medarbetarskap vid Värmdö kommun.
- Jämställda arbetsplatser och ett målmedvetet arbete med jämställdhet gör oss till en attraktivare arbetsgivare samt en attraktivare kommun att bo i.
- Ökade kunskaper och medvetenhet om jämställdhet är en förutsättning för praktiskt genomförande.
- Jämställdhet ska genomsyra samtliga beslut och verksamheten i stort.
- Det är samhällsekonomiskt nödvändigt att ta tillvara på all den kompetens och vilja till utveckling som finns hos medarbetare oavsett kön.
- Organisationer som arbetar med jämställdhet har en bättre arbetsmiljö och är mer lönsamma, kreativa, dynamiska samt leder till utveckling för både organisation och individ.
- Arbetsplatser som arbetar med jämställdhetsintegrering har en högre kvalitet och en effektivare service. Dessutom finns en rättvisare resursfördelning, högre träffsäkerhet i beslut och myndighetsutövning och därmed också högre rättssäkerhet.

Ansvar

Vid Värmdö kommun är ansvaret för jämställdhetsarbetet fördelat enligt följande:

- Förtroendevalda
Kommunfullmäktige fastställer jämställdhetspolicy och jämställdhetsplan. Planen gäller för ett år i sänder.
- Kommundirektör
Kommundirektören har det övergripande ansvaret för kommunens interna och externa jämställdhetsarbete.
- Personalchef
Personalchefen svarar för strategisk ledning och utveckling av förvaltningens aktiva jämställdhetsarbete. Personalchefen svarar också för stöd och samordning för möjlighet till utvärdering och uppföljning över tid.
- Chefsansvar
Jämställdhet är ett chefsansvar och ska integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut. Alla chefer har ett ansvar att aktivt arbeta för ökad jämställdhet och det är viktigt att frågorna ges utrymme i den ordinarie verksamheten.
- Jämställdhetsombud
Jämställdhetsombud utses på varje arbetsplats. Deras uppgift är att aktivt arbeta för en jämställd arbetsplats och verksamhet samt att sprida information och inspiration till och från kollegor.
- Medarbetare
För varje medarbetare är jämställdhetsarbetet en självklar del i det dagliga arbetet.

Genomförande

För att omsätta policyn till ett aktivt och konkret arbete för ökad jämställdhet med möjlighet till utvärdering och uppföljning struktureras arbetet enligt följande dokument.

Jämställdhetspolicy	Grundsyn, vision och ansvar. Fastställs av Kommunfullmäktige.
Jämställdhetsplan	Kommunövergripande mål och åtgärder samt strategi och arbetssätt för genomförande. Revideras årligen av Kommunfullmäktige. Utvärdering av föregående års aktiviteter samt måluppföljning ingår också.
Handlingsplan	Mätbara mål och aktiviteter för respektive verksamhet, med utgångspunkt i problembeskrivning. Utvärdering av föregående års aktiviteter samt måluppföljning ingår också.

Jämställdhetsplan

Detta är en övergripande jämställdhetsplan i syfte att ange riktning, strategi och arbetssätt för jämställdhetsarbetet vid Värmdö kommun. Här anges kommunövergripande mål och åtgärder som ska kunna följas upp och utvärderas.

Aktivitetsområden

Följande aktivitetsområden fokuseras i Värmdö kommuns jämställdhetsarbete. De flesta aktivitetsområden tar sin utgångspunkt i Jämställdhetslagen, ur vilken utdrag återfinns för respektive område.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.

Jämställdhet beträffande arbetsförhållanden innebär att arbetet vid Värmdö kommun måste organiseras på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön lämpar sig för både kvinnor och män.

Mål

- Medarbetarna upplever att arbetsförhållandena lämpar sig lika väl för kvinnor och män.
- Alla befattningar kan innehas av både kvinnor och män.
- Anställningsvillkor och tjänstgöringsgrad följer av befattning och är alltid oberoende av medarbetarens kön.
- Ingetdera könet är överrepresenterat beträffande sjukfrånvaro eller arbetsskador.
- Fördelning av arbetsuppgifter utöver ordinarie, sker på ett könsmedvetet sätt för att undvika att könsstereotypa mönster skapas eller upprätthålls.
- Andelen heltidstjänster vid kommunen ska öka.

Åtgärder

- Fysiska och psykosociala begränsningar för kvinnor eller män i arbetsmiljön arbetas bort.
- Flexibla lösningar av arbetsorganisationen och arbetstidens förläggning prövas.
- Högre tjänstgöringsgrad för deltidsanställda ska gå före nyrekrytering.

