



# Utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017

Dokumenttyp: Rapport

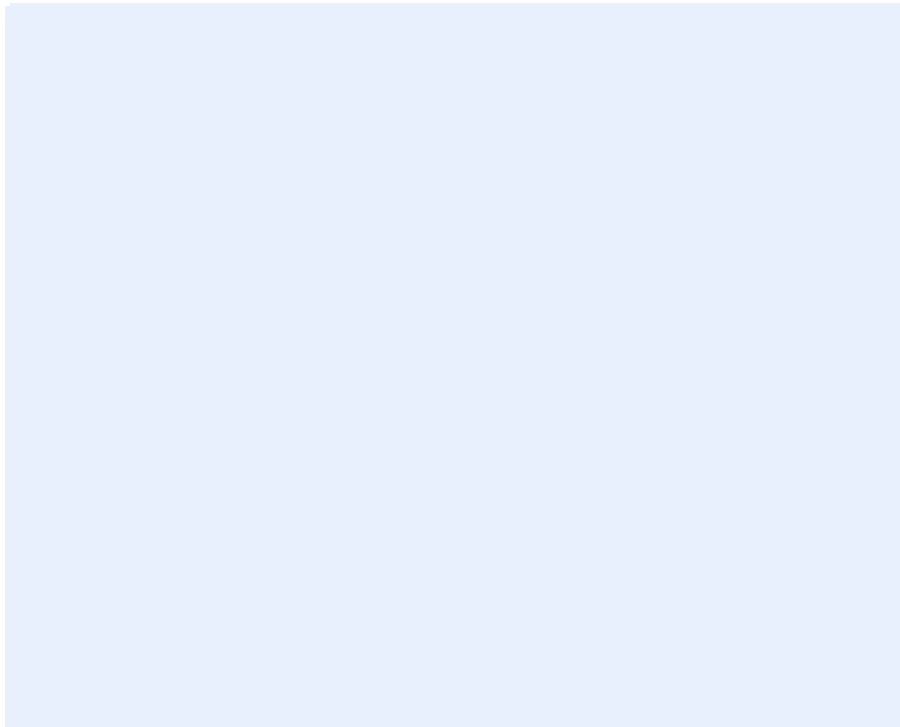
Antaget av:

§:

Diarienummer: KS/2018:100

Ansvarig handläggare: Personalchef

Senast aktualitetsprövad: 2018-03-15



## Innehåll

1. Inledning.....	3
1.1 Resultat av aktiva åtgärder .....	3

# 1. 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.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bedrivas i respektive verksamhet utifrån diskrimineringslagen och kommunens jämställdhets- och mångfaldsplan med aktiva åtgärder.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2015-2017 har följts upp i samband med respektive årsredovisning. Nedan följer en sammanställning av resultatet av de aktiva åtgärderna under planperioden.

## 1.1 Resultat av aktiva åtgärder

Arbetsförhållanden		
Åtgärder	Ansvarig	Resultat
Utveckling av tillämpningsanvisningar av samverkansavtalet.	Personalchef	Uppfyllt.
Alla arbetsplatser har personalmöten/APT minst 9 gånger per år.	Chefer	Uppfyllt enligt de nya tillämpningsanvisningarna.
Flera medarbetare har den sysselsättningsgrad som de önskar.	Chefer	Delvis uppfyllt. Många som önskar högre sysselsättningsgrad, samtidigt som många kvinnor tar tjänstledigt del av tid.
Arbetsplatserna använder verktygen på Vinna-vinna-sidan på intranätet.	Chefer	Uppfyllt. Många arbetsplatser använder verktygen.
4 chefer deltar i Vinna-vinna utbildningsprogram varje omgång.	Personalchef	Uppfyllt.
Kartlägga förutsättningar för kvinnliga och manliga chefer i	Personalchef	Delvis uppfyllt. Rapport medarbetarenkät 2016. En

