



Tjörns kommun och bolags

# Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015

Samverkad i CSG: 2013-11-20

Handläggare: Ann-Charlott Backström  
Personalsekreterare

<b>Innehållsförteckning</b>	<b>sid.</b>
Ansvar för styrning mot jämställdhet och mångfald.....	3
Diskrimineringsgrunder .....	3
Utdrag ur diskrimineringslagen (SFS 2008:567) .....	5
Övergripande kartläggning.....	7
Utvärdering av föregående plan och redovisning av ny plan med mål och aktiva åtgärder.....	9
Medarbetarskap och ledarskap.....	9
Löner .....	12
Rekrytering .....	14
Kränkande särbehandling.....	16

## **Ansvar för och styrning mot jämställdhet och mångfald i Tjörns kommunkoncern**

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för Tjörns kommunkoncerns jämställdhetsarbete och mål.

Förverkligande av jämställdhets- och mångfaldsmål och åtgärder åvilar respektive nämnd och styrelse.

Personalavdelningen och facket utformar jämställdhets- och mångfaldsfrågor av strategisk karaktär och följer upp hur förvaltningarna efterlever de strategier och planer/åtgärder som upprättas. Personalavdelningen har huvudansvaret att årligen redovisa arbetet av jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Tjörns kommuns Årsredovisning.

Förvaltningschefer har huvudansvaret för;

- Att jämställdhetsarbetet genomförs med mål och åtgärder
- Att jämställdhetsplanens mål och åtgärder integreras med förvaltningens verksamhetsplanering

## **Diskrimineringsgrunder**

Den 1 januari 2009 trädde den nya Diskrimineringslagen (DiskL) i kraft. De tidigare diskrimineringslagarna som gällde på arbetslivets område var – Jämställdhetslagen (JämL), Lag om åtgärder mot diskriminering arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA), och Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SEDA). Dessa har upphört att gälla men deras innehåll har lyfts in i Diskrimineringslagen med syfte att den ska vara mer enhetlig och lättöverskådlig.

### **Jämställdhetsintegrering, en nationell strategi**

Regeringens mål för jämställdhetspolitiken är ett samhälle där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden. För att denna målsättning ska bli verklighet måste det finnas en strategi för hur arbetet ska bedrivas. I Sverige används uttrycken *integrering ur ett jämställdhetsperspektiv* eller *jämställdhetsintegrering*.

Att regeringen valt jämställdhetsintegrering som strategi utesluter inte en fortsatt prioritering av särskilda insatser för kvinnor och män. Jämställdhetsintegrering är ett arbetssätt som innebär att beslut inom alla samhällsområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer bildas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet.

Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter. Här gäller det att ta på genusglasögonen och göra en analys av verksamheten. Jämställdhetsintegrering är ett arbetssätt som antagits av Förenta Nationerna, Europeiska Unionen samt Nordiska Ministerrådet. Ytterst innebär det en fråga om rättvis fördelning av resurser till kommunens kvinnor och män.

## **Lagen innehåll**

Diskrimineringslagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. Jämställdhetsplan ska upprättas var tredje år. Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett;

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder

Skydd mot diskriminering i arbetslivet gäller om man är:

- Anställd
- Deltidsarbetande arbetstagare
- Arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Söker eller gör praktik
- Arbetar som inhyrd eller inlånad arbetskraft
- Är arbetssökande

## **Föräldraledighet**

Arbetsgivare får inte heller missgynna en arbetstagare på grund av föräldraledighet. Det finns reglerat i föräldraledighetslagen. Exempel kan vara att man;

- inte kallas till anställningsintervju
- inte blir befördrad eller får en utbildning som kan leda till befordran
- blir uppsagd
- inte får samma möjlighet till yrkespraktik eller yrkesvägledning
- inte får samma möjlighet till utbildning
- får sämre löne- eller anställningsvillkor

## **När gäller förbudet**

Diskrimineringslagens förbud gäller i arbetslivet vid förfrågan om anställning, när någon söker anställning – under hela ansökningsförfarandet och för arbetstagare gäller det under hela anställningen.

