

Datum
2010-06-15

§ 105

Tyresö kommuns Jämställdhetsplan 2010-2012

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

- Jämställdhetsplanen antas

Ärendebeskrivning

I Tyresö kommuns övergripande jämställdhetsplan beskrivs vilka övergripande mål kommunen har för jämställdhetsarbetet samt vilka konkreta åtgärder som kommunen som arbetsgivare planerar att vidta under 2010/2012 för att främja jämställdhet på arbetsplatsen. Planen är utformad utifrån diskrimineringslagens krav och kommunens jämställdhetspolicy. Diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009 och ersätter den tidigare jämställdhetslagen.

Tyresö kommun
Johan Lindblad
Kommunsekreterare

Tjänsteskrivelse
2010-05-27

1 (1)

Kommunstyrelsen

Tyresö kommuns jämställdhetsplan 2010-2012

Förslag till beslut

- Jämställdhetsplanen antas

Bo Renman
Kommundirektör

Kerstin Hedén
Kansli- och personalchef

Sammanfattning

I Tyresö kommuns övergripande jämställdhetsplan beskrivs vilka övergripande mål kommunen har för jämställdhetsarbetet samt vilka konkreta åtgärder som kommunen som arbetsgivare planerar att vidta under 2010/2012 för att främja jämställdhet på arbetsplatsen. Planen är utformad utifrån diskrimineringslagens krav och kommunens jämställdhetspolicy. Diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009 och ersätter den tidigare jämställdhetslagen.

Tyresö kommuns jämställdhetsplan 2010-2012

Inledning

I Tyresö kommuns övergripande jämställdhetsplan beskrivs vilka övergripande mål kommunen har för jämställdhetsarbetet samt vilka konkreta åtgärder som kommunen som arbetsgivare planerar att vidta under 2010/2012 för att främja jämställdhet på arbetsplatsen. Planen är utformad utifrån diskrimineringslagens krav och kommunens jämställdhetspolicy. Diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009 och ersätter den tidigare jämställdhetslagen.

Tyresö kommuns jämställdhetspolicy

”I Tyresö kommun ska medarbetare, oavsett kön, ha lika rättigheter i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.”

Diskrimineringslagens ändamål

”Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.” (Diskrimineringslagstiftningen 1 §)

Tyresö kommun jämställdhetsplan 2010-2012

Jämställdhetsplanen är utarbetad av kansli- och personalkontoret. Samverkan sker genom behandling i arbetsmiljögruppen och i kommunens centrala samverkansgrupp. Planen antas därefter i kommunstyrelsen.

Ansvar och förankring

Kansli och personalkontoret ansvarar för att kommunens övergripande jämställdhetsplan förankras hos chefer och medarbetare. Respektive förvaltningschef är huvudansvarig för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs inom förvaltningens verksamheter. Chefen för respektive enhet ansvarar för att jämställdhetsplanen behandlas årligen vid arbetsplatsträff.

Uppföljning

De aktiva åtgärderna i den kommunövergripande jämställdhetsplanen följs upp av kansli- och personalkontoret och dokumenteras i nästkommande års plan. Förvaltningschefen ansvarar för att följa upp det jämställdhetsarbete som bedrivs inom förvaltningens verksamheter. Ansvarig för uppföljning anges under respektive åtgärd nedan.

Tyresö kommun

Kansli och personalkontoret 135 81 Tyresö

Tel 08-5782 91 00 Fax 08-798 95 94

kommun@tyreso.se www.tyreso.se

tyresö kommun



Jämställdhetsplanens områden

Jämställdhetslagen kräver att Tyresö kommun som arbetsgivare ska bedriva ett målinriktat arbete inom ramen för sin verksamhet och vidta aktiva åtgärder inom följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Förvärvsarbete och föräldraskap
- Sexuella trakasserier
- Rekrytering och kompetensutveckling
- Lönefrågor.

I jämställdhetsplanen redogörs för de övergripande mål som kommunen har för jämställdhetsarbetet och de åtaganden i form av aktiva åtgärder som planeras inom respektive område under 2010-2012.

Arbetsförhållanden

Diskrimineringslagen:

3 kap. 4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

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.

Tyresö kommuns övergripande mål

Tyresö kommuns övergripande mål är att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön och arbetsförhållandena ska vara lämpliga för alla medarbetare oavsett kön.

Aktiva åtgärder 2010-2012

Tydliggöra jämställdhetsperspektivet i medarbetarundersökning

Syfte: Att kartlägga kvinnors och mäns fysiska och psykosociala arbetsmiljö och synliggöra eventuella skillnader mellan könen.

Mål: Kansli och personalkontoret genomför en verksamhetsövergripande medarbetarundersökning i enkätform under hösten 2010.

Målgrupp: Samtliga anställda.

Ansvarig: Kansli och personalkontoret.

