

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017

Barn och utbildningsförvaltningen

Inledning och övergripande målsättning

Eskilstuna kommuns interna jämställdhets- och mångfaldsarbete ska främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. Alla människor har lika värde och ska behandlas likvärdigt utifrån sina individuella förutsättningar och möjligheter oavsett kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller könsöverskridande uttryck.

Alla medarbetare har ett eget ansvar att bidra till att skapa den goda arbetsplatsen. Alla har också ett ansvar för att verka för integration och motverka alla former av diskriminering. En organisations framgång är beroende av förmågan att ta tillvara mångfald. Kvinnor och män ska ges samma möjligheter att påverka sin arbetssituation.

Varför en plan?

Diskrimineringslagen skyddar individer mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Vidare har arbetsgivaren en skyldighet att utreda och vidta åtgärder när en arbetstagare anser sig ha utsatts för trakasserier. Lagen ställer krav på hur det interna jämställdhetsarbetet ska bedrivas. Alla arbetsgivare med minst tjugofem anställda ska enligt diskrimineringslagen bedriva ett aktivt och målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan med aktiva åtgärder inom områdena; arbetsförhållanden, rekrytering, föräldraskap, trakasserier, kompetensutveckling samt lön. Planen ska även innehålla en uppföljning av föregående års plan. Enligt diskrimineringslagen ska detta ske i samverkan med arbetstagarrepresentanter. I Eskilstuna kommun gör varje förvaltning och bolag en jämställdhets- och mångfaldsplan som omfattar lagens krav för jämställdhetsplan. Planen omfattar utöver det samtliga diskrimineringsgrunder.

1§ "Denna lag 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder."

13 § "Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9§§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11§. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare."

Diskrimineringslagen 2008:567

Vem är ansvarig i Eskilstuna kommun?

Politikeransvar

Nämnd/styrelse är ytterst ansvarig som arbetsgivare och har till uppgift att ge förvaltningen/bolaget att förverkliga kommunens målsättningar. Nämnd/styrelse ska också redovisa analys och resultatet av jämställdhets- och mångfaldsarbetet i den ordinarie styrprocessen i samband med budget- och verksamhetsuppföljning.

Chefsansvar

Chefen ansvarar för att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet integreras i det dagliga arbetet och att arbetet drivs i enlighet med uppgjord plan. I det ingår att planera, budgetera och följa upp arbetet. Det ingår även att ge medarbetarna förutsättningar att inhämta kunskap inom området.

Medarbetaransvar

Samtliga medarbetare har ett eget ansvar att inhämta kunskap samt att medverka i arbetet för att uppnå målen i planen.

Metod

Arbetsmetod

Framtagandet av jämställdhets- och mångfaldsplanen har skett i en (utsedd) arbetsgrupp bestående av Kerstin Ekstrand Svensson, enhetschef på Stöd och Service, Mikael Källarsson biträdande rektor på Rinmangymnasiet, Jens Lindgren, rektor på Slagstaskolan, Aila Aho Tarkka, pedagogikutvecklare i förskolan och Mona Andersson HR-konsult inom förvaltningen.

Planen bygger på en kartläggning som tagits fram med utgångspunkt från könsuppdelad personalstatistik, resultatet av medarbetarenkäten med uppdelning på kön samt uppföljning av åtgärderna i 2012-2014 års plan.

Samverkan

Planen har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare inom ramen för samverkansavtalet. Det har skett genom att planen samverkats i BUS, barn och utbildningsförvaltningens samverkansgrupp.

Göra planen känd

En implementering av planen ska ske på alla nivåer. Syftet är att säkerställa att alla medarbetare får information om planens innehåll och vet vilka åtgärder som ska genomföras. För detta ansvarar chefer på alla nivåer.

Uppföljning

Uppföljning av planen ingår som en del i verksamhetens årshjul. Ansvar vilar på förvaltnings-/bolagschef, vilket innebär att enhetschefer ska rapportera vid delår, bokslut och verksamhetsplanering för kommande år, hur enheterna arbetat med planen.

Lagar, nationella mål, styrdokument samt koncerngemensamma kartläggningar som planen har att ta hänsyn till

Diskrimineringslagen, Föräldraledighetslagen, CEMR-deklarationen, kommunens styrande chefs- och medarbetardokument, På spaning efter jämställdheten samt Års-/Affärsplanen.

