

# Plan för jämställd personalpolitik

## jämställd personalpolitik

---

### Innehållsförteckning

Inledning	3
Planens roll i förhållande till arbetet med jämställdhetsintegrering	4
Vision	5
Förutsättningar för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete	5
Mål	6
Ansvarsfördelning samt uppföljning och revidering	12
Övriga styrdokument i Malmö stad	13
Har du frågor om planen?	14

## Inledning

Planen uttrycker Malmö stads syn på jämställdhetsarbetet utifrån *Diskrimineringslagen, Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering, Malmö stads personalpolicy, Handlingsplan mot diskriminering* och *Malmö stads värdegrund*.

Syftet med *Plan för jämställd personalpolitik* är att skapa en gemensam plattform för det personalpolitiska jämställdhetsarbetet och att säkerställa att lagar och övriga styrdokument i Malmö stad följs. Denna plan ersätter *Övergripande plan för jämställdhetsarbetet i Malmö stad* (2001) samt *Handlingsplan för jämställda löner* (2009).

Planen är baserad på antagna kommungemensamma inriktningsmål och dokument samt beskriver effektmål, målindikatorer och operativa mål (åtaganden). Planen tar också upp förutsättningarna för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. Förvaltningarna/nämnderna ska utifrån effektmålen upprätta förvaltningsspecifika operativa mål (åtaganden) i sina jämställdhetsplaner.

Förvaltningarnas planer ska täcka in både *Plan för jämställd personalpolitik* och *Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering* ur ett personalpolitiskt perspektiv. De operativa målen (åtaganden) i jämställdhetsplanerna ska även finnas med i förvaltningarnas verksamhetsplaner och budgetprocesser för att säkerställa att jämställdhetsarbetet blir en del av verksamheten och inte ett separat område. I det fall en förvaltning väljer att endast redovisa sina operativa mål (åtaganden) och sin uppföljning i sin verksamhetsplan måste det ske enligt 13 § i Diskrimineringslagen.

## Planens roll i förhållande till arbetet med jämställdhetsintegrering

*Plan för jämställd personalpolitik* omfattar enbart mål och åtgärder på det personalpolitiska området. Malmö stad har också tagit fram en *Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering* som omfattar både verksamhets- och arbetsgivarperspektivet. Planen blir därför också ett sätt att uppfylla utvecklingsplanens intentioner utifrån arbetsgivarperspektivet.

*Plan för jämställd personalpolitik* grundar sig på Diskrimineringslagen medan *Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering* grundar sig på CEMR:s *Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå* som Malmö stad har undertecknat. Diskrimineringslagen och den Europeiska deklARATIONEN är två dokument som är framtagna oberoende av varandra. De har dock många beröringspunkter som planen tar hänsyn till.

## Vision

År 2020 är alla arbetsplatser i Malmö stad fria från könsdiskriminerande strukturer.

## Förutsättningar för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete

- Vi könsuppdelar all individbaserad statistik så långt det är möjligt.
- Vi gör jämställdhetsanalyser i det ordinarie arbetet.
- Vi upprättar mätbara mål och åtgärder som ingår i jämställdhetsplanen, verksamhetsplaner och budget.
- Vi avsätter resurser till jämställdhetsarbetet i budgeten.
- Vi följer upp mål och åtgärder i jämställdhetsplanen, delårsrapporter och årsredovisning.
- Vi håller oss uppdaterade inom jämställdhetsområdet samt ser positivt på kunskapsdelning och interaktion.



## Mål

- Inriktningsmål anger inriktningen, en grundsyn och viljeinriktning.
- Effektmålen är det resultat man vill uppnå och beskriver effekten av arbetet. Är konkreta och tidssatta.
- Målindikatorer är de indikatorer som anger hur långt vi har kommit i arbetet i relation till målen.
- Operativa målen (åtaganden) är konkreta åtgärder som ska utföras och beskriver hur effektmålen ska uppnås. De ska vara specifika, mätbara, accepterade, realistiska och tidssatta (SMART). Vissa av de operativa målen nedan är beslutade (krav) medan vissa endast är förslag till åtaganden och kan omprioriteras och/eller kompletteras av förvaltningen med andra operativa mål (åtaganden). De operativa målen ska följas upp och revideras årligen.

