

Torshälla stads nämnd

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2017 - 2019

Förslag till beslut

Upprättad Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2017-2019 antas.

Sammanfattning

Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2017-2019 är framtagen i samverkan med medarbetare och fackliga organisationer, och fastslår målsättningar samt åtgärder för jämställdhets- och mångfaldsarbetet fram till 2019.

Ärendebeskrivning

Torshälla stads nämnd är ansvarig för att jämställdhets- och mångfaldsplanen upprättas och att denna utvärderas och revideras.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2017-2019 är framtagen i samverkan med fackliga organisationer. Ny lagstiftning kräver ett mer systematiskt arbete kring jämställdhets- och mångfaldsfrågor än tidigare.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bedrivas inom respektive enhet.

Förvaltningschefen är, tillsammans med HR-chefen, ansvarig för att ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete bedrivs i förvaltningen.

Jämställdhet är ett chefsansvar, alla chefer har ett tydligt uttalat ansvar att arbeta för ökad jämställdhet. Jämställdhet ska integreras i alla personal- och verksamhetsbeslut. Det är av stor vikt att jämställdhetsfrågorna diskuteras på arbetsplatsträffarna och i medarbetarsamtalen.

Enhetscheferna ansvarar tillsammans med HR för att jämställdhetsarbetet blir en integrerad del i det löpande arbetet, och att vidtagna åtgärder årligen revideras.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är ett lagstadgat krav på Torshälla stads nämnd såsom arbetsgivare. Jämställdhetsarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och de fackliga organisationerna. Varje anställd har dessutom ett eget ansvar att aktivt medverka i jämställdhetsarbetet.

Finansiering

Kräver ej finansiering.

Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet är av stor vikt för det fortsatta arbetet med en hållbar och effektiv organisation. Arbetet tar sikte på att skapa en tillgänglig och hållbar arbetsmiljö, där samtliga medarbetare kan utvecklas till sin fulla potential.

TORSHÄLLA STADS FÖRVALTNING

Ingrid Sköldmo
förvaltningschef

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2017-2019

för Torshälla stads förvaltning

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 arbetsituation.

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 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 representant från HR, chefsgrupp, facklig organisation samt teamledare.

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 2014 års plan.

Samverkan

Planen har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare inom ramen för samverkansavtalet. Det har skett genom att arbetstagare och samtliga lokala ombud har getts möjlighet att lämna synpunkter och delta i faktainsamlingen via arbetsplatsträffar samt genom direktkontakt med arbetsgruppen. Arbetsgruppen har även en deltagare som är representant för arbetstagarna.

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. Ansvaret 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

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet under perioden 2014-2016 inleddes med fokus på de specifika behov som fanns i Torshälla. Utifrån framkommen information i medarbetarenkät har arbetet genomförts genom ett nedbrytande av mål i mindre beståndsdelar, följt av aktiviteter baserat på dessa mål. Genomförda aktiviteter inkluderar analys av vardagliga uppgifter samt en uppdatering av arbetsmiljörutiner ur ett jämställdhetsperspektiv, utbildning och workshops för chefer och medarbetare i frågor som rör jämställdhet, mångfald, normer samt kränkningar och trakasserier. Gemensamma samtal med möjlighet att prata om värderingar, medarbetare emellan, skapar en grund för vidare diskussioner och reflektioner i det vardagliga arbetet. Jämställdhetsarbetet har varit ett samarbete mellan olika funktioner, där HR-konsult ansvarat för det övergripande arbetet, med bibehållet fokus på chefsansvar. Även medarbetarnas ansvar har synliggjorts, där var medarbetare ska inhämta kunskap, medverka i arbetet och bidra till en god arbetsmiljö.

I jämställdhets- och mångfaldsplan för 14-16 identifierades ett antal åtgärdsområden.

- Behov av insatser för att främja hälsan där arbetsrelaterad utmattning är hög.

