



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015

Inledning

I enlighet med gällande lagstiftning, kommunfullmäktiges beslut och stadens riktlinjer ska ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete bedrivas som motverkar alla former av diskriminering. Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete och en handlingsplan för jämställda löner. Planarbetet ska årligen följas upp, och eventuella avvikelser från mål redovisas, i samband med verksamhetsberättelsen.

Alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Serviceförvaltningens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. Serviceförvaltningen ska ha en god arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Jämställdhetsfrågorna ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhetsperspektiv ska ingå som en del i allt arbete och i alla beslut för att synliggöra eventuella brister.

Ansvar och styrning

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för stadens jämställdhets- och mångfaldsmål. Det åvilar respektive nämnd att mål och åtgärder förverkligas. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att jämställdhetsarbetet genomförs i enlighet med policy, lag och kollektivavtal. Förvaltningschefen har också huvudansvaret för att en jämställdhetsplan upprättas, utvärderas och redovisas vad gäller resultatet av insatser.

Samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder. Alla medarbetare ska vara informerade om planen och dess innehåll. Kommunikationen sker t ex vid medarbetarsamtalen, på arbetsplatsträffar och via intranätet.



Ärendets beredning

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har utarbetats inom administrativa avdelningen i samråd med övriga verksamhetsområden. Planen har behandlats i förvaltningsgruppen 2012-xx-xx.

I detta ärende redovisas servicenämndens jämställdhets- och mångfaldsplan för åren 2013-2015.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2013-2015 ska årligen följas upp i nämndens verksamhetsberättelse.

Mål, åtgärder och uppföljning

3 kap. 4 § Diskrimineringslagen – Arbetsförhållanden

”Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.”

Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Ansvar
Serviceförvaltningens arbetsplatser ska ha en fysisk och en psykisk arbetsmiljö som är lämpad för såväl kvinnor som män som personer med olika etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Alla ska känna sig trygga på sin arbetsplats.	<ul style="list-style-type: none"> Hjälpmedel för olika former av funktionshinder anskaffas vid behov. Stadens medarbetarenkät. 	<ul style="list-style-type: none"> Utvärdering av inköpta hjälpmedel sker med hjälp av samtal. Handlingsplan tas fram utifrån resultat. 	<p>Chef</p> <p>Chef</p>

3 kap. 5 § Diskrimineringslagen – Arbetsförhållanden

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

Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Ansvar
Förvaltningens jämställdhetsarbete ska skapa möjlighet att förena föräldraskap och förvärvsarbete.	<ul style="list-style-type: none"> Anställda inom serviceförvaltningen ska ges möjlighet till flexibla arbetstider om arbetet så tillåter för att kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete. Sammanträden/utbildningar ska i möjligaste mån förläggas så att kombination av förvärvsarbete och föräldraskap underlättas. 	<ul style="list-style-type: none"> Chef följer upp i medarbetarsamtal. Chef följer upp på APT. 	<p>Chef</p> <p>Chef</p>



3 kap. 6 § Diskrimineringslagen – Arbetsförhållanden

”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.”

Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Ansvar
Ingen kränkande särbehandling ska förekomma på arbetsplatsen.	<ul style="list-style-type: none">Chefer och medarbetare ska vara observanta på tendenser som kan leda till kränkande särbehandling.Medarbetarna ska känna till serviceförvaltningens riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling.	<ul style="list-style-type: none">Kränkningar eller diskrimineringar anmäls till respektive chef.Målet följs upp i samband med uppföljningen av resultatet av medarbetarenkäten.Eventuella anmälningar går igenom och följs upp	Chef Chef Adm chef

3 kap. 7 -9 §§ Diskrimineringslagen – Rekrytering

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

”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.”

”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.”

Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Ansvar
Rekryteringen bygger på kompetens. Det innebär att man ska bortse från faktorer som ålder, kön och ursprung, sådant individen själv inte kan påverka. Andelen medarbetare av det underrepresenterade könet i de olika verksamheterna ska öka.	<ul style="list-style-type: none"> • Förvaltningen ska eftersträva en strukturerad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess. • När sökande har likvärdig kompetens ska det underrepresenterade könet ges företräde. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utvärderingar ska göras och följas upp. • Uppföljning av resultatet av genomförda rekryteringar under året 	Adm chef Adm chef

3 kap. 10 § Diskrimineringslagen – Lönefrågor

”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.”*



Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Ansvar
Inga osakliga löneskillnader ska förekomma på förvaltningen.	<ul style="list-style-type: none">En lönekartläggning och analys av resultatet.	<ul style="list-style-type: none">Årligen följa utvecklingen och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor och vid behov ta fram en handlingsplan	Chef

Dock redovisas nedan antal anställda, åldersstruktur och könsfördelning inom serviceförvaltningen per den 24 oktober 2012

Antal anställda per åldersgrupp fördelat på män/kvinnor

	Ålder	20-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Tillsvidare	Kvinnor	9	27	50	86	45	217
	Män	1	9	8	11	3	32
	Totalt	10	36	58	97	48	249
Tidsbegr.	Kvinnor	8	4	1	0	0	13
	Män	0	0	0	0	0	0
	Totalt	8	4	1	0	0	13
Anställda totalt		18	40	59	97	48	262



Antal heltidsanställda

Anst.form	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	204	31	235
Tidsbegr.	13	0	13
Totalt	217	31	248

Antal deltidsanställda

Anst.form	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	13	1	14
Tidsbegr.	0	1	1
Totalt	13	1	14

