

Jämställdhets- och ickediskrimineringsplan 2016-2019

PROGRAM

Uttrycker värdegrund och önskvärd utveckling av verksamheten.

POLICY

Uttrycker ett värdegrundsbaserat förhållningssätt och principer för vägledning.

STRATEGI

Konkretiserar ett program eller en policy och utgör en grund för Prioritering.

HANDLINGSPLAN

Beskriver konkreta mål och åtgärder.

RIKTLINJER

Säkerställer ett riktigt agerande och en god kvalitet vid handläggning och utförande.

Beslutad av Kommunfullmäktige, den 15 december 2015, § 290

Dokumentansvarig på politisk nivå: Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig på tjänstemannanivå: Personalavdelningen

Sammanfattning

Jämställdhets- och ickediskrimineringsplan 2016-2019 visar vilka mål och aktiva åtgärder Örebro kommun arbetar med samt vilka indikatorer som kommer att följas och mätas.

Örebro kommuns mål för jämställdhets- och ickediskrimineringsarbetet är:

- Alla medarbetare känner stolthet att arbeta hos Örebro kommun och upplever arbetsgivaren som attraktiv.
- Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ska vara lika god för alla medarbetare.
- Skillnad i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska.
- Kvinnor och män ska uppleva att de har samma möjlighet att påverka sitt arbete och sin arbetsplats.
- Ett arbetsklimat som uppmuntrar och leder till ett jämnare uttag av föräldraledighet och tillfällig vård av barn mellan könen.
- Föräldralediga upplever att det är enkelt att återgå till arbetet efter ledighet.
- Trakasserier, och sexuella trakasserier, ska inte förekomma i Örebro kommun.
- Personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska ges samma förutsättningar att söka lediga tjänster, samt ha samma förutsättningar genom hela anställningsprocessen.
- Andelen medarbetare med utländsk bakgrund ska spegla befolkningen i arbetsför ålder.
- Personer med utländsk bakgrund ska ha samma möjlighet att bli chef som andra personer.
- Kvinnor och män ska ha lika möjligheter att bli och verka som chef.
- Andelen yrkesgrupper med könsfördelningen 40-60% ska öka.
- Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska inte förekomma.
- Andelen månadsavlönade ska öka i förhållande till andelen timavlönade.
- Heltidsarbete ska ses som en rättighet och deltidsarbete som en möjlighet.
- Minimera antalet delade turer och arbeta aktivt för att de successivt ska avvecklas.

Innehåll

Inledning	5
Uppföljning av tidigare plan	5
Åtgärder och uppföljning	6
Jämställdhet och ickediskrimineringsplan	6
1 Mål arbetsförhållanden.....	6
1.1 Aktiva åtgärder.....	7
1.2 Indikatorer	7
2 Mål föräldraskap.....	7
2.1 Aktiva åtgärder.....	7
2.2 Indikatorer	7
3 Mål trakasserier	8
3.1 Aktiva åtgärder.....	8
3.2 Indikatorer	8
4 Mål rekrytering	8
4.1 Aktiva åtgärder.....	8
4.2 Indikatorer	9
5 Mål jämn fördelning mellan kvinnor och män.....	8
5.1 Aktiva åtgärder.....	9
5.2 Indikatorer	9
6 Mål osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.....	9
6.1 Aktiva åtgärder.....	10
6.2 Indikatorer	10
Ansvarsfördelning.....	10
Definitioner	11

Inledning

Enligt diskrimineringslagen 3 kapitel 4-12 §§ ska arbetsgivaren främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetstagare av någon av dessa anledningar, och inte heller missgynna en arbetstagare på grund av föräldraledighet. Utöver ett förbud mot diskriminering, innehåller diskrimineringslagen ett krav på aktiva åtgärder som syftar till att ändra de strukturer i verksamheten som kan leda fram till att någon blir diskriminerad, direkt eller indirekt (se definition längst bak).

Arbetsgivaren ska enligt diskrimineringslagen upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete vilken i Örebro kommun benämns Jämställdhets- och ickediskrimineringsplan. Planen visar vilka mål Örebro kommun som arbetsgivare sätter för verksamheten ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och med vilka indikatorer arbetet kommer att följas och mätas. Varje mål följs av aktiviteter, så kallade aktiva åtgärder, för att nå de satta målen. Planens aktiviteter revideras av jämställdhetsdelegationen senast under hösten 2018 för att ha en tydlig verksamhetsanknytning och för att vara ett starkt bidrag till kommunens verksamhetsutveckling.

