

Jämställdhets- och mångfaldsplan

Dokumenttyp	Plan
Fastställt/upprättad	2012-12-20 av Kommunfullmäktige, § 96
Senast reviderad	-
Detta dokument gäller för	Kommunövergripande
Giltighetstid	2013-2015
Dokumentansvarig	Personalchef
Dnr	2012-569



Innehållsförteckning

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013 – 2015	4
Syfte och övergripande mål	4
<i>Ansvar</i>	4
<i>Metod</i>	4
<i>Avgränsning</i>	5
Arbetsförhållanden	6
<i>Nuläge</i>	6
<i>Indikatorer</i>	7
Föräldraskap och förvärvsarbete	8
<i>Nuläge</i>	8
<i>Indikator</i>	8
Trakasserier	9
<i>Nuläge</i>	9
<i>Indikator</i>	9
Kompetensförsörjning	10
<i>Nuläge</i>	10
<i>Indikator</i>	12
Löner	13
<i>Nuläge</i>	13
<i>Indikator</i>	14

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013 – 2015

Hjo kommun skall vara en arbetsplats där människor känner sig välkomna och väntade, oavsett vem de är.

Jämställdhet och mångfald i arbetslivet handlar om att alla skall ha lika värde och lika möjligheter när det gäller anställningsvillkor, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Hjo kommun har ett ansvar att bedriva jämställdhets- och mångfaldsarbetet på ett sätt som ger märkbara resultat.

Grunden för detta arbete är diskrimineringslagstiftningen och Hjo kommuns jämställdhets- och mångfaldspolicy, som kommunfullmäktige antog i februari 2012.

Syfte och övergripande mål

Syftet med planen och valet av åtgärder är att dessa skall resultera i ett antal realistiskt genomförbara aktiviteter, som skall leda till verkliga förändringar, inte enbart utifrån direkt mätbara resultat, utan även sådant som kan vara svårt att mäta, som attityder och värderingar.

För närvarande kan vi mäta hur sammansättningen bland medarbetarna avseende kön och ålder ser ut, vilket redovisas i kommunens årsredovisning. Däremot har vi svårt att säga något om läget vad avser mångfaldsbegreppet, det vill säga etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande uttryck eller identitet.

Frågan är vad kommunen som arbetsgivare vill uppnå. Då det är svårt att sätta konkreta mätbara mål på alla aspekter av jämställdhet och mångfald, måste den huvudsakliga inriktningen vara att Hjo kommun verkar för och skapar förutsättningar för en likabehandling av alla medarbetare och att ingen skall behöva bli utsatt för diskriminering. Denna plan utgör grunden i detta arbete.

Det övergripande målet till 2015 är att andelen medarbetare som upplever sin arbetsplats som jämlik skall vara 100 %.

Ansvar

I verksamheten har personalchefen det yttersta ansvaret för att planen och dess innehåll blir känt av alla medarbetare och att uppfyllelsen av satta mål mäts genom årliga enkäter.

Varje chef ansvarar för att såväl policy som plan presenteras på arbetsplatsträffar och att arbetet med jämställdhet och mångfald hålls levande och utgör en del av det dagliga arbetet. Information om hur kommunen arbetar med dessa frågor skall också utgöra en del av kommunens introduktion av nya medarbetare.

All diskriminering, oavsett form, skall motverkas. Detta skall ske genom ökade kunskaper som kan förändra och medvetandegöra attityder, värderingar och strukturella skillnader.

Metod

Arbetet att ta fram jämställdhets- och mångfaldsplanen har skett i samverkan och har utförts av personalchef, personalhandläggare och fackliga företrädare för Kommunal, Saco, TCO och Lärarnas Samverkansråd. Kommunens verksamhetschefer och deras ledningsgrupper har getts möjlighet att yttra sig, liksom kommunstyrelsen samt dess allmänna utskott.

De fem delområden som planen omfattar:

- arbetsförhållanden,
- förvärvsarbete och föräldraskap,
- trakasserier,
- kompetensförsörjning samt
- löner,

Överensstämmer till stor del med de områden som kan utläsas ur *CEMR-deklarationen för jämställdhet*¹, artikel 11 om arbetsgivarrollen. Några av de områden som nämns i deklarationen, artikel 11 arbetar kommunen redan med idag. Även de förslag på indikatorer som tas upp i *Handledning till genomförande av CEMR-deklarationen* har beaktats, framförallt avseende delområde löner.