Utvärdering av tidigare jämställdhets- och mångfaldsplan

Under oktober 2014 genomfördes en enkät ställd till förvaltningens chefer för att följa upp föregående plan. Utifrån resultatet kan det bland annat konstateras att planen inte nått ut till medarbetare i den utsträckning som planerats. Förvaltningen har under perioden rekryterat många nya chefer, flera av dessa kände inte till innehållet i planen. Cheferna har en hel del utbildning och kunskap inom området och har under perioden även utvecklat den, men flera saknar kommunens chefsutbildning inom jämställdhet och mångfald. Enkäten liksom medarbetarenkät och annan statistisk ligger också till grund för analys samt vissa åtgärder i denna plan.

1.

Arbetsförhållanden (3 kap § 4 Diskrimineringslagen)

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."

Diskrimineringslagen 2008:567

Kartläggning av nuläget

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron på barn och utbildningsförvaltningen, för både kvinnor och män, har under planperioden 2012-2014 ökat i jämförelse med planen för 2009-2011 då trenden var nedåtgående. Vid årsskiftet 2014/2015 låg den totala sjukfrånvaron på 6,4 %. Kvinnorna stod för 6,9 % och männen för 3,1 %. Den största ökningen står kvinnorna för med 1,34 % jämfört med männen vars sjukfrånvaro ökade med 1,05 %. Målet i föregående plan var att skillnaden mellan män och kvinnors sjukfrånvaro skulle minska.. 2011 var skillnaden 2,81 %, under 2012-2013 ökade skillnaden till som högst 3,56 % för att sedan under 2014 minska till 3,1 %.

Medarbetarenkät

I kommunens medarbetarenkät mäts bland annat upplevd arbetstakt, arbetsrelaterad utmattning och medarbetarkraft. Tillsammans med de övriga nio mätområdenas, så kallade förbättringsområden, värden summeras dessa till en mätbar prestationsnivå. Resultaten som redovisas nedan är på förvaltningsnivå.

Upplevd arbetstakt

Upplevd arbetstakt utgör ett mått på hur stressade medarbetare är när det gäller tid i relation till arbetsuppgiften. Värdet för upplevd arbetstakt minskade marginellt mellan 2011 och 2013 för att under 2014 öka till 35,6. Målet var att värdet skulle minskat till 30. Den största ökningen står kvinnor för vars värde har ökat från 34,3 (2013) till 36,4 (2014). Mäns värde låg 2014 på 32,1. Kvinnor upplever enligt resultatet stress i relation till sina arbetsuppgifter i högre utsträckning än män.

Arbetsrelaterad utmattning

Arbetsrelaterad utmattning kan liknas vid "utbrändhet". Medan utbrändhet kan antyda att man nått ett slutstadium kan utmattning ses som en skala där man kan visa olika grader av utmattning. Värdet för arbetsrelaterad utmattning har under perioden stigit från 36 till totalt 39,8 (2014). Riktvärdet och målet var 30. Värdet för kvinnor har ökat mer och är högre (41) i relation till värdet för män vars värde låg på 34,4. Enligt resultatet upplever kvinnor en högre grad av arbetsrelaterad utmattning än män.

Medarbetarkraft

Medarbetarkraft mäter frånvaro av negativa symptom som till exempel irritation, ångslan och koncentrationssvårigheter och är det värde som visar vilken energi som finns tillgänglig för att driva verksamheten. Det som syns positivt i medarbetarenkäten 2014 är att värdet för medarbetarkraft, trots en försämring, fortfarande ligger över riktvärdet 70 med värdet 71. Värdet för kvinnor (70,4) ligger dock lägre än värdet för män (73,8).

Prestationsnivå

Prestationsnivån, som är en ettårig framtidssprogno, inom förvaltningen har från 2012 (71,4) ökat och ligger 2014 på totalt 73 vilket visar på att organisationen visar stor förmåga och kraft att förändras och

löper liten risk för ohälsa. Noterbart är att värdet för prestationsnivå hos förvaltningens kvinnor 2014 låg på 73,3 och var något högre än hos män vars värde låg på 71,6.

God hälsa

På enkätfrågan om god hälsa, 2013 svarade 87,9 % på påståendet; "Jag upplever att jag har god hälsa" att det stämde helt och hållet eller ganska bra. På samma fråga 2014 svarade något färre (86,4%) på samma sätt. Skillnaden mellan män och kvinnors svar är marginell.

