

Handläggare

Eva Jansson
Tfn 0142-850 63

Kommunstyrelsen

Jämställdhets och mångfaldsplan 2015-2017, missiv.

Bakgrund

Bakgrund

En ny jämställdhets- och mångfaldsplan har arbetats fram för tre år. Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att upprätta en jämställdhetsplan var tredje år, som ska innehålla: vision och värderingar, översikt över de åtgärder som ska påbörjas eller genomföras, nuläge och upp-följning, lönekartläggning samt ansvar och uppföljning. Planen ska tas fram i samverkan.

Förslaget på jämställdhets- och mångfaldsplan innehåller inledning med ansvar och genomfö-rande. Därefter redovisas kort resultatet av de åtgärder som föregående handlingsplan innehöll inom områdena arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, trakasserier, rekrytering, utbildning och kompetensutveckling samt lönefrågor, enligt diskrimineringslagens krav. Efter det tas nuläget och de planerade åtgärderna för 2015-2017 inom respektive område upp. Dokumentet avslutas med begreppsdefinitioner och bilagor på resultatet av respektive åtgärd i föregående handlingsplan samt personalstatistik.

Förslaget har diskuterats i centrala samverkansgruppen den 7 maj och tas upp i ledningsgruppen den 9 juni.

Personalavdelningen
Kommunstyrelsens förvaltning

Yvonne Stolt
Personalchef



Mjölby Kommun

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017

Arbetsmaterial

Namn: Personalavdelningen/evajan
Datum: 2015-06-02
Kommunstyrelsens förvaltning

Innehåll

Inledning	3
Ansvar	3
Genomförande	3
Aktiva åtgärder	4
Resultat av aktiva åtgärder 2013-2014.....	4
Planerade åtgärder 2015-2017	5
Arbetsförhållanden.....	5
Förvärvsarbete och föräldraskap.....	7
Trakasserier	8
Rekrytering	9
Utbildning och kompetensutveckling.....	10
Lönefrågor	11
Centrala begrepp	12
Diskrimineringsgrunderna	12
Övriga centrala begrepp	12
Bilaga 1 - Resultat av aktiva åtgärder 2013-2014.....	14
Arbetsförhållanden.....	14
Förvärvsarbete och föräldraskap.....	14
Trakasserier	14
Rekrytering	14
Utbildning och kompetensutveckling.....	15
Lönefrågor	15
Bilaga 2 - personalstatistik.....	16

Inledning

En förutsättning för Mjölby kommun att vara en attraktiv arbetsgivare, där alla medarbetare trivs och utvecklas och där medborgarna erbjuds tjänster av god kvalitet, är att vi driver ett aktivt arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Mångfald hos våra medarbetare är viktigt för att vi ska spegla samhället och på bästa sätt kunna möta medborgarnas behov. Mjölby kommun strävar efter hållbara arbetsplatser där arbetsmiljö och arbetets organisation lämpar sig för alla medarbetare. Alla medarbetares erfarenheter och kunskap ska tas tillvara för att resurserna ska användas på bästa sätt. Ingen form av diskriminering eller kränkande särbehandling accepteras. Vårt förhållningssätt bygger på respekt för varandra och öppenhet där alla medarbetare får möjlighet att komma till tals och synliggöras. Det är en självklarhet att alla medarbetare har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter och ges möjlighet till utveckling (Mjölby kommuns personalpolitiska program).

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare bedriva ett ”målriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”. För Mjölby kommun innebär det att vi ska bedriva ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete som genomsyrar alla verksamheter. Utgångspunkten ska vara den grundläggande principen om likabehandling och ickediskriminering oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder det vill säga samtliga diskrimineringsgrunder. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bedrivas i respektive verksamhet utifrån gällande lagstiftning och kommunens jämställdhets- och mångfaldsplan med aktiva åtgärder.

Ansvar

Politikerna har det yttersta ansvaret för de övergripande målen och att kommunens aktiva arbete med jämställdhet och mångfald efterlevs.