Under hösten 2015 har Örebro kommun antagit ”Strategi för ett jämställt Örebro 2016-2025” som bland annat tar sin utgångspunkt i diskrimineringslagen, nationella jämställdhetspolitiska målen och CEMR-deklarationen. Arbetet med de mål och aktiva åtgärder som finns med i Jämställdhets- och ickediskrimineringsplan 2016-2019 bedöms bidra till det effektmål som rör Örebro kommun som arbetsgivare ”en jämställd arbetsplats där kunskaper och kompetenser tas tillvara och kvinnor och män har samma möjligheter”. Effektmålet följs av fem indikatorer som varav två indikatorer sammanfaller med några av indikatorerna i jämställdhets- och ickediskrimineringsplanen.

Uppföljning av jämställdhets- och ickediskrimineringsplan 2012-2015

De flesta av målen är mycket långsiktiga och det tar tid att planera, genomföra och se resultat av de åtgärder som behövs. Flera av målen är inte bara kopplade till förutsättningarna inom Örebro kommun utan också till rådande strukturer och normer i samhället. Örebro kommun har genom planen fattat beslut om mål och åtgärder som är tänkta att bidra till en positiv utveckling över lång tid. En uppföljning av mål, åtgärder och indikatorer finns med som bilaga 1.

I jämställdhets- och ickediskrimineringsplan 2016-2019 återkommer flera av målen, åtgärderna och indikatorerna från förra planen, kompletterat med ett antal nya som det också finns behov av att arbeta med inom olika delar inom organisationen.

Åtgärder och uppföljning

- Varje nämnd, och de bolag som antagit planen, ska prioritera mål och aktiva åtgärder utifrån respektive verksamhets behov med utgångspunkt i JID-planen.
- Prioriteringen ska bland annat baseras på könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser med syftet att ändra de strukturer i verksamheten som kan leda fram till att någon blir diskriminerad utifrån diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Nämnderna ska formulera ytterligare verksamhetsspecifika mätbara mål och aktiva åtgärder om statistik och analyser visar ett behov för att intentionerna i jämställdhets- och icke diskrimineringsarbetet ska kunna nås.
- Åtgärderna ska planeras, dokumenteras och genomföras i samband med ordinarie verksamhetsplanering och inom ramen för givna budgetförutsättningar.
- Mål och åtgärder följs upp i delårsrapporter och årsberättelser för att säkerställa att arbetet leder till utveckling.
- Då Örebro kommun förordar ett jämställdhets- och ickediskrimineringsarbete som sträcker sig längre än lagens krav ska nämnderna också arbeta förebyggande när det gäller diskriminering på grund av funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Jämställdhets- och ickediskrimineringsplan

1 Örebro kommuns mål för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

- a) Alla medarbetare känner stolthet att arbeta hos Örebro kommun och upplever arbetsgivaren som attraktiv.
- b) Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön ska upplevas vara lika god för alla medarbetare.
- c) Skillnaden i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska.
- d) Kvinnor och män ska uppleva att de har samma möjlighet att påverka sitt arbete och sin arbetsplats.

1.1 Aktiva åtgärder

- 1.1.1 Ett genusperspektiv ska tillämpas på det systematiska arbetsmiljöarbetet för att synliggöra skillnader i kvinnors och mäns arbetsmiljö så åtgärder för att likställa arbetsmiljön kan genomföras.
- 1.1.2 Medarbetare ska kontinuerligt beredas möjlighet att diskutera hur arbetsplatsen ska kunna präglas av öppenhet, tolerans, delaktighet, tillgänglighet och ett inkluderande arbetsklimat. Kopplas med fördel till övrigt arbete med t.ex. medarbetarenkäten, etik-frågor, värdegrund, HBT-frågor, bemötande och tillgänglighetsfrågor.

1.2 Indikatorer

- 1.2.1 Upplever sig stolt över arbetsplatsen (medarbetarenkät = ME).
- 1.2.2 Index: attraktiv arbetsgivare (ME).
- 1.2.3 Upplevelse av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön (ME).
- 1.2.4 Sjukfrånvaro i procent uppdelat på kvinnor och män i respektive yrkeskategori.
- 1.2.5 Upplevelse av att kunna påverka frågor som är viktiga för medarbetaren (ME).
- 1.2.6 Upplevd möjlighet att diskutera utifrån 1.1.2 kontinuerligt (ME).