Önskad sysselsättningsgrad

På barn- och utbildningsförvaltningen hade 91,4% av de som svarade på medarbetarenkäten 2014 den sysselsättningsgrad de önskade. 5,7 % ville ha en högre medan 2,9 % ville ha en lägre sysselsättningsgrad. Av de som svarade ville 5,8 % kvinnor ha en högre sysselsättningsgrad jämfört med män 4,8 %. 3% av kvinnorna ville ha en lägre sysselsättningsgrad och av männen ville 2,6% ha det samma.

Diskussion/analys

Kvinnor och män har samma rättigheter till en god arbetsmiljö. För att förvaltningen ska kunna förbättra arbetsmiljön för både kvinnor och män behöver vi titta på eventuella risker och brister i arbetsmiljön utifrån ett genusperspektiv. Enligt SCB Lathund för jämställdheten 2014, har kvinnor en generellt högre total sjukfrånvaro än män oavsett om de har samma yrke. Arbetsmiljöverket skriver i sin rapport (ADI 685) att fler kvinnor än män tvingas avsluta sitt arbetsliv i förtid på grund av hälsoskäl. Enligt uppgifter från försäkringskassan ökar den psykiska ohälsan i riket, vilket även kan skönjas inom förvaltningen. Sjukfrånvaron och skillnader i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män inom förvaltningens olika befattningar bör analyseras och diskuteras ur ett genusperspektiv i förvaltningens samverkansgrupper. Där kan även åtgärder på kort och lång sikt föreslås.

Värdena för upplevd arbetstakt, arbetsrelaterad utmattning och medarbetarkraft bildar tillsammans en stressprofil. Stressprofilen för förvaltningen 2014 har försämrats i jämförelse med 2013 och ligger på 66,3, det vill säga under riktvärdet som är 70. 2013 låg värdet på 69,2. Värdet för kvinnor låg 2013 på 68,8 och hade under hösten 2014 försämrats till 65,4. Värdet för män hade även det försämrats om än i mindre omfattning, 2013 låg värdet på 71 och 2014 på 70,2.

Enkätens resultat visar att kvinnors stressprofil därmed ligger under riktvärdet. Förutom att arbeta med åtgärder för att förbättra resultaten för upplevd arbetstakt och arbetsrelaterad utmattning bör även förvaltningen arbeta förebyggande för att värdet för medarbetarkraften inte ska sjunka ytterligare. På detta sätt kan då stressprofilen påverkas i positiv riktning. Resultatet i medarbetarenkäten ger oss information om vilka enheter det behöver göras extra insatser på.

Mål för perioden

Sjukfrånvaron ska under planperioden minska till 6 % och skillnader i sjukfrånvaro för män och kvinnor inom samma befattningar ska analyseras utifrån ett genusperspektiv och eventuella åtgärdsplaner ska tas fram. Stressprofilen på förvaltningen ska ligga på minst riktvärdet 70 för både kvinnor och män. Minst 91% av förvaltningens medarbetare ska uppleva att de har en god hälsa och ingen skillnad ska finnas mellan kvinnor och män.

Åtgärdsplan år 2015			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Presentera planen för jämställdhet och mångfald i alla verksamheter	personal-ansvarig chef	september-december	
På de arbetsplatser där stressprofilen för kvinnor ligger under riktvärdet 70 ska handlingsplanen utifrån medarbetarenkät 2014 revideras utifrån målet.	personal-ansvarig chef	2015-2017	
Inom projektet " Korttidsfrånvaro i förskolan" som startas i januari 2015 ska skillnader i kvinnors och mäns arbetsliv och ohälsa belysas.	HR- chef	januari	
För att förbättra det förebyggande och hälsofrämjande arbetet ska hälsofrågor lyftas fram i 2015 års medarbetarsamtal.	personal-ansvarig chef		
Analys av sjukfrånvaron per skolform och befattning ur ett genusperspektiv i samverkansgrupperna FÖS, GRUS och GYS. Samlat resultat samt eventuella åtgärder presenteras i BUS.	HR-enheten	höst 2015	
Analys av sjukfrånvaron per befattning av förvaltningens gemensamma enheter presenteras i samverkansgruppen BUS.	HR-enheten	höst 2015	

Åtgärdsplan år 2016			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Arbeta med handlingsplanen utifrån medarbetarenkät 2014 på berörda arbetsplatser för att nå riktvärdet 70 för stressprofilen hos kvinnor.	personal-ansvarig chef		
Eventuella åtgärder utifrån projektet "Korttidsfrånvaro i förskolan" inom förskolan.	personal-ansvarig chef	jan - dec	
Eventuella åtgärder utifrån den sjukfrånvarooanalys per befattning som skett i FÖS, GRUS och GYS.			
Eventuella åtgärder utifrån analys av sjukfrånvaron inom förvaltningens gemensamma enheter.			