Närmaste chef är ansvarig för att det aktiva jämställdhets- och mångfaldsarbetet bedrivs i sin verksamhet enligt gällande lagstiftning och kommunens jämställdhets- och mångfaldsplan samt förebygga och eventuellt utreda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling enligt kommunens riktlinjer¹

Alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för att skapa en hållbar arbetsmiljö och ge våra medborgare och kunder en god service. Om någon medarbetare känner sig orättvist behandlad hanteras det enligt kommunens riktlinjer och handlingsplan.

Genomförande

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska, förutom vision och värderingar, innehålla en utvärdering av föregående års plan, uppföljning och nuläge samt översikt över de åtgärder som ska påbörjas eller genomföras under perioden. Planen revideras i sin helhet efter tre år men åtgärderna följs upp varje år i kommunens årsredovisning.

¹ Riktlinjer och handlingsplan mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

Aktiva åtgärder

Enligt diskrimineringslagen ska aktiva åtgärder planeras och genomföras inom följande områden:

- Arbetsförhållanden,
- Förvärvsarbete och föräldraskap,
- Trakasserier,
- Rekrytering,
- Utbildning och kompetensutveckling samt
- Lönefrågor.

Respektive område beskrivs mer utförligt under de planerade åtgärderna. Viktiga verktyg i jämställdhets- och mångfaldsarbetet är det systematiska arbetsmiljöarbetet, medarbetarenkäten, medarbetarsamtalet och lönesamtalet samt den statistik som finns att tillgå. Personalstatistik ska vara könsuppdelad.

Resultat av aktiva åtgärder 2013-2014

För åren 2013-2014 planerades 18 aktiva åtgärder. Sju av åtgärderna har helt eller delvis genomförts. Ett par åtgärder utgår och övriga tas med i kommande plan med vissa omformuleringar. Resultatet av åtgärderna redovisas kortfattat här och i sin helhet i bilaga 1.

Arbetsförhållanden: åtgärderna anses genomförda då de flesta har medarbetarsamtal och det finns en fungerande rutin för medarbetarsamtalen. Handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten 2012 har genomförts och redovisats i centrala samverkansgruppen av alla förvaltningar utom en.

Förvärvsarbete och föräldraskap: för att få större inflytande över sin arbetstid har flexitidsavtalet reviderats och det pågår även andra åtgärder för att planera resurser och påverka sin arbetstid. Mötestider har anpassats för att underlätta för småbarnsföräldrar där det har funnits behov och varit möjligt. Åtgärden riktlinjer för att erbjuda föräldrar att gå ner i arbetstid till dess att barnet är 12 år utgår då det inte är möjligt att genomföra på ett förmånligt sätt.

Trakasserier: åtgärderna för trakasserier är genomförda då nya riktlinjer och handlingsplan är framtagna.

Rekrytering: utbildning i kompetensbaserad rekrytering för chefer är ej genomförd. 28 medarbetare erbjöds högre sysselsättningsgrad istället för nyrekrytering.

Utbildning och kompetensutveckling: medarbetarsamtal med individuell utvecklingsplan uppnåddes till ungefär hälften av medarbetarna.

Lönefrågor: åtgärderna arbeta fram lönepolitiska riktlinjer, kommunövergripande lönekriterier, material för lönebildningsprocessen och utbildning i lönebildning är genomförda. Däremot finns det fortfarande medarbetare som inte har haft lönesamtal med sin chef. Åtgärderna om lönekartläggning och uppföljning av den är inte genomförda.

Planerade åtgärder 2015-2017

Arbetsförhållanden

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, 4 § diskrimineringslagen.

Nuläge: Enligt medarbetarenkäten 2014 är kvinnorna något mer positiva än männen inom de flesta arbetsmiljöområden, förutom den fysiska arbetsmiljön där 63 % av männen och 55 % av kvinnorna anser att de har en bra fysisk arbetsmiljö. Inom arbetsbelastning och delaktighet är resultaten lika för män och kvinnor (index 65 respektive 72 av 100). 57 % av kvinnorna och 65 % av männen anser att de kan påverka sin arbetssituation. 75 % av kvinnorna och 67 % av männen anser att de har möjlighet att arbeta den sysselsättningsgrad som de önskar. 71 % av kvinnorna och 63 % av männen anser att de är bra på att ta vara på olikheter mellan medarbetare på arbetsplatsen. 85 % av kvinnorna och 77 % av männen anser att alla behandlas lika oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller religion. Index gällande förutsättningarna för ledarskapet ligger på 76 för kvinnorna och 74 för männen.