Hälsainspiratörer har utsetts på arbetsplatser runt om i Torshälla, som arbetar lokalt på sin enhet, samt gemensamt i ett nätverk, för att skapa hälsoaktiviteter för medarbetare. En hälsoplan har tagits fram för att främja arbetet. HR-avdelningen har utökats med en konsult under 2015, vilket har ökat möjligheten för HR att stödja chefer i arbetet med rehabilitering och frisknärvaro. Sjukfrånvaron ligger stabilt på samma nivå i Torshälla jämfört med föregående analys 2013, både på lång och kort sikt.

- Insatser för att öka kunskapen och medvetenheten genom information om rutiner, riktlinjer och definitioner för trakasserier och kränkande särbehandling.

Utbildning har genomförts för chefer och medarbetare i frågor rörande trakasserier och kränkande särbehandling.

- Uppdatering av förvaltningsgemensam introduktion ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Genomfört under 2015.

- Insatser för en jämnare fördelning av kön och etnisk bakgrund bland medarbetare i Torshälla, genom insatser i rekrytering, samt kommunikation av det underrepresenterade könet i respektive verksamhetsområde.

I samtliga rekryteringar har jämställdhetsperspektivet beaktats genom prioritering av underrepresenterat kön vid likvärdig kompetens. Resultatet varierar mellan verksamheter. Avdelningen för gata och park har ökat antalet kvinnliga medarbetare från 27 % till 36 %, Edvardslundsskolan har ökat antalet manliga medarbetare med 5% och ledning och administration har ökat antalet manliga medarbetare med 15 % till nuvarande 24,1 %. Förvaltningens övergripande könsfördelning visar att det uppsatta målet om en fördelning (70/30) inte har uppnåtts, fördelningen hösten 2016 är 86/14.

- Bibehålla en god fördelning mellan män och kvinnor gällande upplevelsen av kompetensutveckling.

- Kompetenshöjande insatser för chefer i frågor om jämställdhet och mångfald.

Har genomförts genom workshops/temafrukostar med tema jämställdhet, intersektionalitet och diskriminering under 2015.

Sammanfattningsvis har arbetet under 2014-2016 genomförts med olika typer av insatser riktade mot chefer och medarbetare. Det slutgiltiga resultatet varierar i frågor om bland annat könsfördelning i förvaltningen, tydligt är dock att utbildande insatser har kommit majoriteten av alla medarbetare i Torshälla till godo, av vilket följer en ökad medvetenhet om och kompetens kring frågor som rör kränkande särbehandling, jämställdhet och mångfald. Förvaltningens rutiner och material i viktiga områden som arbetsmiljö, rekrytering och introduktion har nu ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv som tidigare saknades.

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

I medarbetarundersökningen 2016 ligger Torshälla stads förvaltning på 73 enheter gällande prestationsnivån vilket är ett gott resultat. Skillnaden mellan män och kvinnor är märkbar, där män ligger på 78,5 och kvinnor på 72,3. Generellt visar medarbetarundersökningen att män är mer nöjda med sin arbetssituation avseende medarbetarkraft, effektivitet, delaktighet, klimat, lärande och ledarskap. Kvinnor har istället en högre grad av arbetsrelaterad utmattning och en högre arbetstakt. Den arbetsrelaterade utmattningen ligger på 41,9 för kvinnor och 37,1 för män. Den arbetsrelaterade utmattningen är högre i yrken som klassas som kvinnodominerade, så som förskola och vård och omsorg. Även kostenheten har en högre utmattning och där arbetar 73,2% kvinnor. Gällande arbetstakt kan ett liknande mönster utrönas, där arbetstakten är som högst i förskolan där medarbetarna till 100% är kvinnor.

Diskussion/analys

Det resultat som framkommer i medarbetarundersökningen och via synpunkter från medarbetare visar att kvinnodominerade områden i Torshälla stads förvaltning har en högre arbetstakt och en högre arbetsrelaterad utmattning. De områden i förvaltningen där medarbetare arbetar med omvårdnad, barn och ungdomar samt utsatta människor är särskilt drabbade. Utifrån detta behöver förvaltningen vidta åtgärder och skapa insatser för att påverka den nuvarande situationen.

