

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



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 lagstödet 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 lagstödet 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

Frågeställning	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 anställde 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.