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Arbete med handlingsplanen utifrån medarbetarenkät 2014 på berörda arbetsplatser för att nå riktvärdet 70 för stressprofilen hos kvinnor.	personal-ansvarig chef		

2.

Förvärvsarbete och föräldraskap (3 kap § 5 Diskrimineringslagen)

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

Diskrimineringslagen 2008:567

Kartläggning av nuläget

Kombinationen arbete och föräldraskap

Genom enkätsvar i 2011 års medarbetarenkät instämmer drygt 55 % av både kvinnor och män i att det fungerar ganska bra eller helt och hållet att kombinera arbete och föräldraskap på deras arbetsplats. Det finns dock cirka 10 %, som påstår att det inte fungerar särskilt bra eller inte alls. Cirka 35 % av medarbetarna har ingen åsikt eller kan inte bedöma frågan. Skillnaden i vad män och kvinnor anser är marginell. 2014 anser 54,5 % att det fungerar bra eller helt och hållet. De som påstod att det inte fungerade särskilt bra hade ökat från till 8,7 % till 9,5 % medan de som inte hade någon åsikt eller kunde göra en bedömning hade minskat från 39,3 % till 36 %. Skillnaden i vad män och kvinnor tyckte är ytterst marginell.

Diskussion/analys

I förvaltningens chefsenkät (2014) redovisar hälften av cheferna som svarade att föräldraledig personal inte bjuds in till arbetsplatsträffar. Alla medarbetare som är föräldralediga ska bjudas in för att på så sätt kunna hålla sig informerade och kunna påverka vad som händer i den verksamhet de är anställda i. Vad är det som gör att det finns de som anser att det inte fungerar särskilt bra eller inte alls att kombinera arbete och föräldraskap? Finns det något som förvaltningen kan göra för att underlätta detta?

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning- VAB

Förvaltningen vill vara en organisation som uppmuntrar sina manliga medarbetare att vara föräldralediga. För att synliggöra detta samt få en uppfattning över hur uttaget av föräldrapenning samt tillfällig föräldrapenning fördelar sig mellan män och kvinnor, inom förvaltningen, bör en utredning genomföras.

Mål för perioden

Skapa arbetsförhållanden som underlättar för både kvinnor och män att kombinera arbete och föräldraskap, resultatet i nästa medarbetarenkät måste förbättras.

Åtgärdsplan år 2015			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Föräldralediga medarbetare ska bjudas in till arbetsplatsträffar	Personal-ansvarig chef	Januari - dec	

Åtgärdsplan år 2016			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Föräldralediga medarbetare ska bjudas in till arbetsplatsträffar	Personalansvarig chef	Januari - dec	
Kartlägga förutsättningarna för att underlätta kombinationen arbete och föräldraskap	HR-chef	Höst 2016	
Utreda hur uttaget av föräldrapenning samt tillfällig föräldrapenning fördelar sig mellan kvinnor och män	HR-chef	Höst 2016	

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Föräldralediga medarbetare ska bjudas in till arbetsplatsträffar	personal-ansvarig chef		
Genomföra ev. insatser utifrån kartläggningen	HR-chef / resp chef	efter kartläggning	

3.

Trakasserier (3 kap § 6 Diskrimineringslagen)

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."

Diskrimineringslagen 2008:567

Bilaga: Eskilstuna kommuns rutiner för att motverka och hantera trakasserier och kränkande särbehandling.

Kartläggning av nuläget

Kränkningar

Antalet medarbetare som angett att de blivit utsatta för kränkningar har ökat kraftigt, från 40 personer 2011 till 254 personer 2014. Utifrån resultatet i medarbetarenkäten 2013 ansåg sig kvinnor i högre grad än män fått stöd och hjälp till följd av kränkning. Män sökte hjälp i lägre utsträckning än kvinnor. I medarbetarenkäten 2014 hade andelen kvinnor som ansåg sig ha fått det stöd och den hjälp de behövde till följd av kränkningen minskat med 3 %. Medan andelen män som ansåg sig fått det stöd och den hjälp de behövde ökade från 9,1 % till 25 % . Män sökte hjälp i högre utsträckning än tidigare och därmed i samma utsträckning som kvinnor (62%).