Arbete och föräldraskap

5 § Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Värmdö kommun har en ung befolkning. Hela 54 % av dem som är i arbetsför ålder är under 45 år och de utgör kommunens främsta rekryteringsbas. För att möjliggöra nyrekrytering och utveckling av

medarbetare måste det vara enkelt att förena ett aktivt och ansvarstagande föräldraskap med arbete vid Värmdö kommun.

Mål

- Medarbetarna upplever att det är enkelt att förena arbete med föräldraskap.
- Vård och fostran av barn är positivt vid meritvärdering.

Åtgärder

- Småbarnsföräldrar erbjuds flexibla lösningar av arbetstidens förläggning när så är möjligt.
- Både kvinnor och män uppmuntras att vara föräldralediga när deras barn är små.
- Föräldralediga missgynnas inte beträffande lön och övriga anställningsvillkor eller utvecklingsmöjligheter.
- Arbetsplatsen håller regelbunden kontakt med föräldralediga medarbetare.

Löner och villkor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje 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.

Lönepolitiken är ett av flera verktyg som ska medverka till att verksamhetens mål nås och till att medarbetarna känner engagemang och motivation i sitt arbete. Därför ska löner och anställningsvillkor vara så attraktiva på arbetsmarknaden att de bidrar till att kommunen kan rekrytera, bibehålla och utveckla sina medarbetare. Skillnader i lön och övriga anställningsvillkor beroende på kön får inte förekomma.

Mål

- Vid samtliga verksamheter tillämpas en könsmedveten lönepolitik såsom kommunens lönepolicy föreskriver.
- Skillnader i lön vid lika eller likvärdiga arbetsuppgifter är aldrig beroende på medarbetarens könstillhörighet.

Åtgärder

- En lönekartläggning i syfte att säkerställa efterlevnaden av kommunens lönepolicy och att identifiera eventuella könsrelaterade löneskillnader genomförs årligen.
- Tidplan för undanröjande av eventuella ojämsställda löner och anställningsvillkor upprättas i berörd verksamhet.

Kompetensutveckling

7 § Arbetsgivaren skall 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.

Kompetensutveckling är det samlade begreppet för alla de aktiviteter som genomförs i syfte att stärka medarbetarnas kunskaper och färdigheter. Vid Värmdö kommun fungerar kompetensutveckling också som ett medel för att främja en jämn fördelning av kvinnor och män i olika befattningar. Jämställda möjligheter kommer långsiktigt att bidra till att kommunen kan rekrytera, bibehålla och utveckla sina medarbetare. Därför är det av strategisk betydelse att medarbetarna oavsett könstillhörighet, ges lika möjligheter till kompetensutveckling.

Mål

- Förvaltningen använder kompetensutveckling som ett medel för att skapa jämställda arbetsplatser.
- Kvinnor och män ges lika möjligheter till personlig kompetensutveckling.

Åtgärder

- En kartläggning av fördelningen av kompetensutvecklingstimmar samt typ av utbildning mellan kvinnor och män genomförs årligen.
- Plan för undanröjande av eventuella ojämställda kompetensutvecklingsmöjligheter upprättas inom ramen för det aktiva jämställdhetsarbetet.
- Kommunens chefsutvecklingsprogram innefattar utbildning om jämställdhet samt kvinnors och mäns villkor i arbetslivet. Utbildningen fokuserar också på arbetsmetoder för hur kommunen arbetar för att uppnå mer jämställda arbetsplatser och verksamhet.

Rekrytering

8 § Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

9 § 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, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

Intern och extern rekrytering är medel för att främja en jämn fördelning av kvinnor och män i olika befattningar. Därför ska såväl kvinnor som män aktivt uppmuntras att söka lediga befattningar av alla typer. Vid rekrytering då flera sökande har likvärdiga kunskaper, färdigheter och erfarenheter ska det underrepresenterade könet ges företräde till anställning, dvs att Värmdö kommun använder positiv särbehandling som ett medel för att nå en jämnare representation i den interna organisationen.

Mål

- En jämnare fördelning av kvinnor och män i olika befattningar.
- Värmdö kommun använder rekrytering som ett medel för att skapa jämställda arbetsplatser.

Åtgärder

- Rekryteringspolicy som stödjer arbetet för jämställda arbetsplatser implementeras.

