

Jämställdhetsplan 2015-2018

Dokumenttyp: Plan	
Dokumentansvarig: Personalfunktionen	Beslutsdatum: 2015-08-26, § 45
Beslutad av: Kommunstyrelsens personalutskott	DNR: KS-2015/00337

Bakgrund

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden. Människor ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förhoppningar och inte styras och begränsas av stereotypa föreställningar om kvinnor och män.

Eftersom kön har betydelse är det viktigt att använda sig av ett tydligt och medvetet jämställdhetsperspektiv i den kommunala verksamheten. Kommunen ska erbjuda jämställd medborgarservice och vara en positiv drivkraft i en jämställd samhällsutveckling. Kommunen som arbetsgivare ska bidra till jämställda och hälsofrämjande arbetsmiljöer.

Diskrimineringslagen kräver att arbetsgivaren upprättar en Jämställdhetsplan för arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön inom områdena *arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, rekrytering och kompetens samt löneförhållanden*. Planen ska vara skriftlig och upprättas vart tredje år för arbetsplatser som har mer än 25 anställda. Jämställdhetsarbetet ska vara målinriktat, ske i samverkan och innehålla de aktiva åtgärder som ska genomföras eller påbörjas under perioden. En redovisning av åtgärderna ska tas in i efterföljande plan.

I Umeå kommun finns ett övergripande jämställdhetspolitiskt mål:

- Att skapa förutsättningar för att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Med utgångspunkt i detta mål har Kommunfullmäktige beslutat om en jämställdhetsstrategi, "Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun", där fokus är medborgarperspektivet med en jämställd verksamhet som övergripande mål (yttre kvalitet). Alla verksamheter ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete, såväl med den inre som den yttre kvaliteten. **Denna jämställdhetsplan utgår från Umeå kommuns åtagande som arbetsgivare och har därför ett medarbetarperspektiv (inre kvalitet).**

Förutom det övergripande jämställdhetspolitiska målet, jämställdhetsstrategin och denna jämställdhetsplan, finns styrande mål och dokument som anknyter till och kompletterar jämställdhetsarbetet. När det gäller inre kvalitet finns bland annat "Policy samt handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling" och Umeå kommuns personalpolitiska mål:

- Attraktiva och hälsofrämjande arbetsplatser
- Ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat
- Engagerade medarbetare med rätt kompetens
- Heltid och tillsvidareanställning som norm

Denna plan består av de övergripande jämställdhetsmålen för 2015 – 2018 och de åtgärder som ska genomföras under perioden. **För varje målområde ska en aktivitetsplan med ansvar, tidplan och uppföljning utarbetas av personalfunktionen och verksamheterna.**

Till jämställdhetsplanen finns två bilagor; Nulägesbeskrivning (bilaga 1) samt Uppföljning av Jämställdhetsplan 2012–2014 (bilaga 2)

Mål och åtgärder för jämställdhetsarbetet 2015–2018

Jämställda arbetsförhållanden

"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."

(Diskrimineringslagen 3 kap, 4 §)

Mål

I Umeå kommun ska kvinnor och män ha likvärdiga och jämställda arbetsförhållanden. Arbetsplatserna ska kontinuerligt utvecklas och anpassas i fysiskt, psykiskt och socialt hänseende till både kvinnor och mäns förutsättningar.

Åtgärd

- Kartläggning och analys av organisatoriska förutsättningar för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) inom kvinno- och mansdominerad verksamhet i Umeå kommun (motsvarande Arbetsmiljöverkets regeringsuppdrag 2011)
- Kartläggning och behovsinventering av tillgång till skyddskläder, arbetskläder, tjänstebil och annan arbetsutrustning. Upprätta handlingsplan med åtgärder som inarbetas i budget 2016-2018.
- I allt arbete med hälsa, rehabilitering och systematiskt arbetsmiljöarbete ska ett medvetet och tydligt jämställdhetsperspektiv integreras.
- Betydelsen av könsöverskridande identitet eller uttryck ska uppmärksammas och beaktas i arbetet med jämställdhet, hälsa och arbetsförhållanden.
- Informations- och utbildningsinsatser ska genomföras för politiker, chefer och personalfunktion i syfte att öka medvetenhet och kunskap om genus och hälsa

Ansvar

Ansvariga chefer, Personalfunktionen, Jämställdhetsstrateg

Förvärvsarbete och föräldraskap

"Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap." (Diskrimineringslagen 3 kap, 5 §)

Mål

I Umeå kommun ska det vara möjligt att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Uttag av föräldraledighet ska fördelas mer likvärdigt mellan kvinnor och män.

Åtgärd

- Fortsatt arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare, genom att skapa flexibla arbetstider och individuellt anpassade lösningar för föräldrar med hemmavarande barn.
- Möten ska i möjligaste mån förläggas till tider där alla kan delta.
- Information från t ex arbetsplatsträffar ska komma föräldralediga till del.
- Ta del av goda exempel på området (omvärldsbevakning) samt fortsatta insatser för att särskilt uppmuntra ett jämställt uttag av föräldraledighet

Ansvar

Ansvariga chefer, Personalfunktionen, Jämställdhetsstrateg

Frihet från trakasserier

”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 uppfattning eller för sexuella trakasserier.”(Diskrimineringslagen 3 kap, 6§)

Mål

På Umeå kommuns arbetsplatser ska alla möta varandra med ömsesidig respekt och ett gott bemötande.