Tid: Hösten 2010

Analysera anställdas sjukfrånvaro i siffror

Syfte: Att undersöka olikheter mellan kvinnor och män vad gäller sjukfrånvaro.

Mål: Upptäcka och åtgärda problem med sjukfrånvaro.

Målgrupp: Samtliga anställda

Ansvarig: Kansli och personalkontoret.

Tid: 2010-2012.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Diskrimineringslagen:

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

Tyresö kommuns övergripande mål

Tyresö kommuns övergripande mål är att medarbetarna ska kunna förena arbetsliv och föräldraskap.

Aktiva åtgärder 2010-2012

Genomföra medarbetarsamtal inför och efter föräldraledighet

Syfte: Att chefen och den medarbetare som ska vara föräldraledig ska gå igenom rutiner inför föräldraledighet och efter föräldraledigheten ha en avstämning. Löneutvecklingen ska inte försämrats på grund av föräldraledighet.

Mål: Samtliga anställda som ska vara föräldralediga ska erbjudas medarbetarsamtal.

Målgrupp: Anställda som ska vara eller har varit föräldralediga.

Ansvarig: Samtliga chefer.

Tid: -.

Föräldralediga ska bjudas in till planeringsdagar, personalfester med mera

Syfte: Är att föräldralediga ska behålla kontakten med arbetsplatsen under föräldraledigheten.

Mål: Samtliga föräldralediga ska bjudas in till planeringsdagar, personalfester och andra träffar som underlättar för den anställde att hålla sig ajour med sitt arbete.

Målgrupp: Föräldralediga.

Ansvarig: Samtliga chefer.

Tid: -.

Möjlighet att få arbeta deltid till dess barnet är 12 år ska finnas.

Syfte: Att ge möjlighet till föräldrar att arbeta deltid så länge barnet inte fyllt 12 år. För att inte verksamheten ska störas måste ledigheten planeras, vara i minst 6 månader och omfatta högst 25 % av arbetstiden.

Mål: Att alla anställda med barn ska känna till möjligheten att jobba deltid.

Ansvarig: Samtliga chefer.

Målgrupp: Anställda med barn t o m det år barnet fyller 12 år.

Förlägga kurser och möten på tider som möjliggör för småbarnsföräldrar att delta

Syfte: Underlätta för småbarnsföräldrar att delta på möten och kurser.

Mål: Möten, kurser och liknande bör – i möjligaste mån – förläggas på tider och platser som gör att småbarnsföräldrar har möjlighet att delta. Respektive chef ansvarar för att detta uppfylls.

Ansvarig: Samtliga chefer.

Tid: -.

Sexuella trakasserier

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.

Tyresö kommuns policy mot kränkande särbehandling

”Tyresö kommun fördömer alla former av kränkande särbehandling och accepterar inte förekomst av detta på arbetsplatsen.”

Tyresö kommuns övergripande mål

Tyresö kommuns övergripande mål är att ingen medarbetare ska bli utsatt för sexuella trakasserier på sin arbetsplats.

Aktiva åtgärder 2010-2012

Följa upp kommunens plan mot kränkande särbehandling* i 2010 års medarbetarundersökning.

Syfte: Alla medarbetare ska känna till kommunens plan mot kränkande särbehandling.

Mål: Chefen ska ha en årlig genomgång av policy och handlingsplan med sina medarbetare vid arbetsplatsträff.

Målgrupp: Samtliga anställda

Ansvarig: Samtliga chefer.

Tid: Hösten och våren 2010-2011.

* Se ”Plan mot kränkande särbehandling”.

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 kap. 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, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av den underrepresenterade könet efter hand ökar.

Tyresö kommuns övergripande mål

Tyresö kommuns övergripande mål att samtliga rekryteringar ska ske på ett professionellt sätt med fokus på den sökandes kompetens.

Aktiva åtgärder 2010-2012

Kansli och personalkontoret erbjuder stöd till kommunens chefer i rekryteringsprocesser.

Syfte: Främja kvaliteten i kommunens rekryteringar samt minimera risken för att diskriminera.

Mål: Erbjuda professionellt stöd till chefer i rekryteringsprocesser.

Målgrupp: Chefer.

Ansvarig: Kansli och personalkontoret.

Tid: -.

Genom riktade annonser aktivt arbeta för att få sökande av det underrepresenterade könet.

Syfte: Jämna ut könsfördelningen inom yrken där könsfördelningen är ojämn.

Mål: Öka andelen av det underrepresenterade könet

Ansvarig: Rekryterande chefer samt kansli och personalkontoret.

Tid: -

Kansli och personalkontoret ser över rutiner för rekrytering

Syfte: Säkerställa att alla sökande får en korrekt och lika behandling. Detta minimerar risken för att diskriminera.

Mål: Rutinen ska vara klar hösten 2010/våren 2011.