Under 2014 gick Mjölby kommun med i utbildningsprogrammet Vinna-vinna, tillsammans med nio andra kommuner i regionen. Programmet ska stärka och utveckla kommunernas arbete inom mångfald, jämställdhet och tillgänglighet och deltagarna ska sprida kunskapen i organisationen. Mjölby kommun har 4 platser till förfogande varje omgång. Deltagarna som har gått och går Vinna-vinna utgör ett nätverk i kommunen för att ta del av varandras erfarenheter och sprida kunskaperna.

Delmål:

- Upplevelsen av delaktighet och inflytande hos medarbetarna ska öka.
- Alla medarbetare har den sysselsättningsgrad som de önskar och verksamheten tillåter.
- Alla arbetsplatser tar vara på olikheter mellan medarbetarna.

Åtgärder 2015-2017	Ansvarig	Uppföljning	Kostnad
Utveckling av tillämpningsanvisningar av samverkansavtalet.	Personalchef		20 000
Alla arbetsplatser har personalmöten/APT minst 9 gånger/år.	Chefer	Årsredovisningen Medarbetarenkäten	
Flera medarbetare har den sysselsättningsgrad som de önskar.	Chefer	Årsredovisningen Medarbetarenkäten Personalstatistik	Kan uppstå kostnad för vissa förvaltningar
Arbetsplatserna använder verktygen på Vinna-vinna-sidan på Mjölnet.	Chefer	Årsredovisningen Medarbetarenkäten	
4 chefer deltar i Vinna-vinna	Personalchef	Årsredovisningen	50 000

programmet varje omgång.			
Kartlägga förutsättningar för kvinnliga och manliga chefer i organisationen.	Personalchef	Årsredovisningen	
Kartlägga och analysera sjukfrånvaron ur ett könsperspektiv i organisationen.	Personalchef Chefer	Årsredovisningen	
Kartlägga förekomsten av arbetskläder och fordon till förfogande för olika yrkesgrupper.	Personalchef Chefer	Årsredovisningen	

Förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap, 5 § diskrimineringslagen.

Nuläge: Enligt medarbetarenkäten anser 46 % av kvinnorna och 54 % av männen att de kan påverka sin arbetstid. 79 % av kvinnorna och 71 % av männen anser att det finns ett positivt förhållningssätt på arbetsplatsen när någon vill vara föräldraledig eller vara hemma för vård av barn. De flesta verksamheter har anpassat mötestiderna till småbarnsföräldrar där det har funnits behov och varit möjligt. Det är framförallt kvinnorna som tar ut föräldraledighet och vård av barn och det är också flest kvinnor som arbetar mer- och övertid.

Delmål:

- Alla medarbetare får det stöd som de behöver för att förena föräldraskap och arbete.
- Alla arbetsplatser har en positiv attityd till att både kvinnor och män tar ut föräldraledighet och vård av barn.
- Arbetet är organiserat så att mertids- och övertidsarbete minimeras.

Åtgärder 2015-2017	Ansvarig	Uppföljning	Kostnad
Utreda möjligheten att påverka arbetstiden för flera grupper genom exempelvis flextid, avancerad resursplanering.	Personalchef Chefer	Årsredovisning Medarbetarenkät	
Analysera uttag av föräldraledighet och vård av barn för kvinnor-män.	Chefer	Personalstatistik Årsredovisning Medarbetarenkät	
Analysera övertidsuttag för kvinnor-män.	Chefer	Personalstatistik Årsredovisning	

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 trosuppfattning eller för sexuella trakasserier, 6 § diskrimineringslagen.

Nuläge: Enligt medarbetarenkäten känner 77 % av kvinnorna och 75 % av männen till kommunens riktlinjer och handlingsplan mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. 69 % av kvinnorna och 73 % av männen vet var de kan vända sig för att få hjälp. 8 % av kvinnorna och 11 % av männen har varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning på arbetsplatsen. 2 % av både kvinnorna och männen har varit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen och 3 % av kvinnorna och 4 % av männen har känt sig diskriminerad på arbetsplatsen. Av de som har sökt hjälp hos arbetsgivaren anser 22 % av kvinnorna och 36 % av männen att det fortfarande är ett problem.