- Positiv särbehandling tillämpas vid extern och intern rekrytering liksom vid fördelning av praktikplatser.
- Vid intern och extern rekrytering, utformas platsannonsen för att attrahera både kvinnor och män. En särskild skrivning som uppmuntrar det underrepresenterade könet att söka används.
- Vid organisering av nya arbetsgrupper ska jämn könsfördelning eftersträvas.

Kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier

6 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering.

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

Med sexuella trakasserier avses ovälkommet uppträdande grundat på kön som kränker medarbetares integritet på arbetsplatsen och skapar en skrämmande, fientlig, förnedrande eller obehaglig arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller ickeverbalt uppträdande. Sexuella trakasserier behöver inte ha med sexualitet att göra, utan alla former av trakasserier som grundas på kön räknas dit.

Sexuella trakasserier får inte förekomma vid Värmdö kommun.

Mål

- Ingen medarbetare utsätts för sexuella trakasserier eller kränkande behandling på grund av kön eller sexuell läggning.
- Alla medarbetare har information om Värmdö kommuns syn på förekomsten sexuella trakasserier.
- Samtliga verksamheter har beredskap för att skyndsamt kunna åtgärda sexuella trakasserier.

Åtgärder

- Kommunens chefsutvecklingsprogram innefattar utbildning om åtgärder för att förebygga sexuella trakasserier.
- Information i syfte att motverka sexuella trakasserier ska återkommande ges vid arbetsplatsträffar/personalmöten.
- Verksamheterna utser stödpersoner med uppgift att hjälpa arbetskamrater som upplever sig utsatta för sexuella trakasserier.
- Verksamheterna utarbetar handlingsplan avseende åtgärder vid misstanke om sexuella trakasserier.

Likvärdig service till både kvinnor och män

Riksdagen har beslutat om jämställdhetspolitiska mål inom fyra områden: Jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt våld mot kvinnor. Jämställdhetsintegrering är huvudstrategi i arbetet för ett jämställt samhälle.

Värmdö kommuns verksamhet är jämställdhetsintegrerad. Det dagliga arbetet utgår från de aktuella levnadsmönster, som ibland ser olika ut för kvinnor och män, för att kunna fatta myndighetsbeslut samt tillhandahålla service, resurser och övrig verksamhet på likvärdiga villkor. Jämställdhetsperspektivet införlivas i den ordinarie verksamheten där ett löpande utvecklingsarbete bedrivs.

Mål

- Värmdöborna upplever att kommunens myndighetsutövning, service, resursdelning och övrig verksamhet är likvärdig för såväl kvinnor som män.

Åtgärder

- Verksamheter som påbörjat jämställdhetsintegrering fortsätter att genomföra definierade åtgärder och vidareutvecklar sitt arbete med jämställdhetsintegrering.
- Kunskap och erfarenheter från projektet "Jämställda kommuner" sprids och förs vidare till kommunens övriga verksamheter.
- Kartläggning av de externa jämställdhetsaspekterna påbörjas inom prioriterade verksamheter.
- Vid beslut görs bedömning av konsekvenserna för kvinnor och män respektive flickor och pojkar.

Genomförande, utvärdering och uppföljning

Värmdö kommun bedriver ett aktivt och konkret jämställdhetsarbete med jämställdhetsintegrering som metod. Detta med fokus på jämställdhetslagens krav på handlingsplaner, kartläggning, utvärdering och uppföljning.

Arbetet samordnas av personalavdelningen och genomförs tillsammans med chefer och jämställdhetsombud.

Kartläggning

En grundläggande förutsättning för ett aktivt och konkret jämställdhetsarbete är kunskap och att utgångspunkt tas i den specifika verksamhetens nuläge. Detta för att kunna definiera mätbara mål, lämpliga aktiviteter samt möjliggöra uppföljning och utvärdering.

Handlingsplaner

Jämställdhetsplanens mål och åtgärder är kommunövergripande och ska kompletteras med en handlingsplan inom respektive verksamhetsområde där mätbara mål och aktiviteter konkretiseras. Detta i syfte att skapa resultat samt för att möjliggöra kommunövergripande uppföljning och utvärdering.

Utvärdering och uppföljning

För ett mätbart och långsiktigt framgångsrikt jämställdhetsarbete är en förutsättning att handlingsplanens mål och aktiviteter utvärderas och följs upp. Erfarenheter sammanställs och ny kunskap tas tillvara, sprids och bildar bas för fortsatt jämställdhetsarbete. Kommunikation av kunskaper och

erfarenheter är också en förutsättning för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.