2 Örebro kommuns mål för att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap

- a) Ett arbetsklimat som uppmuntrar och leder till ett jämnare uttag av föräldraledighet och tillfällig vård av barn mellan könen.
- b) Föräldralediga upplever att det är enkelt att återgå till arbetet efter ledighet.

2.1 Aktiva åtgärder

- 2.1.1 Inför föräldraledighet har chef och föräldraledig ett planeringssamtal där chefen informerar om de regler som gäller vid föräldraledighet, planerar hur kontakten med arbetsplatsen ska vara under ledigheten och vad som underlättar för medarbetaren att komma tillbaka efter ledighet, t.ex. introduktion.
- 2.1.2 Chefen möjliggör utifrån verksamhetens behov för att medarbetare ska kunna förena arbete med föräldraskap såväl som föräldraledighet.

2.2 Indikatorer

- 2.2.1 Uttag av tillfällig föräldrapenning och föräldraledighet (antal dagar/snittanställd).
- 2.2.2 Uppföljning av upplevelsen hos föräldralediga (ME).

3 Örebro kommuns mål för att ingen arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier

- a) Trakasserier, och sexuella trakasserier, ska inte förekomma i Örebro kommun.

3.1 Aktiva åtgärder

- 3.1.1 Örebro kommuns ”Riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier” ska vara väl kända och medarbetarna ska minst en gång varje år beredas möjlighet att diskutera kring trakasserier och diskriminering.

3.2 Indikatorer

- 3.2.1 Andel medarbetare som upplevt sig trakasserad enligt definition i medarbetarenkäten (ME).
- 3.2.2 Andel medarbetare som upplever att de beretts möjlighet att diskutera trakasserier (ME).

4 Örebro kommuns mål för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga tjänster

- a) Personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska ges samma förutsättningar att söka lediga tjänster, samt ha samma förutsättningar genom hela anställningsprocessen. Enligt lag kan vi tillämpa positiv särbehandling gällande kön.
- b) Andelen medarbetare med utländsk bakgrund ska spegla befolkningen i arbetsför ålder.
- c) Personer med utländsk bakgrund ska ha samma möjlighet att bli chef som andra personer.

4.1 Aktiva åtgärder

- 4.1.1 För att förhindra diskriminering används en kompetensbaserad rekryteringsprocess
- 4.1.2 Aktiviteter som bidrar till att underlätta för målgruppen, personer med utländsk bakgrund, att söka lediga tjänster t.ex. samarbete med utbildningsanordnare, praktikantmottagande, riktade studiebesök, planeras strukturerat i samband med övrigt kompetensförsörjningsarbete inom förvaltningen, t.ex. i kompetensförsörjningsplaner och baseras på respektive verksamhets behov och mål.

4.2 Indikatorer

- 4.2.1 Andel chefer med utländsk bakgrund ska spegla fördelningen bland medarbetarna (gäller gruppen yrkeskategorier med akademikerkompetens).
- 4.2.2 Andel medarbetare med utländsk bakgrund i förhållande till andel medborgare i arbetsför ålder inom Örebro kommun.

5 Örebro kommuns mål för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare

- a) Kvinnor och män ska ha lika möjligheter att bli och verka som chef.
- b) Andelen yrkesgrupper med könsfördelningen 40-60% ska öka.

5.1 Aktiva åtgärder

- 5.1.1 Aktiviteter som bidrar till att underlätta för målgruppen, personer av underrepresenterat kön, att söka lediga tjänster t.ex. samarbete med utbildningsanordnare, praktikantmottagande, riktade studiebesök, planeras strukturerat i samband med övrigt kompetensförsörjningsarbete inom förvaltningen, t.ex. i kompetensförsörjningsplaner och baseras på respektive verksamhets behov och mål.
- 5.1.2 Aktivt använda möjligheten till positiv särbehandling vid likvärdiga meriter för att möjliggöra en jämnare könsfördelning inom yrkeskategorin.

5.2 Indikatorer

- 5.2.1 Karriärindex.
- 5.2.2 Andel kvinnor och män inom olika yrkesgrupper.

6 Örebro kommuns mål för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

- a) Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska inte förekomma.
- b) Andelen månadsavlönade ska öka i förhållande till andelen timavlönade.
- c) Heltidsarbete ska ses som en rättighet och deltidsarbete som en möjlighet.