Varje delområde inleds med en övergripande viljeförklaring följt av relevant lagtext ur 3 kap diskrimineringslagen². En kort nulägesbeskrivning beskriver utgångspunkten för det kommande arbetet. De aktiviteter som kommunen skall genomföra inom det aktuella delområdet återges i tabellform med en beskrivning av vilket önskvärt resultat som skall uppnås, vilka åtgärders som skall vidtas, vem som ansvarar, när det skall vara genomfört och när uppföljning skall ske.

För vissa delområden finns indikator/-er angivna för att kunna mäta resultatet av åtgärderna.

Uppfyllelsen av de mål som valts som indikatorer kommer att mätas under år 1 och 2 genom enkäter till medarbetarna. År 3 kommer kommunen att genomföra en mer omfattande medarbetarenkät (NMI – Nöjd medarbetarindex) där frågor om indikatorerna ingår.

Avgränsning

Jämställdhets- och mångfaldsplanen i Hjo kommun utgår enbart från ett arbetsgivarperspektiv.

¹ CEMR (Council of European Municipalities and Regions) -deklarationen är ett verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Källa: SKL

² Diskrimineringslag (2008:567)

Arbetsförhållanden

Arbetsmiljön skall anpassas så långt det går så att alla, oavsett vem de är, har möjlighet att arbeta i Hjo kommun. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor skall utgöra en naturlig del av kommunens samtliga processer, möten och beslut.

4 § 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 oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Nuläge

Hjo kommun har en väl utvecklad struktur för det systematiska arbetsmiljöarbetet och en årsplan för detta finns framtagen. Denna uppdateras årligen. Skyddskommittémöten hålls fyra gånger per år på såväl central- som på verksamhetsnivå. I december hålls ledningens genomgång avseende det gångna årets arbetsmiljöarbete.

Önskvärt resultat	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Andelen medarbetare som är nöjda med kommunen som arbetsgivare skall öka.	Det påbörjade värdegrundsarbetet syftar till att Hjo kommun skall bli en värderingsstyrd organisation, där alla medarbetare agerar professionellt, bidrar till att skapar goda möten och klarar av att hantera kritiska möten.	Personalchef	Värdegrunden skall vara klar till 1 mars 2013.	Enkäter/NMI
Andelen medarbetare som upplever att de har en bra hälsa skall öka.	Alla tillsvidareanställda kommer att erbjudas att genomföra en Hälsoprofil. Kommunens Hälsoinspiratörer kommer att ha en viktig roll att aktivera de egna arbetskamraterna. Av detta skäl måste denna roll förtydligas och konkretiseras. De friskvårdsaktiviteter kommunen erbjuder skall vara kända av alla anställda.	Personalenheten Personalenheten Personalenheten	Pågår 2012-2015 Fortlöpande	Avstämning CSK
Alla medarbetare skall ha bra en arbetsplats ur såväl fysisk, som psykisk och psykosocial synvinkel.	Vid genomförande av arbetsmiljöronder skall medarbetarnas olika förutsättningar att utföra sitt arbete särskilt uppmärksammas och åtgärdas.	Chefer på alla nivåer	Enligt plan eller vid förändring	VSK/CSK



Enligt den medarbetarenkät som genomfördes i december 2011 är andelen medarbetare som är nöjda med kommunen som arbetsgivare 65 %.

Som en del i kommunens friskvårdssatsningar erbjöds under åren 2008-2010 alla tillsvidareanställda att tillsammans med företagshälsovården göra en så kallad friskprofil. Av ca 700 medarbetare deltog 504. Sammanställningen av arbetet visade att 68 % av dem som deltog upplever att de har god hälsa. Samtidigt visar medarbetarundersökningen att det endast är 35 % av medarbetarna som anser att de har god tillgång till friskvård genom arbetsgivaren.

Indikatorer

Ämne	Nuläge	Mål år 1	Mål år 2	Mål år 3
Andel som trivs med kommunen som arbetsgivare.	65 %	68 %	72 %	75 %
Andel som anser att de har tillgång till god friskvård skall öka.	35 %	40 %	50 %	60 %
Andel som upplever att de har god hälsa skall öka.	68 %	72 %	76 %	80 %

Föräldraskap och förvärvsarbete

Hjo kommun skall underlätta för föräldrar att förena arbete med föräldraskap.