Delmål:

- Alla medarbetare vet hur Mjölby kommun arbetar mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

Åtgärder 2015-2017	Ansvarig	Uppföljning	Kostnad
Medarbetarna får genomgång av kommunens riktlinjer och handlingsplan.	Chefer	Medarbetarenkät APT/personalmöte Arbetsplats- introduktion	
Utbildning för chefer inom området.	Personalchef	Årsredovisning	15 000

Rekrytering

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar, 7 § diskrimineringslagen.

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och efterhand försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet ökar, ur 9 § diskrimineringslagen.

Nuläge: I kommunen är 80 % kvinnor och 20 % män av de tillsvidareanställda. Under 2014 utlystes totalt 139 rekryteringsannonser för tillsvidareanställning varav 108 annonserades externt och 31 endast internt. 110 medarbetare rekryterades varav 73 kvinnor och 22 män. I kommunen har 6,5 % av medborgarna utomnordiskt födelseland. I grupperna förvaltningschefer och avdelningschefer råder jämn könsfördelning. En förvaltning, kultur- och fritidsförvaltningen, har jämn könsfördelning.

Delmål:

- All rekrytering i Mjölby kommun sker via kompetensbaserad rekrytering.

Åtgärder 2015-2017	Ansvarig	Uppföljning	Kostnad
Översyn av riktlinjerna för rekrytering (utifrån kompetensbaserad, jämställd, inkluderande och ickediskriminerande rekrytering).	Personalchef	Årsredovisning	
Utveckla systemstödet mot kompetensbaserad rekrytering.	Personalchef	Årsredovisning	30 000
Alla rekryterande chefer ska genomgå kompetensbaserad rekryteringsutbildning.	Personalchef	Årsredovisning	30 000
Ta fram rutin för att kartlägga varför medarbetare slutar via analys av personalomsättning och avslutssamtal.	Personalchef	Årsredovisning	
Orsaken till att medarbetare väljer att lämna sin anställning i kommunen är känd.	Personalchef	Årsredovisning	

Utbildning och kompetensutveckling

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, 8 § diskrimineringslagen.

Nuläge: Enligt medarbetarenkäten anser 79 % av kvinnorna och 67 % av männen att deras erfarenhet och kompetens tas tillvara. 58 % av kvinnorna och 47 % av männen anser att de får den utbildning/kompetensutveckling som de behöver. 80 % av kvinnorna och 77 % av männen anser att de själva ansvarar för att skaffa den kompetens som de behöver. 31 rekryteringsannonser annonserades internt för tillsvidareanställningar och 11 rekryteringsannonser annonserades internt för visstidsanställningar under 2014. 28 medarbetare i organisationen erbjöds högre sysselsättningsgrad istället för att nyrekrytering genomfördes under 2014.

Delmål:

- Mjölby kommun har en strategi för karriärutveckling och kompetensförsörjning
- Mjölby kommun har kunskap om medarbetarnas kompetens.
- Medarbetarnas kompetens tas tillvara i organisationen.

Åtgärder 2015-2017	Ansvarig	Uppföljning	Kostnad
Ta fram en kompetensförsörjningsstrategi	Personalchef	Årsredovisning	Budget i VP
Medarbetarna har en individuell utvecklingsplan.	Chefer	Medarbetarenkät Medarbetarsamtal	
Alla verksamheter använder sig av kompetensregistrering.	Chefer	Årsredovisning	

Lönefrågor

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 löner och andra anställningsvillkor som tillämpas samt 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 och vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen, ur 10 och 11 §§ diskrimineringslagen.

Nuläge: Alla förvaltningar har genomfört en översyn av sina arbetsvärderingar under 2013-2014. De flesta befattningar är värderade. Under 2015 planeras en lönekartläggning att genomföras som ska leda till en handlingsplan. Inför varje löneöversyn genomförs utvärdering av föregående års löneöversyn och planering av prioriterade grupper för kompetensförsörjningen. 81 % av kvinnorna och 79 % av männen har haft någon form av lönesamtal enligt medarbetarenkäten 2014. 84 % av kvinnorna och 77 % av männen vet vilka kriterier som styr lönesättningen.

