



Jämställdhetsplan

2013–2015

Örebro läns landsting 2013

Grafisk form: LoVS Kommunikation. Foto: Nina Hellström
Papper: inlaga, Multi design smooth white, 130 g, omslag, Multiart silk 250 g. Typsnitt: Frutiger, Adobe Garamond. Upplaga: 2000 ex.

Tryck: Trio tryck AB

Denna jämställdhetsplan är ett av flera styrande dokument för Örebro läns landsting. Planen anger vilka mål som ska vara uppfyllda senast år 2015, och beskriver också hur detta arbete ska organiseras och följas upp.

Jämställdhetsarbetet syftar till att driva på utvecklingen mot ett län där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden. Landstinget ska genom sin verksamhet bidra till att uppfylla dessa intentioner.

Örebro läns landstings jämställdhetsplan är antagen av landstingfullmäktige den 28 november 2012



Bakgrund

Det övergripande syftet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Arbetet för att få en jämställd organisation utgår från Diskrimineringslagens paragrafer som behandlar arbetsgivarens skyldigheter och ansvar för att uppnå jämställdhet i arbetslivet.

Diskrimineringslagen ålägger alla arbetsgivare med fler än 25 arbetstagare att vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan och bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete.

Planen ska dels klargöra vilka åtaganden som följer av lagar och uttalanden, dels formulera de mål som ska uppnås inom planperioden 2013–2015. Planen ska även stimulera till ett aktivt jämställdhetsarbete.

Örebro läns landsting har under föregående planperiod arbetat enligt de mål och aktiviteter som uppställdes i jämställdhetsplan för 2007–2010 med förlängning av planen till och med 2012. Årligen har insamlats statistiska uppgifter rörande bland annat könsfördelning i ett antal yrkesgrupper, sjukfrånvaro och planerade pensionsavgångar för kvinnor respektive män. Under perioden har flera aktiviteter genomförts för att höja kunskapsnivån inom området.

Syfte

Jämställdhetsplan 2013–2015 syftar till att driva på utvecklingen mot ett län där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden.

Framgångsfaktorer

- Jämställdhetsarbetet bedrivs konkret och resultatnriktat så att alla medarbetare förstår hur arbetet ska bedrivas och ser ett resultat av aktiviteterna.
- Ett medvetet och systematiskt jämställdhetsarbete bedrivs kontinuerligt inom alla förvaltningar och enheter för att nå uppställda mål.
- Genusperspektivet och en strävan efter jämställdhet ingår som en naturlig och integrerad del i alla verksamhetsområden inom landstinget.

Definition

Med jämn könsfördelning menas enligt förarbetena till lagen att fördelningen mellan kvinnor och män inom ett visst arbete eller inom en viss kategori anställda är inom intervallet 40–60 procent. Det är alltså inom varje arbete eller yrkeskategori som man ska sträva efter en jämn könsfördelning. (Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO)).

Utgångspunkter för en jämställd organisation

Övergripande mål för landstinget som arbetsgivare är att verka för en arbetsmiljö som ger kvinnor och män samma villkor och möjligheter i yrkeslivet.

Landstinget ska arbeta med följande krav i sin roll som arbetsgivare:

- De medarbetare som önskar heltidsarbete ska erbjudas sådant, men det bygger på förutsättningen att kompletterande tjänstgöring kan bli aktuell vid andra arbetsplatser än den egna. Lagen om anställningsskydd och kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser är styrande för hur erbjudanden kan ges.
- En positiv attityd till föräldraledighet och föräldraskap råder inom landstinget, och våra anställda uppmuntras till jämställdhet i föräldraskapet. Kvinnor och män har samma möjligheter att ta ut föräldraledighet och ledighet för vård av barn.
- Inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor förekommer inom landstinget. Med osakliga löneskillnader avses skillnader i lön mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Vart tredje år upprättas en handlingsplan för jämställda löner, baserad på lönekartläggningen och analysen.
- Landstinget tillåter inte att någon utsätts för kränkande särbehandling och/eller sexuella trakasserier. Om sådana förekommer finns en särskild handlingsplan som ska följas.
- Genusperspektivet ingår i all chefs- och ledarutbildning.
- Den som leder möten har ansvar för att det råder ett öppet och tillåtande diskussionsklimat och planerar och genomför möten på ett sådant sätt att alla kommer till tals. Möten börjar och avslutas på en bestämd tid och förläggs på ett sätt som inte diskriminerar någon på grund av kön eller familjesituation.

Mål

Örebro läns landsting ska aktivt arbeta för följande mål:

1

Mål

Landstinget uppfattas av medarbetarna som en attraktiv arbetsgivare, som man känner stolthet över att arbeta hos. (Landstingets verksamhetsplan.)