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

Nuläge

Kommunen har idag inga indikationer på att medarbetarna upplever att de inte kan förena förvärvsarbete och föräldraskap. Möjlighet finns för alla föräldrar att få önskad tjänstledighet som passar familjens situation. Det är dock viktigt att den som är föräldraledig ges möjlighet att behålla kontakten med arbetsplatsen.

Önskvärt resultat	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Föräldralediga skall kunna behålla kontakten med arbetsplatsen om de önskar	Föräldralediga skall ges möjlighet att närvara på arbetsplatsträffar och fortlöpande få information om vad som händer på arbetsplatsen Medarbetare som skall gå på föräldraledighet skall därför tillfrågas om de vill ha kontakt med kommunen som beskrivs ovan.	Ansvariga chefer	Fortlöpande	Vid återgång
Föräldrar med barn inom barnomsorg skall ha möjlighet att delta på möten på arbetsplatsen.	Den som kallar till möte skall undvika att lägga dem tidigt eller sent på dagen.	Mötesansvarig	Fortlöpande	Vid återgång

Indikator

Ämne	Nuläge	Mål år 1	Mål år 2	Mål år 3
Medarbetarens nöjdhet med möjligheten att förena föräldraskap och förvärvsarbete.	Ingen uppgift	90 %	95 %	100 %

Trakasserier

Trakasserier eller kränkande särbehandling skall inte förekomma i Hjo kommun.

6 § 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.

Nuläge

Den medarbetarundersökning som genomfördes i december 2011 visar att 6 % av medarbetarna anser att de under den senaste 12-månadersperioden vid något tillfälle blivit utsatt för trakasserier av någon chef eller medarbetare. 9 % känner att de vid något tillfälle blivit utfrusen.

Önskvärt resultat	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Trakasserier skall inte förekomma i Hjo kommun.	Information baserad på kommunens värdegrund, i samband med arbetsplatsträffar och i ledningsgrupper, skall ge medarbetarna en gemensam syn på trakasserier och hur de skall motverkas. Kommunens rutiner för att hantera trakasserier skall vara känt hos alla anställda. Alla anställda skall veta vart de skall vända sig om de upplever att de är utsatta för trakasserier.	Chefer	Värdegrunden skall vara klar till 1 mars 2013. Fortlöpande	Samverkan Enkät/NMI

Indikator

Ämne	Nuläge	Mål år 1	Mål år 2	Mål år 3
Andelen medarbetare som anser att de vid något tillfälle blivit utsatt för trakasserier av någon chef eller medarbetare skall minska.	6 %	4 %	2 %	0 %

Kompetensförsörjning

Hjo kommun skall aktivt arbeta för att personalsammansättningen och villkoren i anställningen, oavsett befattningsnivå, är jämställd och speglar mångfalden i samhället. Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet skall präglade hela rekryteringsprocessen.

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

8 § 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.

9 § 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. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Nuläge

Drygt 83 % av kommunens medarbetare är kvinnor. I de stora yrkeskategorierna i kommunen är de flesta medarbetarna kvinnor, exempelvis undersköterskor, lärare i grundskolan tidiga åldrar samt inom barnomsorgen. Det är dessutom inom några av dessa yrkeskategorier som deltidsanställningar är vanligast förekommande.

Exempel på fördelning kvinnor/män inom några utvalda yrkeskategorier³:

Ungefärlig procentandel kvinnor/män anställda av kommunen i yrken som ofta betraktas som manliga och vice versa.	
• Förskollärare (56 pers)	• 100 % / 0 %
• Lokalvårdare (20 pers)	• 95 % / 5 %
• Lärare tidiga åldrar (19)	• 95 % / 5 %
• Gata/park samt vaktmästeri (18 pers)	• 5 % / 95 %
• Undersköterska (201)	• 95 % / 5 %

I kommunen finns det möjlighet att lämna in en skrivelse till personalenheten där man begär ökad sysselsättningsgrad. För närvarande finns 117 sådan begäran i