Delmål:

- I Mjölby kommun får samtliga medarbetare lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Åtgärder 2015-2017	Ansvarig	Uppföljning	Kostnad
Lönesamtal varje år för samtliga medarbetare.	Chefer	Löneöversyn Medarbetarenkät	
Årlig utbildning i lönebildning för chefer.	Personalchef	Löneöversyn	Kostnad i VP
Lönekartläggning varje år.	Personalchef	Handlingsplan	
Revidera de lönepolitiska riktlinjerna.	Personalchef	Årsredovisning	

Centrala begrepp

Diskrimineringsgrunderna

Följande definitioner är hämtade ur diskrimineringslagen (2008:567).

- **Kön:** någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- **Etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- **Religion eller annan trosuppfattning:** exempelvis kristendom, judendom, islam. Annan trosuppfattning som har sin grund i eller i samband med en religiös åskådning som exempelvis buddism, ateism, agnosticism.
- **Funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- **Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- **Ålder:** uppnådd levnadslängd.
- **Tillgänglighet:** någon med funktionsnedsättning som missgynnas genom att skäliga anpassningsåtgärder inte har vidtagits för att personen ska komma i jämförbar situation med person utan funktionsnedsättning.

Övriga centrala begrepp

Här definieras övriga centrala begrepp, som i huvudsak är hämtade ur diskrimineringslagen (2008:567).

- **Jämställdhet i arbetslivet:** kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och utvecklingsmöjligheter och andra arbetsvillkor.
- **Jämlikhet:** att alla människor har lika värde oberoende av ursprung, kulturell och social tillhörighet, religion, funktionshinder, ålder och kön.
- **Genus:** begrepp för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som formar människors sociala kön. Relationen mellan könen samt varierande uppfattningar om vad som uppfattas som manligt och kvinnligt betonas (Nationalencyklopedin).
- **Mångfald i arbetslivet:** användning av alla individers kompetens och resurser oavsett diskrimineringsgrund (Mjölby kommuns definition).
- **Direkt diskriminering:** någon (arbetstagare eller arbetssökande) missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering:** att någon (arbetstagare eller arbetssökande) missgynnas genom en tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer ur diskrimineringsgrunderna såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte.
- **Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

- **Sexuella trakasserier:** uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- **Instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon och som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Bilaga 1 - Resultat av aktiva åtgärder 2013-2014

Arbetsförhållanden		
Åtgärder 2013-2014	Ansvarig	Resultat
Medarbetarsamtal en gång per år för alla medarbetare.	Chefer	Enligt medarbetarenkäten 2014 har 88 % av kvinnorna och 85 % av männen av de svarande haft medarbetarsamtal under det senaste året vilket får anses tillfredsställande.
Upprätta och följa upp handlingsplanen utifrån medarbetarenkäten 2012 på arbetsplatsen.	Chefer	Alla förvaltningar utom en har redovisat sin handlingsplan i centrala samverkansgruppen.
Förvärvsarbete och föräldraskap		
Åtgärder 2013-2014	Ansvarig	Resultat
Ge medarbetare större inflytande över sin arbetstid.	Chefer	Ett nytt flextidsavtal har tagits fram. Inom en förvaltning pågår införande av avancerad resursplanering som bland annat innebär möjlighet att påverka sin arbetstid.
Förlägga möten mellan kl. 09.00 till 15.00 för att underlätta för småbarnsföräldrar.	Chefer	Där det har funnits behov och varit möjligt för verksamheten har flera förvaltningar anpassat mötestiderna.
Ta fram riktlinjer för att erbjuda föräldrar att gå ner i arbetstid till dess att barnet är 12 år istället för 8 år.	Personalchef	Utgår då det inte är möjligt att genomföra på ett förmånligt sätt.
Trakasserier		
Åtgärder 2013-2014	Ansvarig	Resultat
Uppdatera riktlinjerna mot kränkande särbehandling och trakasserier.	Personalchef	Nya riktlinjer och gemensam handlingsplan mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier beslutades 2014.
Upprätta handlingsplaner med konkreta åtgärder på respektive arbetsplats.	Chefer	Utgår då gemensam handlingsplan för åtgärder togs fram i samband med riktlinjerna.
Rekrytering		
Åtgärder 2013-2014	Ansvarig	Resultat
Alla rekryterande chefer ska genomgå kompetensbaserad	Chefer	Ej uppnått.