Åtgärder

Se arbetsmiljöplanen.

Ansvarig

Samtliga chefer.

Uppföljning

Mäts via nöjdhetsindex (NMI 2013 och årlig JÄMIX-mätning (Ohälsotalet).

2

Mål

En jämn könsfördelning (40/60) inom samtliga yrkesgrupper. All rekrytering är kvalitetssäkrad utifrån kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. (Diskrimineringslagen 3 kap 7, 8 och 9 §§ och Landstingets HBT-program.)

Åtgärder

Rekryteringsannonser får inte vara diskriminerande. Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde. Vid anställningsintervjuer ska båda könen vara representerade.

Ansvarig

Samtliga chefer.

Uppföljning

Statistik från Heroma Rekrytering och årlig JÄMIX-mätning (Yrken).

Mål

*Alla ledningsgrupper ska vara jämställda (40/60)
(Diskrimineringslagen 3 kap 8 §.)*

Åtgärder

Vid rekrytering av personer till ledningsgrupperna ska fördelningen 40/60 beaktas.

Ansvarig

Landstingsdirektör,
förvaltningschef.

Uppföljning

Årlig JÄMIX-mätning
(Ledning).

3

Mål

Samtliga medarbetare som vill ha heltid ska erbjudas detta. (Diskrimineringslagen 3 kap 4 §.)

Åtgärder

Kartlägga ofrivilliga deltider. Bevaka möjligheten till utökad sysselsättningsgrad.

Ansvarig

Samtliga chefer, personalchefer.

Uppföljning

Årlig JÄMIX-mätning
och bokslut
(Deltid).

4

Mål

Kvinnor och män har lika möjligheter att förena arbete med föräldraskap och ett socialt liv. (Diskrimineringslagen 3 kap 5 §.)

Åtgärder

Kartläggning av uttag av föräldraledighet.

Ansvarig

Samtliga chefer.

Uppföljning

Årlig JÄMIX-mätning.
(Föräldraskap).

5

6

Mål

Karriärmöjligheter/chefskap – kvinnor och män har lika möjligheter att bli chef. (Diskrimineringslagen 3 kap 8 §.)

Åtgärder

Strukturen avseende andel kvinnliga/manliga chefer ska spegla strukturen i andel kvinnor/män bland de anställda.

Ansvarig

Förvaltningschef/
verksamhetschef.

Uppföljning

Årlig JÄMIX-mätning
(Karriär).

7

Mål

Kvinnor och män har lika möjligheter till lärande och att delta i forskning, kompetens- och kvalitetsutvecklingsarbete. (Diskrimineringslagen 3 kap 8 §.)

Åtgärder

All kompetensutveckling som arbetsgivaren betalar (även i form av arbetstid) ska rapporteras i Heroma.

Ansvarig

Samtliga chefer.

Uppföljning

I bokslut och i
Heroma.

Mål

*Löneskillnader på grund av kön ska inte förekomma.
(Diskrimineringslagen 3 kap 2 och 10 §§.)*

Åtgärder

Föräldralediga ska ej diskrimineras vid löneöversyn.
I samband med nyanställning beakta att ingen osaklig löneskillnad på grund av kön uppkommer.

Ansvarig

Lönesättande chef, personalchef.

Uppföljning

Lönekartläggning och årlig JÄMIX-mätning (Lön).

8

Mål

Ett aktivt jämställdhetsarbete är en självklar del av landstingets medarbetarsatsning. (Diskrimineringslagen 3 kap 3 §.)

Åtgärder

Jämställdhet ska vara en återkommande punkt på dagordningen på samtliga samverkansnivåer.

Ansvarig

Samtliga chefer.

Uppföljning

Årlig JÄMIX-mätning (Jämställdhetsplan).

9

10

Mål

Våld och hot mot verksamhetens medarbetare tolereras inte. (Diskrimineringslagen 3 kap 6 §.)

Åtgärder

Samtliga chefer/medarbetare ska känna till vilka åtgärder som ska vidtas om trakasserier uppstår.

Ansvarig

Samtliga chefer.

Uppföljning

Antal som utsatts för hot och våld från anhörig/patient/kund.

11

Mål

Ingen skillnad i anställningsform ska finnas på grund av kön. (Diskrimineringslagen 3 kap 4 §.)

Åtgärder

Kartläggning av fördelning mellan kvinnor och män för tillsvidare- och visstidsanställda.

Ansvarig

Samtliga chefer.

Uppföljning

Årlig JÄMIX-mätning (Trygghet).

12

Mål

Tillämpa genusperspektiv på arbetsmiljön för att synliggöra skillnader i kvinnors och mäns arbetsvillkor. (AML 2 kap 1 § och Diskrimineringslagen 3 kap 4 §.)