När det gäller andelen kvinnor och män som inte ansett sig ha fått det stöd och den hjälp de behövde till följd av kränkningen så minskade andelen kvinnor med ca 5% medan andelen män ökade med 12%. Skillnaden mellan kvinnor och män är vid mätillfället mycket marginell .

I förvaltningens chefsenkät (2014) visade det sig att cirka hälften av cheferna inte gått igenom kommunens rutin för att motverka och hantera kränkande särbehandling med sina medarbetare.

Enkäten visade också på att förvaltningens chefer om möjligt beviljar medarbetare ledighet vid religiösa eller kulturella högtider.

Diskussion/analys

Män som ansett sig fått stöd och hjälp utifrån en kränkning har utifrån resultatet i medarbetarenkäten ökat medan andelen kvinnor som ansett sig fått stöd och hjälp har minskat. Har förvaltningen behandlat kvinnor och män olika eller kan det bero på att fler män sökt hjälp? Vad kränkningarna består av framgår inte av enkäten, därför kan vi inte se ifall det handlar om diskriminering ur lagens synvinkel eller om det är kränkningar av annat slag.

Vilka verktyg använder förvaltningen för att utreda, stödja och hjälpa medarbetare som blivit kränkta och sker det på lika villkor? Använder förvaltningen ett normkritiskt tänkande i dessa utredningssituationer? Hur kan förvaltningen kvalitetssäkra processen i hur vi hanterar våra medarbetare som upplevt sig kränkta eller trakasserade?

Våld mot kvinnor

Våld mot kvinnor är en fråga som behöver lyftas fram inom förvaltningen. Förvaltningen har varit delaktig i att ta fram kommunens handlingsplan och kunskapsöversikt " Eskilstuna - En FriStad för kvinnor" som beslutades av kommunfullmäktige den 27 november 2014. I denna finns flera mål för att arbeta förebyggande så våld aldrig uppkommer. Dels genom att både synliggöra och öka kunskapen kring detta dels genom att arbeta för att kvinnor och barn som utsätts för mäns våld även får stöd, skydd vård och behandling, så de kan leva utan rädsla och själva bestämma över sina liv. De målsättningar som

förvaltningen har som arbetsgivare kommer att integreras i planen för jämställdhet och mångfald. Minsta misstanke om våld mot kvinnor skall lyftas i samtal.

Mål för perioden

Ingen medarbetare ska behöva uppleva sig bli utsatt eller utsättas för någon form av kränkande särbehandling, trakasserier eller repressalier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Åtgärdsplan år 2015			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Kvalitetssäkra processen för att utreda kränkningar och trakasserier ur ett normkritiskt perspektiv	HR-chef	vår 2015	
Implementera och sätta mål för det förebyggande arbetet ur planen Eskilstuna - En FriStad för kvinnor	förvalt- ningschef	december 2015	
Fortsätta att bevilja ledigheter vid religiösa eller kulturella högtider när verksamheten så tillåter	personal- ansvarig chef		

Åtgärdsplan år 2016			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Arbeta med målen för Eskilstuna- En FriStad för kvinnor	förvalt- ningschef	2016	

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad

4.

Rekrytering (3 kap § 7 Diskrimineringslagen)

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

Diskrimineringslagen 2008:567

Kartläggning av nuläget

Den mesta rekryteringen sker via rekryteringsenheten med kvalitetssäkrade urvalsmetoder. Förvaltningen känner inte till att någon har nekats anställning på grund av kön, etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning.

Diskussion/analys

Mångfald

Då män är en underrepresenterad grupp på förvaltningen behövs ytterligare åtgärder vid annonsering av tjänster. Likaså har förvaltningen behov av flerspråkiga medarbetare för att kunna möta de barn, elever och föräldrar som kommit till Eskilstuna och till våra verksamheter. Enligt statistiska centralbyrån 131231 har förvaltningen 1072 månadsanställda medarbetare som har någon form av utländsk bakgrund det vill säga är själva födda utanför Sverige eller har en eller båda föräldrarna som är födda utanför Sverige. Av dessa var 221 medarbetare män.