Mål för perioden

Torshälla stads förvaltning ska vara tillgänglig för medarbetare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Medarbetare i Torshälla ska inte på grund av kön eller annan diskrimineringsgrund ha sämre förutsättningar att utföra sitt arbete. Målet är att verksamheterna förskola, socialtjänst samt vård och omsorg ska minska sin arbetsrelaterade utmattning och sin höga arbetstakt till 30 enheter 2019, samt att kvinnors och mäns prestationsnivå ska skilja med max 2,0 enheter 2019.

Budget

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Extra arbetsmiljöromd med fokus på social och organisatorisk arbetsmiljö på samtliga enheter. Upprättande av handlingsplan.	HR Chefer	Vår 2017	
Analys av fysisk arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv i förskolan, vård och omsorg samt enheten för gata och park.	HR	Höst 2017	
Genomföra avslutsintervjuer med medarbetare.	HR	Start 2017	

Lägg till rad

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Extra arbetsmiljöromd med fokus på social och organisatorisk arbetsmiljö på enheter inom förskola samt vård och omsorg. Upprättande av handlingsplan.	HR Chefer	Vår 2018	

Uppföljning av fysisk arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv i förskolan och inom vård och omsorg.	HR Chefer	Höst 2018	
Genomföra avslutsintervjuer med medarbetare som avslutar sin anställning.	HR	Jan-Dec 2018	

Lägg till rad

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Öka kunskaper hos chefer och medarbetare i frågor som rör jämställdhet med fokus på riskfaktorer för arbetsrelaterad utmattning.	HR	Vår 2019	
Extra arbetsmiljöromd med fokus på social och organisatorisk arbetsmiljö på samtliga enheter. Upprättande av handlingsplan.	HR Chefer	Höst 2019	
Genomföra avslutsintervjuer med medarbetare som avslutar sin anställning.	HR	Jan-Dec 2019	

Lägg till rad

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

Eskilstuna kommun och till följd Torshälla stads förvaltning uppmuntrar föräldraskap genom policier och förmåner som gäller samtliga medarbetare. Medarbetarundersökningen visar till skillnad från 2014 inget resultat avseende möjligheter att kombinera arbete och föräldraskap. Inkomna synpunkter från medarbetare visar dock på en risk för sociala repressalier i medarbetargruppen gentemot den som önskar vara föräldraledig.

Diskussion/analys

Medarbetarundersökningen från 2014 visade att män i mindre utsträckning upplevde acceptans i samband med uttag av föräldraledighet och annat relaterat till föräldraskap. 2016 finns inga möjligheter att följa upp dessa siffror på grund av förändrad medarbetarundersökning.

Medarbetare som arbetar i Torshälla kan dels tillhöra familjekonstellationer som avviker från normen och dels vara ensamstående, det är därför viktigt att förvaltningens chefer medvetet arbetar med ett likvärdigt och normkritiskt bemötande. Arbetet under kommande period bör därför fokusera på normkritik samt ett generellt arbete för att skapa acceptans för föräldraledighet i samtliga områden inom Torshälla stads förvaltning.

Mål för perioden

Samtliga medarbetare i Torshälla stads förvaltning ska ha likvärdiga möjligheter att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Chefer i förvaltningen ska ha kunskap om regelverk kring förvärvsarbete och föräldraskap, samt ha kunskaper om och ta hänsyn till olika familjekonstellationer. Förvaltningen ska öka medarbetarnas kunskap i frågan.

Budget

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Kompetenshöjande insatser för chefer och medarbetare i frågor som rör förvärvsarbete och föräldraskap.	HR	Jan-Dec 2017	

Lägg till rad

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Kompetenshöjande insatser i frågor som rör familjekonstellationer som avviker från normen och normkritiskt bemötande.	HR	Jan-Dec 2018	

Lägg till rad

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Uppföljning och ytterligare åtgärder utifrån resultat av medarbetarundersökning 2018/2019.	HR	Våren 2019	

Lägg till rad

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

Efter ett gediget arbete med kompetenshöjande insatser hos chefer och medarbetare, har kunskaperna om kränkningar och trakasserier ökat markant i förvaltningen. Medarbetarundersökningen visar att 9% av samtliga medarbetare i Torshälla upplever sig ha blivit utsatta för kränkande särbehandling de senaste 12 månaderna. Detta är tyvärr en ökning med 1% sedan 2014. Av dessa kränkningar har 57,5% utförts av en kollega, 37,5% av en chef och endast 5% av en brukare, kund, elev eller invånare.

