

Arbetsmarknads- och  
vuxenutbildningsnämnden

## **Missiv – Jämställdhets- och mångfaldsplan 2017-2019 för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen**

### **Förslag till beslut**

1. Godkänna jämställdhets- och mångfaldsplan 2017-2019 för arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

### **Sammanfattning**

I Eskilstuna kommun gör varje förvaltning och bolag på uppdrag från kommunledningskontoret en jämställdhets- och mångfaldsplan som ska säkerställa att diskrimineringslagen följs. Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Den tidigare jämställdhets- och mångfaldsplanen gällde för Arbetsmarknads- och familjeförvaltningen och någon ny plan har inte funnits sedan förvaltningsdelningen. På uppdrag från kommunledningskontoret har en ny plan för perioden 2017-2019 nu arbetats fram. Planen utgår från de nyheter som finns i diskrimineringslagen från 1 januari 2017 som ställer krav på arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder inom arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Planen klargör den strategi som kommer användas inom förvaltningen för att under perioden säkerställa efterlevnad av diskrimineringslagen. Det handlar bland annat om säkerställa kunskap hos chefer utifrån den nya lagstiftningen, och att integrera diskrimineringsgrunderna i riskanalyser som görs i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det handlar även om att samordna och systematisera arbetet med normer och värderingar på alla arbetsplatser. Samordning och stöd i arbetet ges från HR och lokal processledare för jämställdhetsintegrering i förvaltningen.

Utbildning om nyheterna i diskrimineringslagen kommer ske samt insatser för att öka kännedomen om rutin för kränkande behandling och trakasserier. Uppföljning sker genom delår- och årsredovisning samt en särskilt uppföljning görs av HR-konsult och utvecklare en gång per år. 2019 görs en samlad uppföljning inför eventuellt framtagande av en ny plan.

## **ARBETSMARKNADS- OCH VUXENUTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN**

Thure Morin  
Förvaltningschef