2012 var 8,1% av kommunens medarbetare födda utom Norden och målet för 2015 är 9,5%

Mål för perioden

Mångfald bland förvaltningens medarbetare ska öka på alla nivåer.

Åtgärdsplan år 2015			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Vid annonsering ska det belysas att förvaltningen eftersträvar en jämnare könsfördelning och välkomnar sökande från det underrepresenterade könet, ifall inte särskilda skäl föreligger.	rekryterande chef	2015	
Vid all annonsering ska förvaltningens strävan efter mångfald belysas och flerspråkighet ska ses som en merit.	rekryterande chef	2015	

Åtgärdsplan år 2016			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Uppföljning av könsfördelningen på förvaltningen med ev åtgärder	HR-chef		
Uppföljning av SCB statistik med ev. åtgärder	HR-chef		

Åtgärdsplan år 2016			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad

5.

Jämnare könsfördelning (3 kap §§ 8, 9 Diskrimineringslagen)

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."

Diskrimineringslagen 2008:567

Kartläggning av nuläget

Könsfördelning

Förvaltningens medarbetare består till största del av kvinnor. 2011 fanns 2823 tillsvidareanställda medarbetare på förvaltningen och av dessa var 496 män (17,6%). I december 2014 fanns det 2804 tillsvidareanställda medarbetare och av dessa var 510 män (18,2%). Ökningen av antalet män inom förvaltningen har skett främst i grundskolan.

Medarbetaröverenskommelse

Från och med 2012 ska alla kommunens medarbetare göra en medarbetaröverenskommelse där bland annat medarbetarens önskade utveckling utifrån verksamhetens behov, både ur ett kortare och ett längre perspektiv, klargörs. I medarbetarenkäten 2014 svarar 87,7% att de skrivit en medarbetaröverenskommelse med sin chef. En stor majoritet av medarbetarna menar också att de helt och hållet eller att det stämmer ganska bra att de tar ansvar för sin kompetens/ yrkesmässiga utveckling och att deras närmaste chef ger dem möjlighet att utveckla sin kompetens. Det finns en liten skillnad mellan kvinnor och män där män i något lägre utsträckning än kvinnor inte anser att chefen ger dem möjlighet att utveckla sin kompetens.

Nätverket Män i Förskolan

Under 26 år har män inom Eskilstuna kommuns förskolor haft olika modeller av träffar i nätverket. Representanterna för nätverket besöker gymnasieskolor, arrangerar fortbildningsdagar och föreläsningar. Under sommaren 2014 deltog en av representanterna även i en debatt vid Almedalsveckan. Målet är att få fler män i förskolan och behålla de män som idag arbetar i förskolan. Förvaltningens personalpool har under föregående planperiod haft ett projekt för att fler män skulle få prova på att arbeta inom förskolan. Projektet innebar att de hade två dagars praktik på en förskola under hösten 2012 med en manlig förskollärare/barnskötare som mentor. Efter praktiken har männen haft uppdrag som timvikarie på förskolor under hösten 2012 och våren 2013. Kravet för att jobba vidare som timvikarie under hösten 2013 var att man hade kommit in på förskollärarytbildning. Samtliga män hade sökt till förskollärarytbildningen hösten 2013, men ingen kom in på utbildningen. Två av männen fick reservplats till utbildningen.

Diskussion/analys

Det är viktigt för förvaltningen att nätverket "Män i förskolan" får fortleva för att främja en jämnare könsfördelning. Likaså är det viktigt att lyfta fram förvaltningens strävan om en jämnare könsfördelning vid rekrytering.

Mål för perioden

Förvaltningen ska sträva efter en jämnare könsfördelning och alla anställda ska ha lika möjlighet till kompetensutveckling genom intern rörlighet.

Åtgärdsplan år 2015			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Fortsatt stöd till arbetet med nätverket Män i förskolan	HR-chef		
Analysera resultat kring kompetensutveckling utifrån kön i medarbetarenkät för ev. åtgärd.	resp. chef		

Åtgärdsplan år 2016			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad

6.

Lönekartläggning (3 kap §§ 10, 11 Diskrimineringslagen)

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."

11 § "Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare."

Diskrimineringslagen 2008:567

Kartläggning av nuläget

Förvaltningen/bolaget deltar årligen i kommunens lönekartläggning. Det sker i en strukturerad process avseende lika och likvärdiga löner.

Årlig utvärdering

För att säkra att åtgärderna i denna plan ses över kontinuerligt och blir en naturlig del av verksamheten kommer dessa avstärningsåtgärder att genomföras.