rekryteringsutbildning.		
Erbjuda medarbetare som önskar högre sysselsättningsgrad i första hand inför nyrekrytering innan nyanställning.	Chefer	28 medarbetare i organisationen har erbjudits högre sysselsättningsgrad istället för att nyrekrytering genomförts 2014.
Utbildning och kompetensutveckling		
Åtgärder 2013-2014	Ansvarig	Resultat
Medarbetarsamtal med individuell utvecklingsplan för alla medarbetare.	Chefer	60 % av kvinnornas och 49 % av männens medarbetarsamtal resulterade i en personlig utvecklingsplan.
Lönefrågor		
Åtgärder 2013-2014	Ansvarig	Resultat
Nya lönepolitiska riktlinjer arbetas fram.	Personalchef	Uppnått.
Nya kommunövergripande lönekriterier arbetas fram.	Personalchef	Uppnått.
Nytt material för lönebildningsprocessen arbetas fram.	Personalchef	Uppnått.
En utbildning i lönebildning för chefer och medarbetare arbetas fram.	Personalchef	Uppnått.
Lönesamtal en gång per år för samtliga medarbetare.	Chefer	51 % av kvinnorna och 40 % av männen hade ett separat lönesamtal. 15 % av kvinnorna och 16 % av männen hade inget lönesamtal med sin chef.
Lönekartläggningen analyseras och handlingsplan upprättas för att åtgärda ev. oförklarliga löneskillnader.	Personalchef	Ej uppnått. Arbeta med att revidera samtliga arbetsvärderingar pågår.
Arbeta fram rutiner för att systematiskt arbeta med lönekartläggning varje år.	Personalchef	Ej uppnått.
Följa upp handlingsplanen inför den årliga löneöversynen och budgeten.	Personalchef	Ej uppnått.

Bilaga 2 - personalstatistik

Personalstatistik uppdelat på kön och förvaltning avseende:

Antal anställda personer per 2014-12-31.

	Kvinnor	Andel	Män	Andel	Totalt
Tillvidareanställda	1 566 (1 737)	80	400 (437)	20	1 966 (2 174)
Visstidsanställda	147 (190)	69	65 (59)	31	212 (249)

Sysselsättning antal tillsvidare- och visstidsanställda per 2014-12-31

	Kvinnor	Andel	Män	Andel	Totalt
Heltid	1 078 (1 135)	63	404 (402)	87	1 482 (1 537)
Deltid	631 (789)		60 (94)		691 (883)

Tillsvidareanställda och sysselsättning per förvaltning 2014-12-31

	Kvinnor	Andel	Män	Andel	Totalt
Byggnadskontoret	5	33	10	67	15
Heltid	5		10		15
Deltid					
Kommunstyrelseförvaltningen	55	69	25	31	80
Heltid	48		24		72
Deltid	7		1		8
Kultur- och fritidsförvaltn	39	60	26	40	65
Heltid	22		19		41
Deltid	17		7		24
Miljökontoret	10	71	4	29	14
Heltid	8		4		12
Deltid	2				2
Omsorgs- och socialförv	604	90	69	10	673
Heltid	266		45		311
Deltid	338		24		362
Räddningstjänsten	2	6	33	94	35
Heltid	1		33		34
Deltid	1		0		1
Service- och Entreprenad	125	69	57	31	182
Heltid	58		57		115
Deltid	67		0		67
Tekniska kontoret	12	32	25	68	37
Heltid	12		25		37
Deltid					

Utbildningsförvaltningen	703	83	142	17	845
Heltid	586		133		719
Deltid	117		9		126

Medelålder 141231

Förvaltning	K	M	Totalt
Byggnadskontoret	49	49	49
Kommunstyrelseförvaltningen	49	51	49
Kultur- o Fritidsförvaltningen	46	44	45
Miljökontoret	43	34	40
Omsorgs- o Socialförvaltningen	47	47	47
Räddningstjänsten	46	43	43
Service- o Entreprenadkontoret	51	49	50
Tekniska Kontoret	44	51	49
Utbildningsförvaltningen	48	48	48
Totalt	48	47	48