**Tidigare antagna  
inriktningsmål/  
dokument**

**Effektmål  
(2014-2016)**

**Målindikatorer**

**Operativa mål (åtaganden)**

Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader i Malmö stad.

*(Personalpolicy,  
Utvecklingsplan för  
jämfällldhetsplan,  
Budget 2014)*

Malmö stad ska uppnå, upprätthålla och utveckla önskad lönestruktur i löneöversynsprocessen. Detta ska även ske i det löpande lönesättningsarbetet.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i likvärdiga yrken ska minska jämfört med föregående år. Målindikatorn redovisas med ett indextal som anger avståndet mellan det yrke som har lägst medellön och medellönen för medianyrket i intervallet.

Stadskontoret tillsammans med förvaltningarna och HR-service (processgruppen) jämfällldhetsgranskar processen löneöversyn.

Stadskontoret ska vartannat år göra lönekartläggning och löneanalyser samt upprätta en plan för att ange vilka åtgärder som behöver vidtas för att uppnå önskad lönestruktur för likvärdigt arbete.(krav)

Stadskontoret ska tillhandahålla erforderlig statistik.

Stadskontoret ska stödja arbetet med att öka kunskapen om arbetsvärdering som metod.

Stadskontoret ska utveckla uppföljnings- och analysmetoder.

Varje förvaltning/nämnd ska årligen utifrån förvaltningens lönestruktur analysera och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader inom förvaltningen för såväl lika som likvärdigt arbete. (krav)

## Tidigare antagna inriktningsmål/ dokument

## Effektmål (2014-2016)

## Målandikatorer

## Operativa mål (åtaganden)

Malmö stads rekryteringar ska vara fria från diskriminering.

*(Personalpolicy, Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering och rekryteringsprocessen)*

Alla oavsett kön ska ges möjlighet att söka lediga tjänster i Malmö stad.

Andelen av det under-representerade könet i Malmö stad ska öka.

Fördelningen mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av medarbetare ska så långt det är möjligt utjämnas.

Procentuell andel sökande med underrepresenterat kön

Procentuell andel kvinnor respektive män i Malmö stad och uppdelat på förvaltning.

Procentuell andel kvinnor respektive män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av medarbetare i Malmö Stad.

Stadskontoret tillsammans med förvaltningar och HR-service (processgruppen) fortsätter utveckla och jämställdhetsgranska vår kompetensbaserade rekryteringsprocess och omställningsprocess.

Stadskontoret och förvaltningarna omvärldsbevakar och lär av goda exempel.

Förvaltning/nämnd utbildar chefer i vår kompetensbaserade rekryteringsprocess.

Stadskontoret skapar tydliga och öppna system för chefskarriärutveckling genom framtagande av en chefsförsörjningsprocess.

Förvaltning/nämnd skapar tydliga och öppna system för karriärutveckling. (krav)



## Tidigare antagna inriktningsmål/ dokument

Det ska vara lätt för både män och kvinnor anställda i Malmö stad att förena förvärsarbete och föräldraskap.

*(Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering)*

## Effektmål (2014-2016)

Kvinnor och män anställda i Malmö stad får stöd av arbetsgivaren i ett jämlikt uttag av föräldraledighet och i att dela lika på föräldraledigheten vid vård av barn.

Malmö stad ska uppmärksamma löneutvecklingen för föräldralediga.

Medarbetarna i Malmö stad ska ha möjlighet till arbetstid som är flexibel om verksamheten tillåter.

## Målindikatorer

Mäts i medarbetarenkät.

Procentuell andel kvinnor respektive män som tar ut föräldraledighet.

Procentuell andel kvinnor respektive män som tar ut ledighet för vård av barn.

Skillnaden i löneutvecklingen mellan föräldralediga och icke föräldralediga.