Ansvarig: Kansli och personalkontoret

Tid: Våren och hösten 2010.

Lön

Diskrimineringslagen:

3 kap § 10 I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
- 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.

3 kap § 11 Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §.

Tyresö kommuns övergripande mål

Tyresö kommuns övergripande mål är att vi ska arbeta målinriktat för att förebygga och förhindra osakliga löneskillnader för likvärdiga arbeten på grund av kön.

Samverkan med de fackliga organisationerna

Ett krav i diskrimineringslagstiftningen är att de fackliga organisationerna ska förse med information om lönekartläggningen så att samverkan kan ske. I Tyresö har samarbetet med de fackliga organisationerna skett på så sätt att en facklig observatör varit med under arbetet med arbetsvärderingen. Arbetsgivaren har efter detta presenterat ett förslag till lönekartläggning med analys för de fackliga organisationerna inom ramen för central samverkan. Därefter fick de fackliga organisationerna analysera arbetsgivarens förslag och återkomma med synpunkter.

Aktiva åtgärder 2010-2012

Genomföra en lönekartläggning

Syfte: Att finna osakliga löneskillnader på grund av kön.

Målgrupp: Samtliga anställda

Mål: Att årligen kartlägga löner för att upptäcka eventuella osakliga löneskillnader. Ansvarig:

Ansvarig: Kansli och personalkontoret.

Tid: Årligen.

Åtgärda osakliga löneskillnader

Syfte: Att åtgärda osakliga löneskillnader

Målgrupp: Anställda med osakliga löneskillnader.

Mål: eventuella osakliga löneskillnader ska åtgärdas inom tre år.

Ansvarig: Lönesättande chef

Tid: I samband med ordinarie lönerevision.

Uppföljning av 2008/2009 års aktiva åtgärder

Medarbetarenkät 2008

Syftet var att kartlägga medarbetarnas fysiska och psykosociala arbetsmiljö och därigenom få en bild över vilka åtgärder som behövs för att främja en god arbetsmiljö. Kansli och personalkontoret genomförde därför en medarbetarundersökning i enkätform för alla anställda under hösten 2008. Majoriteten (93%) har inte utsatts för kränkande behandling/trakasserier/diskriminering av brukare eller allmänheten. 92% har inte utsatts för kränkande behandling/trakasserier/diskriminering av arbetskamrater eller chef. De flesta (68%) tycker att arbetsgivaren arbetar aktivt för jämställdhet mellan kvinnor och män. 62% tycker att det går bra att förena arbetsliv och föräldraskap.

Hälsosatsning 2006-2008

En hälsosatsning startades våren 2006 i syfte att utarbeta strukturer för positiv hälsoutveckling i organisationen och sänka sjukfrånvaron bland personalen inom äldreomsorgen och hemtjänsten. Inom denna yrkesgrupp är majoriteten av de anställda kvinnor och ohälsotalen är höga. Satsningen leddes av kansli och personalkontorets hälsopedagog. Det långsiktiga arbetet syftade till att förstärka befintliga funktioner som exempelvis hälsoinspiratörer och systematiskt arbetsmiljöarbete. Man erbjöd även stöd och tillgänglighet för personalen inom äldreomsorgen och hemtjänsten genom exempelvis, tobaksavvänjning, stresshantering, träning på arbetstid med mera. Projektet pågick mellan 2006-2008 och resulterade bland annat i sänkt sjukfrånvaro inom båda grupperna. Inom äldreomsorgen och hemtjänsten har sjukfrånvaro gått ner sedan satsningen. Inom äldrecentrum låg sjukfrånvaro på 10,3% 2006 och på hemtjänsten låg sjukfrånvaron på 10,8% 2006. 2008 låg sjukfrånvaron på 9,5% inom äldrecentrum och på 7,1% inom hemtjänsten. Av de 11 personer som deltog i startgruppen för rökavvänjning är 9 personer rökfria. 10 av 13 som var anmälda till motionscoachning var aktiva efter 6 månader. Användarfrekvensen på det närliggande gymmet har ökat.

Förankra kommunens plan mot kränkande särbehandling

Syftet med förankringen var att alla medarbetare skulle känna till kommunens plan mot kränkande särbehandling. Cheferna ansvarar för att årligen ha en genomgång av policy och handlingsplan med sina medarbetare vid arbetsplatsträffar. Alla chefer har informerats om planen och den har behandlats i centrala samverkansgruppen och i arbetsmiljögruppen.

Lönekartläggning 2009

Syftet med kartläggningen var att finna osakliga löneskillnader på grund av kön. Kansli och personalkontoret ansvarar för att en kartläggning sker årligen. Inga osakliga löneskillnader framkom vid kartläggningen 2009. Resultatet har presenterats i ledningsgruppen och i centrala samverkansgruppen.