Åtgärder

Se Arbetsmiljöplanen.

Ansvarig

Samtliga chefer.

Uppföljning

Årlig JÄMIX-mätning och Medarbetarenkäten.

Relationer och organisation

Vem har ansvaret?

Det är ett gemensamt ansvar att utveckla organisationen och arbetsförhållandena, så att Örebro läns landsting är ett jämställt landsting.

Politiker

Landstingsfullmäktige är högsta beslutande organ och beslutar om inriktningen för landstinget som folkhälsoaktör, vårdgivare, arbetsgivare och initiativtagare/finansiär till forskning. Fullmäktige fördelar de övergripande resurserna och fastställer riktlinjer och policies, tillika jämställdhetsplanen. Nämnder och styrelser har ett ansvar för att följa verksamheten. I verksamhetsplaner och andra styrdokument ska jämställdhetsperspektivet poängteras.

Landstingsstyrelsen är ytterst ansvarig för landstingets jämställdhetsarbete. Dess personalpolitiska utskott ansvarar för jämställdhetsplanen knuten till arbetsgivaransvaret.

Landstingsdirektör

Högsta beslutande tjänsteperson som har det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet och ansvarar för att jämställdheten följs upp årligen i den ordinarie verksamhetsuppföljningen samt i delårsrapporter och verksamhetsberättelser.

Förvaltningschef

Förvaltningschefen har ansvaret att följa jämställdhetsplanen och dess riktlinjer. Dessutom har förvaltningschefen ett ansvar att årligen rapportera jämställdhetsarbetet i ordinarie verksamhetsuppföljning samt i delårsrapporter och verksamhetsberättelse.

Chef

Alla chefer ansvarar för att göra jämställdhetsplanen känd och förankrad bland medarbetarna. Dessutom har alla chefer ett ansvar att årligen rapportera jämställdhetsarbetet i ordinarie verksamhetsuppföljning.

Medarbetare

Alla medarbetare ansvarar själva för att ha kunskap om jämställdhet, att delta i jämställdhetsarbete, att lyfta jämställdhetsfrågor på arbetsplatsen och motverka diskriminering och trakasserier.

Samverkan

Samverkan med de fackliga organisationerna sker i den centrala samverkansgruppen på landstingsnivå och i samverkansgrupper på förvaltnings- och verksamhetsnivå.

Uppföljning

Landstingsfullmäktige har det övergripande uppföljningsansvaret. Landstingsdirektören redovisar till landstingsfullmäktige att målen följts upp och utvärderats. Förvaltningschefen har ansvaret för att årligen rapportera jämställdhetsarbetet i ordinarie verksamhetsuppföljning samt i delårsrapporter och verksamhetsberättelse.

Gemensamt för alla verksamheter är att all statistik ska vara könsuppdelad.

Arbetet med lönekartläggning och arbetsvärdering följs enligt särskild plan.

En årlig mätning görs genom Nyckeltalsinstitutet AB:s jämställdhetsindex JÄMIX®. JÄMIX® nyckeltal visar hur jämställdheten ser ut i landstinget och kommer att göra det möjligt att jämföra med övriga medverkande landsting. Nyckeltalsinstitutet AB har sorterat ut 20 nyckeltal varav nio nyckeltal sammanställs i ett jämställdhetsindex, ett mått på hur långt jämställdheten nått. Vart och ett av nyckeltalen bör leda till diskussioner i landstinget.

De nio nyckeltalen som belyser jämställdheten är:

Yrken – är yrkesgrupperna i organisationen jämställda?

Ledning – är den högsta ledningsgruppen jämställd?

Karriär – har kvinnor och män lika möjlighet att bli chef?

Lön – finns det osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män?

Ohälsa – ser sjukfrånvaron olika ut?

Föräldraskap – andelen män som tagit ut föräldraledighet?

Arbetstid – är sysselsättningsgraden lika?

Trygghet – är anställningsformen lika?

Jämställdhetsplanen – arbetar ni aktivt med er jämställdhetsplan?

Mot slutet av planperioden görs en större utvärdering då utfall ställs emot mål. Denna utvärdering avrapporteras till landstingsfullmäktige.

Bilagor

Lönekartläggning nov 2010

Jämställdhetsbokslut 2011

Bilagorna hittar du på landstingets intranät: intra.orebroll.se/jamstalldhet



www.orebroll.se

Postadress: Örebro läns landsting, Box 1613, 701 16 Örebro.
Besöksadress: Eklundavägen 2, Örebro. E-post: orebroll@orebroll.se
Telefon 019-602 70 00, telefax 019-602 70 08