## Operativa mål (åtaganden)

Stadskontoret tillsammans med förvaltningar och HR-service (processgruppen) jämställdhetsgranskar processen anställning och lön samt arbetstid.

Förvaltning/nämnd utbildar chefer och samverkansgrupper i grundläggande genusteori efter kommungemensamt upplägg.

Förvaltning/nämnd upprättar rutin kring hur förvaltningen upprätthåller kontakten med och förmedlar viktig information till medarbetare under längre föräldraledighet.

Förvaltning/nämnd kan t.ex. se över förläggning av möten, APT m.m. med hänsyn till föräldrars behov.

## Tidigare antagna inriktningsmål/ dokument

Malmö stad ska vara en arbetsplats som är fri från trakasserier, repressalier och sexuella trakasserier.

*(Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering, Personalpolicy)*

## Effektmål (2014-2016)

Alla medarbetare i Malmö stad ska känna till de lagar, regler, handlingsplaner och rutiner som finns på arbetsplatsen kring trakasserier, repressalier och sexuella trakasserier och vad man ska göra om någon utsätts för det.

## Målindikatorer

Mäts i medarbetarenkät.

## Operativa mål (åtaganden)

Stadskontoret tillsammans med förvaltningarna och HR-service (processgruppen) jämställdhetsgranskar processen arbetsmiljö.

Förvaltning/nämnd utbildar kontinuerligt alla chefer och samverkansgrupper i antidiskriminering och hur man skapar en arbetsplats för alla oavsett kön efter kommungemensamt upplägg.

Stadskontoret och förvaltningarna (processgruppen) tar tillsammans fram förslag till gemensamma riktlinjer mot kränkande särbehandling. (krav)

## Tidigare antagna inriktningsmål/ dokument

Arbetsförhållandena och anställningsvillkor ska vara likvärdiga för alla kvinnor och män anställda i Malmö stad.

*(Personalpolicy, Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering)*

## Effektmål (2014-2016)

Alla medarbetare ska ha möjlighet att arbeta heltid eller önskad tjänstgöringsgrad.

Kvinnor och män ska uppleva att de har samma möjlighet att påverka sitt arbete och sin arbetsplats.

Kvinnor och män i respektive yrkeskategori ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling i sitt arbete.

Halvering av andelen timavlönade timmar till förmån för fastare anställningsformer.

## Målindikatorer

Andelen ofrivilligt deltidsanställda uppdelat på män respektive kvinnor.

Mäts i medarbetarenkät.

Sjukfrånvaro presenterat i procent uppdelat på kvinnor och män i respektive yrkeskategori.

Personalomsättning presenterad i procent uppdelat på kvinnor och män i respektive yrkeskategori.

## Operativa mål (åtaganden)

Stadskontoret tillsammans med förvaltningarna och HR-service (processgruppen) jämställdhetsgranskar processen anställning och lön, arbetstid och rehabilitering.

Vid annonsering av tillsvidarejänster ska förvaltningen uppge att Malmö stad erbjuder heltid eller önskad tjänstgöringsgrad (krav).

Jämställdhetsanalyser sker kontinuerligt i det ordinarie arbetet i syfte att identifiera förvaltningens specifika utvecklingsområden för att skapa likvärdiga förhållanden och villkor för kvinnor och män (krav). Man bör särskilt uppmärksamma t.ex. andelen timavlönade, friskvård, arbetskläder och inflytande samt planeringsmöjligheter för de anställda.

## Ansvarsfördelning samt uppföljning och revidering

**Kommunfullmäktige** har det övergripande ansvaret att fatta beslut om *Plan för jämställd personalpolitik* samt godkänna väsentliga förändringar av planen.

**Kommunstyrelsen** har ansvaret för att följa upp och revidera planen samt styra, samordna och följa upp nämndernas mål och åtaganden.

**Nämnderna** har besluts-, genomförande- och uppföljningsansvar för jämställdhetsarbetet i förvaltningen. Nämnderna ansvarar för att formulera verksamhetsspecifika mätbara operativa mål (åtaganden) för att öka jämställdheten. Operativa mål (åtaganden) ska ingå i verksamhetsplaner och budget och följas upp i delårsrapporter och årsredovisning.