organisationen.		förstudie pågår.
Kartlägga och analysera sjukfrånvaron ur ett könsperspektiv i organisationen.	Personalchef Chefer	<b>Delvis uppfyllt.</b> Sjukfrånvarostatistik finns och behöver analyseras ytterligare på förvaltningsnivå.
Kartlägga förekomsten av arbetskläder och fordon till förfogande för olika yrkesgrupper.	Personalchef Chefer	<b>Uppfyllt.</b> Arbetskläder och fordon tillhandahålls för alla som behöver.
<b>Förvärvsarbete och föräldraskap</b>		
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Resultat</b>
Utreda möjligheten att påverka arbetstiden för flera grupper genom exempelvis flextid, avancerad resursplanering.	Personalchef Chefer	<b>Uppfyllt.</b> Ett heltidsprojekt pågår som ska utreda förutsättningar för medarbetare att gå från deltid till heltid.
Analysera uttag av föräldraledighet och vård av barn för kvinnor och män.	Chefer	<b>Delvis uppfyllt.</b> Analys påbörjad av förvaltningarna.
Analysera övertidsuttag för kvinnor och män.	Chefer	<b>Delvis uppfyllt.</b> Analys pågår.
<b>Trakasserier</b>		
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Resultat</b>
Medarbetarna får genomgång av kommunens riktlinjer och handlingsplan.	Chefer	<b>Delvis uppfyllt.</b> Vid medarbetarenkäten 2016 uppgav 80 % av medarbetarna att de känner till riktlinjerna och handlingsplanen. Riktlinjer och rutin reviderades 2017.
Utbildning för chefer inom området.	Personalchef	<b>Uppfyllt</b> via Previa 2015.
<b>Rekrytering</b>		
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Resultat</b>
Översyn av riktlinjerna för	Personalchef	<b>Uppfyllt.</b> Reviderade 2017.

rekrytering.		
Utveckla systemstödet mot kompetensbaserad rekrytering.	Personalchef	Ej uppfyllt. Har ej prioriterats.
Alla rekryterande chefer ska genomgå kompetensbaserad rekryteringsutbildning.	Personalchef	Uppfyllt. Extern chefsföreläsning 2016. Finns i ledarskapsprogrammet som en årlig utbildningsdel.
Ta fram rutin för att kartlägga varför medarbetare avslutar via analys av personalomsättning och avslutssamtal.	Personalchef	Uppfyllt. Nya verktyg i form av enkät och avslutssamtal finns.  Analys av personalomsättning sker vid lönedialog.
Orsaken till att medarbetare väljer att lämna sin anställning i kommunen är känd.	Personalchef	Uppfyllt. Redovisning till personalavdelningen ny rutin.
<b>Utbildning och kompetensutveckling</b>		
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Resultat</b>
Ta fram en kompetensförsörjningsstrategi .	Personalchef	Uppfyllt.
Medarbetarna har en individuell utvecklingsplan.	Personalchef	Delvis uppfyllt. Ingår i medarbetarsamtalet. 60 % av medarbetarna (något färre bland männen) uppger i medarbetarenkäten 2016 att medarbetarsamtalet resulterade i en personlig kompetensutvecklingsplan. 23 % vet inte om frågan togs upp.
Alla verksamheter använder sig av kompetensregistrering.	Personalchef	Delvis uppfyllt. Avbrott på grund av byte av system. Ingår i kompetensförsörjningsstrategin.
<b>Lönefrågor</b>		

Åtgärder	Ansvarig	Resultat
Lönesamtal varje år för samtliga medarbetare.	Personalchef	Uppfyllt.
Årlig utbildning i lönebildning för chefer.	Personalchef	Uppfyllt.
Lönekartläggning varje år.	Personalchef	Delvis uppfyllt. Ett omfattande arbete med revideringar av arbetsvärderingar har genomförts. Nytt verktyg för lönekartläggning har köpts in och lönekartläggning genomfördes 2017. Se separat rapport.
Revidera de lönepolitiska riktlinjerna.	Personalchef	Ej uppfyllt. Har ej prioriterats då det inte finns behov.



Kommunstyrelsens förvaltning  
Personalavdelningen  
Telefon: 0142-850 00  
E-post: [mjolbykommun@mjolby.se](mailto:mjolbykommun@mjolby.se)  
Burensköldsvägen 11-13, 595 80 Mjölby