Diskussion/analys

Sedan 2014 då 8 % av medarbetarna i Torshälla stads förvaltning angav att de utsatts för kränkande särbehandling av chef eller arbetskamrater, och 14,5 % av brukare, men bara 42 % sökte stöd eller hjälp, kan vi nu se en ökning, trots kompetenshöjande insatser. Det finns dock en skillnad i hur frågorna har ställts i undersökningen vilket påverkar resultatet. Utifrån resultatet behöver informationsinsatsen förlängas, för att medarbetare ska ha aktuell kunskap i frågan samt veta vilket stöd som finns att få. Det är också av vikt att kommunens nya rutin för kränkande särbehandling och trakasserier är väl förankrad i samtliga verksamheter.

Mål för perioden

Samtliga medarbetare i Torshälla stads förvaltning ska ha kännedom om kommunens rutin för kränkande särbehandling och trakasserier, medarbetare som upplever sig kränkta av chef eller annan medarbetare ska minska. En nolltolerans mot trakasserier ska tydligt kommuniceras av förvaltningsledningen.

Budget

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Förankring av kommunens rutin mot kränkande särbehandling och trakasserier.	HR	Vår 2017	
Fortsatt kompetenshöjande insatser avseende kränkande särbehandling och trakasserier.	HR	Höst 2017	

Lägg till rad

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Översyn av förvaltningsgemensam introduktion för integrering av frågor som rör kränkande särbehandling och trakasserier.	HR	Vår 2018	
Fortsatt utbildningsinsats gentemot medarbetare och chefer i frågor om kränkande särbehandling och trakasserier.	HR	Jan-Dec 2018	

Lägg till rad

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Framtagande av verktygslåda med material för chefer att använda i arbete med värdegrund.	HR	Vår 2019	
Lägg till rad			

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

All rekrytering sker i samarbete med kommunens rekryteringsenhet. Den nuvarande könsfördelningen i förvaltningen visar tydligt att processen behöver utvecklas på ett sätt som ökar antalet sökande från olika grupper utifrån kön, etnisk bakgrund och andra underrepresenterade grupper.

Diskussion/analys

Arbetet med att öka antalet sökande från underrepresenterade grupper påverkas av flera faktorer, dels rekryterings utformning, dels arbetsplatskultur men också rådande normer i samhället som exempelvis kan hindra män att söka sig till förskolan. Vi som arbetsgivare behöver skapa förutsättningar i vår rekrytering som ser till att locka olika typer av människor att söka sig till Torshällas verksamheter. Sedan 2014 har medarbetare av underrepresenterat kön prioriterats vid likvärdig kompetens, detta har dock inte gett önskat resultat. Det kräver att ytterligare insatser genomförs i rekryteringsprocessen för att klargöra vilka faktorer som påverkar huruvida en rekrytering möjliggör för alla att söka lediga tjänster i förvaltningen.

Mål för perioden

Förbättring av rekryteringsprocessen för att öka antalet sökande av underrepresenterade grupper.

Budget

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
I samarbete med rekryteringsenheten analysera kommande annonstexter för att identifiera risker för indirekt diskriminering och öka attraktiviteten.	Chefer HR	Jan-Dec 2017	
Vid rekrytering prioritera underrepresenterad grupp vid likvärdig kompetens.	Chefer	Jan-Dec 2017	
Lägg till rad			

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
I samarbete med rekryteringsenheten analysera skalkrav på sökande i rekryteringsprocessen för att motverka indirekt diskriminering och öka attraktiviteten.	Chefer HR	Jan-Dec 2018	
Vid rekrytering prioritera underrepresenterad grupp vid likvärdig kompetens.	Chefer	Jan-Dec 2018	
Lägg till rad			

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Utvärdera genomförda åtgärder och planera vidare insatser.	HR	Vår 2019	
Vid rekrytering prioritera underrepresenterad grupp vid likvärdig kompetens.	Chefer	Jan-Dec 2019	

Lägg till rad

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 efterhand ökar."

