

Överförmyndarnämnden
Eskilstuna Strängnäs

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2017-2019 för överförmyndarnämnden i Eskilstuna och Strängnäs kommuner

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till jämställdhets- och mångfaldsplan för 2017-2019 antas.

Ärendebeskrivning

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.

Förvaltningen har utarbetat ett förslag till plan för 2017-2019.

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Mehmed Hasanbegovic
Förvaltningschef

Anders Hagander
Avdelningschef

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2017-2019

för överförmyndarnämnden

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 Planen har diskuterats på en arbetsplatsträff

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 års plan.

Samverkan

Planen har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare inom ramen för samverkansavtalet. Det har skett på arbetsplatsträff 2017-08-29

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

Överförmyndarnämnden för Eskilstuna och Strängnäs kommuner är ny sedan 2015. Någon plan finns inte.

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

Överförmyndarkontoret har 12 tillsvidareanställda medarbetare, varav 10 är kvinnor och 2 är män. Könsupplad statistik från medarbetarenkät och sjukstatistik riskerar därför att bli missvisande. Flera av medarbetarna är födda i ett annat land. De tillsvidareanställda medarbetarna är i september 2017 i åldern 25-45 år?

Diskussion/analys

En jämnare fördelning mellan kvinnor och män bland kontorets medarbetare är önskvärd. Detta har också funnits med vid de rekryteringar av nya medarbetare som gjorts.

Mål för perioden

Vid i övrigt lika meriter prioritera manliga sökande vid framtida rekryteringar.

Budget

Kräver ingen särskild budget

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Under 2017 -2018 ska samtliga medarbetare genomgå en HBTQ utbildning.	Chef	2017-10-07	
Utbildning av chefer inom jämställdhets och mångfald med inriktning på diskrimineringsgrunderna	HR	2017-03-23	
Nämnden följer upp resultatet av den handlingsplan som förvaltningen upprättat	HR	2018-02-28	
Under 2017 ska anställda samt nämndens ledamöter och ersättare få utbildning inom HBTQ	Chef	2017-11-30	

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Utifrån medarbetarenkäten 2017 ska en handlingsplan tas fram tillsammans med medarbetarna	Chef	2018-01-31	40 000 kr

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Nämnden följer upp upplevelsen av arbetstakten	HR		
Nämnden följer upp hur lärande i arbetet fungerar	HR		
Nämnden följer upp hur medarbetarna upplever effektiviteten i arbetet	HR		

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

Samtliga medarbetare har den sysselsättningsgrad de önskar. Möten läggs så att det underlättar för medarbetare att kunna förena ett bra yrkesliv med ett gott föräldraskap.

Diskussion/analys

Det är viktigt att anställda upplever att det går att kombinera arbete och föräldraskap. Därför är det viktigt att arbetsgivaren har en fortsatt positiv syn på medarbetare önskemål att vara partiellt föräldralediga.

Mål för perioden

Medarbetarna ska ha önskad sysselsättningsgrad samt uppleva att det går att förena arbete och föräldraskap. När en medarbetare är partiellt föräldraledig ska arbetsfördelningen anpassas efter det.

Budget

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Vid nyrekrytering av anställd erbjuds heltidsanställning.	Chef		

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Vid nyrekrytering av anställd erbjuds heltidsanställning.	Chef		

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Vid nyrekrytering av anställd erbjuds heltidsanställning.	Chef		

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

Medarbetarenkäten 2016 redovisar inget resultat för överförmyndarkontoret när det frågorna om kränkande särbehandling och trakasserier.

Diskussion/analys

Vid medarbetarsamtal och uppföljningssamtal med nyanställda har samtliga betonat det goda arbetsklimatet och viljan till att hjälpa och stötta varandra.

Mål för perioden

Ingen ska utsättas för trakasserier eller kränkande särbehandling.

Budget

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Medarbetarna ska få kunskap om kommunens rutiner mot trakasserier och kränkande särbehandling	Chef		
Överförmyndarkontorets chef ska få utbildning kring tillbud och tillbudshantering i vikten av att tillbud rapporteras.	HR		

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Anställda ska få utbildning i LISA	HR		

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Följa upp utfallet av genomförda åtgärder	HR		

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

Av överförmyndarkontorets 12 tillsvidarejänster innehas 10 av kvinnor. Flera av medarbetarna har sina kulturella och språkliga rötter i andra länder. På kontoret finns medarbetare som fått anställning inom ramen för kommunens så kallade 150-jobb.

Diskussion/analys

Det är viktigt att överförmyndarkontoret i så stor utsträckning som möjligt speglar samhället i stort. Vid i övrigt lika meriter bör strävan vara att vid vakanser anställa fler män.

Mål för perioden

Vid vakanser ska vid i övrigt lika meriter ytterligare minst en man anställas.

Budget

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Dialog och uppföljning med rekryteringsenheten gällande våra platsannonser och kravprofiler.	HR och chef		

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Dialog och uppföljning med rekryteringsenheten gällande våra platsannonser och kravprofiler.	HR och chef		

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Dialog och uppföljning med rekryteringsenheten gällande våra platsannonser och kravprofiler.	HR och chef		

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

Av överförmyndarkontorets medarbetare är endast två män.

Diskussion/analys

I samband med vakanser har det varit en ambition att vid i övrigt lika meriter anställa ytterligare män. Tyvärr har de manliga sökande inte uppfyllt kraven för tjänsterna.

Mål för perioden

Vid vakanser ska vid i övrigt lika meriter ytterligare minst en man anställas.

Budget

Åtgärdsplan år 2017			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Dialog och uppföljning med rekryteringsenheten gällande våra platsannonser och kravprofiler.	HR och chef		

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Dialog och uppföljning med rekryteringsenheten gällande våra platsannonser och kravprofiler.	HR och chef		

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Dialog och uppföljning med rekryteringsenheten gällande våra platsannonser och kravprofiler.	HR och chef		

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
Centralt genomför man årligen lönekartläggning.			
Osakliga löneskillnader ska åtgärdas	Chef		

Åtgärdsplan år 2018			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Centralt genomför man årligen lönekartläggning.			
Osakliga löneskillnader ska åtgärdas	Chef		

Åtgärdsplan år 2019			
Åtgärd	Ansvarig	Datum	Kostnad
Centralt genomför man årligen lönekartläggning.			
Osakliga löneskillnader ska åtgärdas	Chef		