- d) Minimera antalet delade turer och arbeta aktivt för att de successivt ska avvecklas.

6.1 Aktiva åtgärder

- 6.1.1 Lönekartläggning, görs årligen av personalavdelningen. (Denna aktivitet gäller för Örebro kommun. Bolagen svarar för sin egen lönekartläggning enligt Diskrimineringslagens krav.)
- 6.1.2 Eventuella ekonomiska åtgärder i handlingsplan för jämställda löner hanteras i samband med årlig löneöversyn.
- 6.1.3 Respektive verksamhet som behöver öka andelen heltider och månadsavlönade eller minska andelen delade turer arbetar aktivt med verksamhetsanpassade åtgärder för att målen successivt ska nås.

6.2 Indikatorer

- 6.2.1 Genomsnittlig sysselsättningsgrad.
- 6.2.2 Andelen anställda som önskar öka eller minska sin sysselsättningsgrad (ME).
- 6.2.3 Andel delade turer av samtliga schemalagda turer för omsorgspersonal (%).
- 6.2.4 Andel månadsavlönade (tillsvidareanställda, visstidsanställda) och timavlönade.
- 6.2.5 Nyckeltalsinstitutets index som mäter jämställda arbetsvillkor (Jämix) följs på kommunnivå.

Ansvarsfördelning

Ansvarsfördelning för arbetet med Örebro kommuns jämställdhets- och ickediskrimineringsplan (JID-plan).

Kommunfullmäktige beslutar om övergripande program och planer t.ex. JID-planen.

Kommunstyrelsen ansvarar för personalpolitiska ställningstaganden t.ex. JID-planen.

Jämställdhetsdelegationen har som uppdrag att arbeta långsiktigt och strategiskt för en jämställdhetsutveckling på individ-, organisations- och strukturnivå samt är en politisk referensgrupp för JID-planen.

Programnämnd med personalansvar ansvarar för mål, aktiva åtgärder och budget utifrån respektive verksamhets behov. Mål och åtgärder följs upp i delårsrapporter och årsberättelser för att säkerställa att arbetet leder till utveckling.

Driftsnämnderna ansvarar för mål, aktiva åtgärder och budget utifrån respektive verksamhets behov. Mål och åtgärder följs upp i delårsrapporter och årsberättelser för att säkerställa att arbetet leder till utveckling.

Kommundirektören ansvarar för beredning och verkställighet av övergripande karaktär samt för uppföljningen för hela den kommunala verksamheten. I uppdraget ligger att leda och utveckla organisationen.

Kommunens ledningsgrupp ansvarar för verkställighet av JID-planens politiskt fastlagda mål. Förvaltningschef involverar enhetschefer i arbetet på ett värdeskapande sätt.

Enhetschef ansvarar för att praktiskt tillämpa jämställdhets- och ickediskrimineringsplanen i den dagliga verksamheten genom att involvera medarbetarna i arbetet på ett värdeskapande sätt.

Medarbetare ansvarar utifrån givna förutsättningar för sin egen utveckling och för att på bästa sätt bidra till målen i JID-planen.

Stödfunktioner på kommunledningskontoret och inom förvaltningen ansvarar för att det totala stödet till verksamheterna samordnas för bästa kvalitet och effekt.

Personalavdelningen ska med såväl strategiska aktiviteter som professionella tjänster stötta chefer och medarbetare att nå målen i jämställdhets- och ickediskrimineringsplanen.

Definitioner

Utländsk bakgrund - definieras enligt SCB som utrikes födda, eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.

Direkt diskriminering - innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering - innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Undantaget om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Jämställdhetsanalys – innebär att underlag och statistik analyseras utifrån kön och makt. Därefter jämförs resultatet och analys med uppställda jämställdhetsmål.

Trakasserier - är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Positiv särbehandling – gäller endast för diskrimineringsgrunden kön och innebär att en person ur en grupp som bedöms som underrepresenterade ges förtur vid till exempel tillsättning av tjänster på en arbetsplats där den underrepresenterade har jämlika meriter med andra sökande.

Osakliga löneskillnader - innebär skillnader i lön mellan kvinnor och män inom lika, och mellan likvärdiga, grupper som inte kan förklaras med könsneutrala faktorer som t.ex. utbildning, åldersstruktur, arbetstidsförkortning, kritisk kompetens, individuell prestation, kompetensförsörjningsperspektiv eller bibehållen lön vid omplacering.