Diskrimineringslagen 2008:567

Kartläggning av nuläget

Torshälla stads förvaltning har 2016 en fortsatt ojämn könsfördelning i flera verksamheter. Representation genom medarbetare av olika etnisk, religiös eller annan härkomst kan vidare förbättras, i dagsläget finns dock 7% i Torshällas verksamheter som är födda utanför norden, och 8% som är födda i nordmen utanför Sverige. I juli 2016 är antalet kvinnor i förvaltningen 88,3%. I området vård och omsorg är antalet kvinnor 97,2 % och i förskolan är antalet tillsvidareanställda till 100% kvinnor.

Diskussion/analys

I Torshälla finns en bredd av verksamheter, vissa av dessa är verksamheter som traditionellt har haft en dominans av kvinnor eller män, såsom förskola, vård och omsorg samt gata och park. Arbetet med att skapa en jämnare könsfördelning påverkas av flera olika faktorer. Framst rekrytering, där ett antal åtgärder ska vidtas för att öka antalet sökande av underrepresenterad grupp till olika yrken. Det krävs också ett kontinuerligt arbete för att behålla de medarbetare som är i minoritet på sin arbetsplats eller i sitt yrke, faktorer som arbetsförhållanden, psykosocialt klimat och tillgänglighet har en stor påverkan på detta. Det fortsatta arbetet kräver främst fokus på de yrkesområden som är mest könssegregerade, med riktade insatser för att rekrytera och behålla medarbetare.

Mål för perioden

Att öka antalet män och personer som inte identifierar sig som kvinnor i förskolan, så att dessa utgör minst 5 % av det totala antalet medarbetare i förskoleområdet.

Att öka antalet män och personer som inte identifierar sig som kvinnor i vård och omsorg, så att dessa utgör minst 7 % av det totala antalet medarbetare i området vård och omsorg.

Önskvärt är att medarbetare i Torshälla stads förvaltning ska spegla och representera brukare, elever och medborgare i Torshälla.

Budget

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Vid rekrytering prioritera underrepresenterad grupp vid likvärdig kompetens.	Chefer	Jan - Dec 2017	
Genomföra utåtriktad information mot skolor och andra verksamheter för att marknadsföra yrkeskategorier i olika sammanhang.	HR och kommunikation	Höst 2017	

Lägg till rad

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Vid rekrytering prioritera underrepresenterad grupp vid likvärdig kompetens.	Chefer	Jan - Dec 2017	
Information till chefer och medarbetare om värdet av en heterogen arbetsplats.	HR	Höst 2018	
Lägg till rad			

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Vid rekrytering prioritera underrepresenterad grupp vid likvärdig kompetens.	Chefer	Jan - Dec 2017	
Genomföra utåtriktad information mot skolor och andra verksamheter för att marknadsföra yrkeskategorier i olika sammanhang.	HR och kommunikation	Höst 2017	
Lägg till rad			

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 avstämningståtgärder att genomföras.

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Utvärdering av insatser genomförda 2017	Chefer HR	December 2017	
Risikanalyt - identifiera och analysera risker för diskriminering, trakasserier och särbehandling.	Chefer HR	November 2017	
Åtgärder - komplettera planen med ytterligare åtgärder utifrån analyserade risker.	Chefer HR	December 2017	
Lägg till rad			

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Utvärdering av insatser genomförda 2018	Chefer HR	December 2018	
Risikanalyt - identifiera och analysera risker för diskriminering, trakasserier och särbehandling.	Chefer HR	November 2018	
Åtgärder - komplettera planen med ytterligare åtgärder utifrån analyserade risker.	Chefer HR	December 2018	
Lägg till rad			

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Utvärdering av insatser genomförda 2019	Chefer HR	December 2019	
Risikanalyt - identifiera och analysera risker för diskriminering, trakasserier och särbehandling.	Chefer HR	November 2019	
Åtgärder - komplettera planen med ytterligare åtgärder utifrån analyserade risker.	Chefer HR	December 2019	
Lägg till rad			