**Stadskontoret** ansvarar för övergripande utvecklings-, uppföljnings- och samordningsinsatser samt för stöd, rådgivning och information till förvaltningarna och omvärldsbevakning på jämställdhetsområdet.

**Förvaltningschefen** med sin ledningsgrupp är ansvarig för genomförandet av förvaltningens jämställdhetsplan. I varje förvaltning ska det finnas en kontaktperson i jämställdhetsfrågor som har mandat från ledningsgruppen att driva jämställdhetsfrågorna på förvaltningen. Kontaktpersonen ingår i ett kommunövergripande JÄMÅ-nätverk (jämställdhets- och mångfaldsnätverk). Chefer på alla nivåer har ett operativt ansvar för jämställdhetsarbetet. Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhetsarbetet.

**Arbetsgivare och fackliga organisationer** har ett gemensamt ansvar för samarbete och utveckling kring jämställdhetsfrågorna

## Övriga styrdokument i Malmö stad

*Plan för jämställd personalpolitik* har fokus på jämställdhet mellan kvinna och man på våra arbetsplatser i Malmö stad. Utöver denna plan och *Diskrimineringslagen* finns det även andra styrdokument som reglerar jämställdhets-, mångfalds- samt antidiskrimineringsarbetet i Malmö stad. Flera av dessa omfattar även verksamhetsperspektivet och tar hänsyn till fler diskrimineringsgrunder än kvinna och man.

**Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering:** Utgår från CEMR:s *Europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Syftet med utvecklingsplanen är att kvalitetssäkra våra verksamheter både ur ett verksamhets- och arbetsgivarperspektiv så de blir jämställda och icke-diskriminerande. Beskriver åtaganden för alla förvaltningar/nämnder.

**Handlingsplan mot Diskriminering:** Framtagen för att främja de mänskliga rättigheterna och likabehandling. Omfattar samtliga diskrimineringsgrunder (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder) både ur ett verksamhets- och arbetsgivarperspektiv. Beskriver åtaganden för alla förvaltningar/nämnder.

**Malmö stads personalpolicy:** Policyn beskriver gemensamma värderingar och förhållningssätt på våra arbetsplatser i Malmö stad bl.a. kring jämställdhet och mångfald. Beskriver åtaganden för alla förvaltningar/nämnder.

**Malmö stad lönepolicy:** Policyn beskriver principer och kriterier för lönesättning. Beskriver åtaganden för alla förvaltningar/nämnder.



**Strategi och handlingsprogram för arbetet med sexuell hälsa (2010-2017):** Behandlar området sexuell hälsa, att kunna bejaka sin sexualitet och möjligheten till en trygg sexuell identitet. Omfattar diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck och sexuell läggning både ur ett verksamhets- och arbetsgivarperspektiv. Beskriver åtaganden för alla förvaltningar/nämnder.

**Malmö stads budget:** Det finns avsnitt som särskilt lyfter jämställdhet och mångfald samt antidiskriminering både ur ett verksamhets- och arbetsgivarperspektiv. Beskriver åtaganden för alla förvaltningar/nämnder.

**Malmö stads värdegrund:** Beskriver åtaganden för alla förvaltningar/nämnder.

Verktyglådan för löneöversyn samt vår gemensamma kompetensbaserade rekryteringsprocess säkerställer kvaliteten i vårt löne- och rekryteringsarbete och gynnar därmed även jämställdhet, mångfald och antidiskriminering i det dagliga arbetet.

Samtliga dokument ovan finns på vårt intranät, Komin.

## Har du frågor om planen?

Kontakta förvaltningens HR avdelning eller stadskontorets HR strategiska avdelning.





Malmö stad

**Stadskontoret**

205 80Malmö

E-post: [info@malmö.se](mailto:info@malmö.se)

[www.malmö.se](http://www.malmö.se)