³ Per 2012-11-14

Winlas. I kommunen har 74 % av medarbetarna 75 – 100 % i sysselsättningsgrad.⁴

Önskvärt resultat	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Arbetsgivaren skall om möjligt möta medarbetarnas önskemål om sysselsättningsgrad.	Alla deltidsanställda skall informeras om möjligheten att begära ökad sysselsättningsgrad. Information och blankett skall ligga på kommunens intranät. En ökad flexibilitet mellan såväl avdelningar som verksamheter skulle kunna vara en modell för att möta medarbetarnas önskemål. Olika typer av arbetstidsmodeller bör också undersökas.	Personalchef/ Verksamhetschefer	Klart till 1 mars 2013.	
Varje arbetsplats skall uppnå en balanserad sammansättning av personalen med avseende på kön och mångfald. Förhållandet gäller även på samtliga chefsnivåer.	Vid rekrytering skall annonser vara utformad så att alla uppmanas att söka lediga tjänster hos Hjo kommun. Kommande pensionsavgångar blir ett viktigt instrument i arbetet med kommunens kompetensförsörjning. Bilaga I. En centralt framtagna text som beskriver kommunens syn på jämlikhet skall alltid användas vid platsannonsering.	Ansvariga chefer Personalchef	Fortlöpande Klart till 1 mars 2013.	
Medarbetarnas kompetens skall kartläggas för att underlätta för och uppmuntra män att söka tjänster som oftast söks av kvinnor, och vice versa.	I samband med medarbetarsamtal skall medarbetarens utbildningar, erfarenheter och kompetenser införas i Winlas Kompetensmodul.	Närmaste chef	Från och med medarbetarsamtal höst 2013	I samband med medarbetarsamtal

⁴ Per 2012-11-14

Indikator

Ämne	Nuläge	Mål år 1	Mål år 2	Mål år 3
Sysselsättningsgrad	74 % har mellan 75-100%. Bilaga 2.	76 % har mellan 75-100%	78 % har mellan 75-100%	80 % har mellan 75-100%
Procentandel kvinnor och procentandel män som har en sysselsättningsgrad mindre än 75 %.	Kvinnor 14,6% / män 5,0 %. Bilaga 2.	Procentandelarna för kvinnor respektive män, skall minska så att målet för sysselsättningsgraden ovan blir uppfyllt.	Procentandelarna för kvinnor respektive män, skall minska så att målet för sysselsättningsgraden ovan blir uppfyllt.	Procentandelarna för kvinnor respektive män, skall minska så att målet för sysselsättningsgraden ovan blir uppfyllt.
Procentandel kvinnor i yrken som ofta betraktas som manliga och vice versa.	Bilaga 3.	Den procentuella fördelningen mellan kvinnor och män skall utjämnas.	Den procentuella fördelningen mellan kvinnor och män skall utjämnas.	Den procentuella fördelningen mellan kvinnor och män skall utjämnas.

Löner

Inga osakliga löneskillnader skall förekomma i Hjo kommun.

10 § 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

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

- 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. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och

- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Nuläge

Under 2012 arbetades i samverkan fram lönekriterier att tillämpa vid lönerevision. Den arbetsvärdering / lönekartläggning som gjorde 2008 skall uppdateras inför kommande lönerevision.

Önskvärt resultat	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
Löneskillnader mellan män och kvinnor som utför likvärdigt arbete skall inte förekomma.	Vid löneförhandling skall skillnader i lön inte vara relaterat till kön. Lön skall sättas utifrån samverkade kriterier.	Ansvariga chefer	Avstämning vid lönerevision	Avstämning vid lönerevision
Avvikelser i medellön mellan yrkesgrupper inom samma kategori skall kunna förklaras.	Vid löneförhandling skall skillnader i lön utredas och förklaras.	Ansvariga chefer	Avstämning vid lönerevision	
Alla medarbetare skall känna till vilka kriterier som används vid lönesättning och skillnader i lön skall kunna motiveras.	Alla medarbetare skall informeras om kommunens lönekriterier samt lönekartläggning. Detta skall informeras om senast vid löneförhandling	Ansvariga chefer	Årligen inför lönerevision	

Indikator

Ämne	Nuläge	Mål år 1	Mål år 2	Mål år 3
Medellön bland medarbetarna, med utgångspunkt i kön och position.	Bilaga 4.			
Beräkning av hur många procent som skiljer mellan kvinnors och mäns medellöner för anställningar i motsvarande positionsnivåer.	Bilaga 4.	Den procentuella skillnaden mellan kvinnors och mäns löner skall utjämnas.	Den procentuella skillnaden mellan kvinnors och mäns löner skall utjämnas.	Den procentuella skillnaden mellan kvinnors och mäns löner skall utjämnas.