Åtgärd

- Förebygga kränkningar och trakasserier genom att öka medvetenhet och kunskap om Policy samt handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling
- Ansvarig chef på samtliga nivåer informerar i sin arbetsgrupp och håller regelbunden dialog i frågor om normer, värderingar och förhållningssätt
- Närmaste chef agerar omedelbart om någon medarbetare signalerar eller anmäler upplevelse av kränkning eller trakasserier
- I det interna ledarutvecklingsprogrammet och utbildning av nya skyddsombud ska avsnitt om förebyggande av kränkningar och trakasserier ingå
- I kommunövergripande och arbetsplatsförlagd introduktion av nyanställda ska information om förebyggande av kränkningar och trakasserier ingå

Ansvar

Samtliga chefer och medarbetare, Personalfunktionen

Rekrytering och kompetensförsörjning

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

Arbetsgivaren ska vidare, 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. (Diskrimineringslagen 3 kap, 8 §)

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn könsfördelning i en viss typ av arbete eller inom en viss yrkeskategori, ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.”

(Diskrimineringslagen 3 kap, 9 §)

Mål

Andelen medarbetare av underrepresenterat kön ska öka på alla nivåer i Umeå kommun.

Åtgärd

- Aktivt arbete via arbetsmarknadsmässor och andra arrangemang för att marknadsföra Umeå kommun som attraktiv arbetsgivare samt främja otraditionella yrkesval
- För grupper med ojämn könsfördelning kan positiv särbehandling tillämpas
- Rekryterande chefer, rekryteringskonsulter och personalchefer ska använda sig av ett normkritiskt perspektiv vid rekrytering och kompetensförsörjning
- Rekryteringskonsulter ska fortlöpande utbilda chefer och fackliga företrädare i rekrytering med fokus på kompetensbaserad och likabehandlande rekrytering
- Rekryteringsgrupper ska sättas samman så att båda könen är representerade
- Vid utannonsering av tjänster ska heltid och tillsvidareanställning utgöra norm. Befattningar där undantag tillämpas ska ses över och beslutas om av personalutskottet.
- Aktivt arbete för att ta emot praktikanter och om möjligt välja praktikant av underrepresenterat kön

Ansvar

Rekryterande chefer, Personalfunktionen

Jämställda löne- och anställningsvillkor

"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 som tillämpas hos arbetsgivaren, och*
- *löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt*

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader 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". (Diskrimineringslagen 3 kap, 10 §)*

Mål

I Umeå kommun ska löner och anställningsvillkor vara sakligt grundade och kunna förklaras på grunder som inte är könsrelaterade.

Andelen heltider och tillsvidareanställningar ska öka.

Åtgärd

- Lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen 3 kap, 11 §.
- Utbildning i lönebildning för samtliga chefer under 2015
- Löneseminarier med framtagande av lönepolitiskt strategidokument för 2016-2020, hösten 2015
- Utifrån lönekartläggning 2015 höja chefer inom vård- och omsorg till samma nivå som enhetschefer inom kultur och fritid under åren 2015-2017 (en satsning på totalt 4,5 miljoner kr.)
- Årlig revidering av arbetsvärdering och lönekartläggning 2015-2019
- Revidering av befattningar i kommunen för att erhålla en mer kvalitetsäker statistik och en tydligare befattningsstruktur, under 2015
- Implementera och arbeta med riktlinjen i Huvudöverenskommelsen (HÖK) beträffande nedtrappning av lön vid organisatorisk förändring, för att åstadkomma en saklig lönestruktur och ett förbättrat jämställdhetsarbete
- Tydliggöra vikten av rätt ingångslön vid rekrytering
- Utveckla lönekriterier under 2015 och förankra dessa vid arbetsplatsträffar med årlig genomgång
- Verksamheterna upprättar handlingsplaner för ökad andel heltider och tillsvidareanställningar

Ansvar

Personalfunktionen, Förhandling och arbetsrätt, Verksamhetschefer

Personalstruktur

I Umeå kommun arbetar 11 320 medarbetare varav 8 609 är tillsvidareanställda och 2 889 är visstidsanställda. Av de tillsvidareanställda är 75 procent kvinnor och 25 procent män och av de visstidsanställda är 70 procent kvinnor och 30 procent män.

Antalet tillsvidareanställda chefer uppgår till 439 och av dessa är 303 kvinnor och 136 män. De kvinnliga cheferna utgör 4,6 procent av de tillsvidareanställda kvinnorna och motsvarande siffra för männen är 6,7 procent (februari 2015). December 2011 var relationen 4,5 procent för kvinnor och 7,1 procent för män.

Medelåldern för månadsavlönad personal är 44,3 – för kvinnorna 44,3 och för männen 44,1. I jämförelse med år 2011 har den genomsnittlige medarbetaren blivit 1,9 år yngre.

Anställningsformer

Bland tillsvidareanställda kvinnor är 24 procent anställda på deltid medan motsvarande siffra för männen är 16 procent. I jämförelse med år 2011 har andelen visstidsanställda män varit oförändrad medan den för kvinnor minskat med 4 procentenheter.

I Umeå kommun innehar 9647 medarbetare anställningar som avlönas via månadslön. Av dessa arbetar 75 procent heltid och 25 procent deltid. För kvinnor är dessa siffror 73 procent heltid – 27 procent deltid, för män är siffrorna 80 procent heltid – 20 procent deltid.

Under 2014 var den genomsnittliga sysselsättningsgraden för månadsavlönade 93,1 procent – 92,7 procent för kvinnor och 94,3 procent för män.

Siffrorna är hämtade från december 2014.

Upplevelse av inre kvalitet

För att ta del av resultaten av 2014 års medarbetarenkät, se www.umea.se/medarbetarenkaten