Åtgärdsplan år 2016			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Utvärdera åtgärdsplan 2015 och planera för åtgärdsplan 2016	HR-chef	Februari 2016	

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad

Rutiner för att motverka och hantera trakasserier och kränkande särbehandling

Målet för Eskilstuna kommun som arbetsgivare är ett bra arbetsklimat vilket bland annat kännetecknas av ömsesidig respekt och tolerans för olikheter. Lika förutsättningar ska råda för alla medarbetare oavsett kön, ålder, funktionshinder, sexuell läggning samt etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Diskriminering och kränkande särbehandling är ett allvarligt hot mot medarbetarens arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder också till sämre arbetsresultat och påverkar på så sätt verksamheten.

Eskilstuna kommun som arbetsgivare fördömer alla former av diskriminering och kränkande särbehandling och tolererar inte att sådant förekommer i organisationen.

Det är viktigt att framhålla att detta är en medarbetarfråga för organisationen och inte en privat fråga för den som drabbas.

Vad är vad? Vilka lagar och föreskrifter gäller?

Diskriminering som inkluderar trakasserier behandlas i diskrimineringslagarna och omfattar både arbetssökande och anställda. Det kan vara trakasserier både vid enstaka och upprepade tillfällen.

Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för mobbning, psykiskt våld, social uteslutning och alla former av trakasserier som behandlas i Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993: 17). De omfattar både anställda och elever och kränkningarna ska ha skett vid upprepade tillfällen.

Arbetsmiljölagen
Diskrimineringslagen
Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
Kränkande särbehandling (AFS 1993:17)

Vad menas med kränkande särbehandling?

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativa handlingar som riktas mot enskild arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att personen ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för vuxenmobbing, psykiskt våld, social uteslutning och alla former av trakasserier. Individens subjektiva upplevelse är utgångspunkten vilket innebär att det inte är handlingen i sig som kan definieras som kränkande utan upplevelsen av den.

Kränkande särbehandling är inte att förväxla med tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer. Kränkande särbehandling föreligger först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet, när respekt för människors rätt till personlig integritet glider över till oetiska handlingar.

Det kan t ex vara:

- förtal av medarbetaren eller dennes familj
- förföljelse och hot i olika former av medarbetaren eller dennes familj
- medvetna förolämpningar, hån och negativt bemötande
- medvetet undanhållande av information av betydelse för arbetet
- uppenbart förolämpande, utfrysning eller nonchalerande behandling

Vad menas med trakasserier?

Det är oönskade handlingar och beteenden som kränker en medarbetare eller arbetssökandes värdighet och integritet.

Trakasserier på grund av kön kan t ex vara nedsättande skämt om män och kvinnor samt generaliseringar om könets egenskaper eller brist på egenskaper.

Sexuella trakasserier kan vara tafsande, ovälkomna sexuella anspelningar, uppenbara eller underförstådda krav på sexuella tjänster eller sexuellt förhållande, kommentarer om klädsel och utseende, pornografiska bilder och texter.

Trakasserier på grund av funktionshinder, sexuell läggning eller etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning kan t ex vara förlöjligande eller förnedrande kommentarer om utseende och beteende, rasistiska eller homofobiska uttalanden, bilder och texter.

Förebyggande arbete

Både chef och medarbetare ska tillsammans verka för att skapa och upprätthålla ett öppet och vänligt arbetsklimat och en god arbetsmiljö. Varje individ ansvarar för sina värderingar och handlingar.

Chefens ansvar

Chefen har huvudansvaret för det förebyggande arbetet vilket är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetets alla delar. Kränkningar och trakasserier måste finnas med som ett område både vid kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön men även som en del i handlingsplanen. En kontinuerlig uppföljning ska också genomföras

Arbetsplatsträffarna och medarbetarsamtalen är bra forum för dialog runt frågeställningar som

- Vilka normer, uttalade och outtalade, har vi hos oss?
- Hur ser arbetsplatsens "kultur" ut?
- Vad räknas som normalt hos oss?
- Vad är oacceptabelt att säga, göra eller vara på vår arbetsplats?
- Vilka egenskaper ger status och inflytande?
- Vilka blir lyssnade till, omtalade och beundrade hos oss?
- Vilka blir befördrade eller får kompetensutveckling och på vilka grunder?
- Vilka fördomar har vi?
- Är arbetsklimatet hos oss inkluderande eller exkluderande? Hur i så fall?
- Vilken jargong och vilka typer av skämt förekommer?
- Upplever någon att det förekommer kränkande särbehandling och trakasserier?