Arbetad tid och frånvaro, % (andel timmar)

	Kvinnor	Män
Fyllnadstid	91	9
Övertid	60	40
Föräldraledig	98	2
Vård av barn	88	12

Sjukfrånvaro

Andel sjukfrånvaro av tillgänglig tid, %

Samtliga anställda	2014	Varav 60 dgr el mer	2013	Varav 60 dgr el mer
29 år eller yngre	4,0	6,9	3,5	9,6
30-49 år	4,5	26,9	4,1	26,2

50 år eller äldre	7,1	48,1	6,7	48,1
Totalt	5,5	36,3	5,2	37,0

	2014	Varav 60 dgr el mer	2013	Varav 60 dgr el mer
Kvinnor	5,9	35,8	5,5	36,9
Män	4,2	38,8	3,8	37,3
Totalt	5,5	36,3	5,2	37,0

Antal chefer och chefsnivåer

	Kvinnor	Män
A-chefer (förvaltningschefer)	4	4
B-chefer (avdelningschefer)	5	4
C-chefer (enhetschefer)	46	22
Totalt	55 (3,5%)	30 (7,5%)

Högsta ledning och kommunens ledningsgrupp per kön

	Kvinnor	Män
KF-ordf		1
KS-ordf	1	
Nämndsordf	2	4
Kommunens ledningsgrupp*	7	4

*A-chefer + ekonomichef, personalchef och utvecklingschef

Personalomsättning per förvaltning 2014-12-31

Tillsvidareanställda	Medel	Omsättning	År 2013
Byggnadskontoret	15,167	26,37	0,00
Kommunstyrelseförvaltningen	79,693	16,31	19,92
Kultur- o Fritidsförvaltningen	58,474	15,39	21,20
Miljökontoret	13,745	43,65	48,07
Omsorgs- o Socialförvaltningen	707,225	52,88	26,69
Räddningstjänsten	35,726	11,20	8,41
Service- o Entreprenadkontoret	176,414	19,27	21,97
Tekniska Kontoret	34,912	22,91	19,71
Utbildningsförvaltningen	796,836	27,48	21,01
Summa	1918,192	34,98	22,97

Rekryteringsannonser

Tv-anställda:

Antal annonser	Antal tjänster	Mottagna ansökningar	Antal rekryterade
139	170	Totalt: 2588 (M: 967, K: 1589, ?: 32)	Totalt: 110 (M: 22, K: 73, ?: 15)

108 externt
31 internt

Visstidsanställda:

Antal annonser	Antal tjänster	Mottagna ansökningar	Antal rekryterade
99	201	Totalt: 1699 (M: 622, K: 1064, ?: 13)	Totalt: 61 (M: 14, K: 42, ?: 5)

88 externt
11 internt

§ 19

KS/2015:221

Jämställdhet och mångfaldsplan 2015

En ny jämställdhets- och mångfaldsplan har arbetats fram för tre år, 2015-2017. Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att upprätta en jämställdhetsplan var tredje år, som ska innehålla: vision och värderingar, översikt över de åtgärder som ska påbörjas eller genomföras, nuläge och upp-följning, lönekartläggning samt ansvar och uppföljning. Planen ska tas fram i samverkan.

Förslaget på jämställdhets- och mångfaldsplan innehåller inledning med ansvar och genomförande. Därefter redovisas kort resultatet av de åtgärder som föregående handlingsplan innehöll inom områdena arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, trakasserier, rekrytering, utbildning och kompetensutveckling samt lönefrågor, enligt diskrimineringslagens krav. Efter det tas nuläget och de planerade åtgärderna för 2015-2017 inom respektive område upp. Dokumentet avslutas med begreppsdefinitioner och bilagor på resultatet av respektive åtgärd i föregående handlingsplan samt personalstatistik.

Förslaget har diskuterats i centrala samverkansgruppen den 7 maj och den 9 juni.

Personalutskottet beslutar föreslå kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

att anta förslag till jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017.

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsen
Akten