

Jämställdhetsplan 2013-2015

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-enheten ansvarar för att jämställdhetsplanen förankras hos chefer och medarbetare i kommunen. Respektive förvaltningschef är ansvarig för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs och följs upp 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
- Rekrytering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Lönefrågor



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 vara lämpliga för alla medarbetare oavsett kön.
- Heltidsanställningar ska eftersträvas och såväl kvinnor som män ska i största möjliga mån ges möjlighet att önska sysselsättningsgrad samt ges samma möjlighet att vara ekonomiskt oberoende.

Aktiva åtgärder 2013-2015

- Vid kartläggning och uppföljning av arbetsplatsernas personalstruktur och sjukfrånvaro ska jämställdhetsperspektivet beaktas.
Ansvar och uppföljning: Respektive personalansvarig chef.
- Rutiner kring medarbetares möjlighet att lämna önskemål om önskad sysselsättningsgrad ses över.
Ansvar och uppföljning: HR-chef.
- Jämställdhetsperspektivet ska tydliggöras i medarbetarundersökningen för att synliggöra eventuella skillnader mellan kvinnor och mäns fysiska och psykosociala arbetsmiljö.
Ansvar och uppföljning: HR-chef.

Förvärvsarbete och föräldraskap

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

Kommunens mål:

- Det ska vara möjligt att förena arbetsliv och föräldraskap.

Aktiva åtgärder 2013-2015

- Medarbetares upplevelser om möjligheter att kombinera arbetsliv med föräldraskap undersöks i medarbetarundersökning. 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.

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.

Aktiva åtgärder 2013-2015

- Handlingsplan för att motverka kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön ses över, utvecklas och kommuniceras till chefer och medarbetare.

Ansvar och uppföljning: HR-chef och respektive personalansvarig chef.

Rekrytering

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 §§).

Kommunens mål:

- Inom kommunens befattningar och områden finns en jämn fördelning av kvinnor och män.

Aktiva åtgärder 2013-2015

- HR-avdelningen erbjuder kommunens chefer stöd i rekryteringsprocessen samt ansvarar för att granska och kvalitetssäkra platsannonser.
Ansvar och uppföljning: HR-chef
- Löpande arbete med att förbättra och utveckla rekryteringsprocessen.
Ansvar och uppföljning: HR-chef

Utbildning och kompetensutveckling

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:

- Kvinnor och män 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 2013-2015

- Individuella mål- och kompetensutvecklingsplaner upprättas och följs upp årligen för samtliga medarbetare.

Ansvar: Respektive personalansvarig chef

- Möjligheterna att kartlägga hur kompetensutvecklingsinsatser fördelas mellan kvinnor och män inom respektive verksamhetsområde undersöks.

Ansvar och uppföljning: HR-chef och/eller respektive förvaltningschef.

Lönefrågor

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 2013-2015

- 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. 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 2010-2012 års aktiva åtgärder

Medarbetarundersökning 2010 och 2013

En medarbetarundersökning genomfördes hösten 2010 och 2013 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).
- 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). I medarbetarundersökningen undersöktes även upplevelser av trakasserier på grund av bland annat kön. 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). I medarbetarundersökningen undersöktes även upplevelser av trakasserier på grund av bland annat kön.

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

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro har kartlagts och analyserats utifrån jämställdhetsperspektivet tre gånger/år på såväl kommun- och förvaltningsnivå som enhetsnivå.

Nya kommungemensamma system och verktyg

Ett beslutstödssystem har tagits fram för att underlätta personalansvariga chefers tillgång till statistik och information kring bland annat sjukfrånvaro, personalomsättning och anställningsförhållanden. I och med beslutstödssystemet kan varje chef på ett enkelt sätt ta fram rapporter och statistik samt följa upp arbetsplatsens personalstruktur, sjukfrånvaro och annan frånvaro/ledighet, frisknärvaro och löneutveckling utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Ett kommungemensamt rekryteringsverktyg har tagits fram för att skapa tydligare rutiner kring rekryteringsförfarandet samt kvalitetssäkra rekryteringsprocessen. HR-enheten ansvarar för att platsannonser och urvalsfrågor uppfyller kommunens krav på ett aktivt jämställdhetsarbete i samband med rekrytering.

Lönekartläggning

En lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagens krav genomfördes år 2010 i syfte att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader på grund av kön. De löneskillnader som upptäcktes i kartläggningen kunde förklaras genom lång yrkeserfarenhet i kommunen, marknadspåverkan och individuell lönesättning med de kommungemensamma lönekriterierna som grund. Mellan de likvärdiga yrkesgrupperna vaktmästare och personlig assistent kan löneskillnader även förklaras med att personliga assistenter har en arbetstidsförkortning i enlighet med nedanstående bestämmelse:

”Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt jämställdhetslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

Arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.” (HÖK 13 Svenska Kommunalarbetareförbundet).

En lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagens krav genomförs även med 2012 och 2013 års löner som grund. Kartläggningen ingår i kommunens omvärldsanalys av lönebild för samtliga yrken, där redovisning av resultat och analys sker i samband med arbetet inför löneöversyn 2014.