Medarbetarsamtalet bör också innehålla de flesta av ovanstående frågeområden

Exempel på förebyggande insatser

- tydlig information om verksamhetens mål, organisation och arbetsfördelning
- en god arbetsorganisation med möjlighet att uppmärksamma och åtgärda eventuella brister vad gäller konsekvenser av till exempel organisationsförändringar, otydlighet och hög arbetsbelastning
- kunskap om mänskligt samspel, om konflikter och konflikthantering både för chefer och medarbetare

- introduktion av alla nya medarbetare där kommunens syn på kränkande särbehandling och trakasserier tydliggörs inklusive information om gällande rutiner för detta

Medarbetarens ansvar

Alla har ett ansvar att bidra till en god arbetsmiljö och att behandla varandra med respekt. Det är också viktigt att lyssna på och bry sig om sina arbetskamrater och att inte acceptera att någon blir utsatt för kränkningar och trakasserier utan agera och säga ifrån..

Vad göra om någon känner sig utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier?

Den utsatte

1. Det är viktigt att den person som är utsatt försöker att så tydligt som möjligt förklara för den som trakasserar att beteendet är oacceptabelt och oönskat. Det kan ske muntligt med en tredje person närvarande. Orkar man inte med ett personligt möte så kan man skriva ett brev och spara en kopia.
2. Det är bra om den som är utsatt dokumenterar det som hänt.
3. Om kränkningarna eller trakasserier upphör så får saken anses vara utagerad. Den som kränkt kanske inte tidigare förstått att personen ifråga tagit illa upp.
4. Om kränkningarna eller trakasserier fortsätter bör personen informera sina närmaste chef (eller dennes chef). Det går då också bra att vända sig till personalkonsult, facklig representant eller företagshälsovården.
5. Om trakasserier kan kopplas till någon av diskrimineringslagarna och man ej anser sig få tillräckligt stöd från chef eller facklig organisation så finns alltid möjligheten att vända sig till berörd ombudsman (DO, JämO, HomO eller HO).

Medarbetarna

Varje medarbetare som ser att det förekommer kränkningar och trakasserier har ett ansvar för att berätta om det inträffade för chefen.

Chefen

1. Chefen som får kännedom om att en medarbetare känner sig utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier ska omedelbart utreda omständigheterna kring det som hänt. Det är viktigt att det sker snabbt och med stor diskretion och att den utsattes upplevelser respekteras.

2. Först ska ett samtal föras enskilt med berörda och då först med den som är utsatt. Chefen ska till att det finns tillräckligt med tid avsatt för samtalet och dokumentera händelserna kortfattat, gärna med datum för händelserna.
3. Chefen ska lyssna aktivt men inte värdera det som sägs samt komma överens med den som är utsatt om hur ni ska gå vidare.
4. Därefter har chefen ett samtal med den som kränkt/trakasserat. Chefen måste även här lyssna aktivt men samtidigt informera om den utsattes upplevelser och om konsekvenserna om händelserna inte upphör. Det kan leda till disciplinär påföljd enligt arbetsrättsliga regler.
5. Om någon annan i arbetsgruppen påtalat för chefen om att kränkningar/trakasserier förekommer visar att kränkningar/trakasserier sak den som sägs vara utsatt bekräfta detta.
6. Det är också viktigt att ingen åtgärd vidtas utan att den som är drabbad är informerad sagt ja till den.
7. Chefen är därefter skyldig att vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar/trakasserier. Det är viktigt att hitta lösningar som gör att den som är utsatt får upprättelse och att de inblandade kan gå vidare.
8. Chefen ska också följa upp åtgärderna och boka uppföljande samtal med den som är utsatt.
9. Personalkonsult och/eller företagshälsovården kan bistå med råd och stöd. Den som är utsatt ska också erbjudas hjälp av stödperson och väljer själv vem. Det kan till exempel vara facklig representant, personalkonsult, arbetskamrat eller vän.
10. Om kränkningarna/trakasserier är av mycket allvarlig natur såsom hot, våld eller våldtäkt bör en polisanmälan göras av den utsatte och chefen ska snarast möjligt anmäla händelsen till Arbetsmiljöverket.