## **Vad är diskriminering**

Syftet med diskrimineringsförbudet är att lika fall ska behandlas lika. Begreppet diskriminering indelas i direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

## **Direkt diskriminering**

Direkt diskriminering är när arbetsgivaren missgynnar någon som gör en förfrågan om arbete, en arbetssökande eller arbetstagare genom att behandla denne mindre förmånligt i jämförelse med någon annan som gör en förfrågan om arbete, annan arbetssökande eller arbetstagare och som befinner sig i en jämförbar situation, men inte tillhör någon av de skyddade grupperna.

### **Indirekt diskriminering**

Indirekt diskriminering är när arbetsgivaren missgynnar någon som gör en förfrågan om arbete, en arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett förfaringsätt eller kriterium som framstår som neutralt, men i praktiken missgynnar personer som tillhör någon av de skyddade grupperna. Exempel på indirekt diskriminering kan vara krav på att ha viss längd eller ett förbud att använda huvudbonad, såvida förbudet inte är av säkerhetsskäl.

### **Trakasserier**

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

### **Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

### **Instruktioner att diskriminera**

Detta innebär att arbetsgivaren inte får ge order eller instruktioner till någon som står i lydnads- och beroendeställning, att diskriminera någon.

## **Utdrag ur diskrimineringslagen (2008:567) Arbetslivet**

### **DiskL 3 kap. (SFS 2008:567) Aktiva åtgärder**

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare ska ske kring tre områden

- arbetsförhållanden
- trakasserier
- rekrytering

### **Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare**

**1 §** 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.

**2 §** Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdiga. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. (...)

### **Målinriktat arbete**

**3 §** Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. (...)

## **Arbetsförhållanden**

**4 §** Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

**5 §** Arbetsgivare ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap

**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.

## **Rekrytering**

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

**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 nyanställning 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. (...)

## **Lönefrågor**

**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. (...)

**11 §** Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. (...)

**12 §** Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. (...)

## **Jämställdhetsplan**

**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. (...)

## Övergripande kartläggning 2013-11-01

### Våra anställda 2013-11-01

<b>Antal tillsvidareanställda</b>	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	845 / 89%	103 / 11%	948
Bolagen	67 / 57%	51 / 43%	118
Koncernen	912 / 86%	154 / 14%	1066

<b>Antal visstidsanställda</b>	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	104 / 77%	31 / 23%	135
Bolagen	2 / 50%	2 / 50%	4
Koncernen	106 / 76%	33 / 23%	139

<b>Timavlönade</b> (omräknat till årsarbetare)	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	106,3 / 83%	21,6 / 17%	127,9
Bolagen	6,1 / 60%	4,0 / 40%	10,1
Koncernen	112,4 / 81%	25,6 / 19%	138

### Heltid respektive deltid 2013-11-01

<b>Heltidstjänst tillsvidareanställda</b>	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	457	84	541
Bolagen	26	50	76
Koncernen	483	134	617

<b>Deltidstjänst tillsvidareanställda</b>	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	388	19	407
Bolagen	41	1	42
Koncernen	429	20	449

### Chefer 2013-11-01

<b>Antal personer som har befattningen chef</b>	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	43 / 76%	13 / 23%	56
Bolagen	3 / 3%	7 / 7%	10
Koncernen	46 / 70%	20 / 30%	66

## Medianlön 2013-11-01

Medianlön tillsvidareanställda	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	25 064	29 600	25 755
Bolagen	21 894	24 496	23 000
Koncernen	24 843	28 000	25 133

Förklaring: De befattningar som har lägre lön i kommunen, är stora grupper med många individer och där arbetar mestadels kvinnor och väldigt få män. De befattningar som har högre lön, där befinner sig många av de män som arbetar i kommunen.

## Sjukfrånvaro 2013-11-01

Sjukfrånvaro	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	6,4%	3,9%	6,0%
Bolagen	5,5%	2,4%	4,0%
Koncernen	6,4%	3,5%	5,8%

Förklaring: Uträkningen sker genom addering av tillgänglig arbetstid (ex 40 h/v) och hur mycket frånvarotimmar som finns gpa sjukdom. Det förhållandet blir sjukfrånvaron i %.

Långtidssjuka i % > 60 dgr. (De senaste 12 mån från 2013-11-01)	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	48,6%	53,8%	49,1%
Bolagen	35,7%	0,0%	25,1%
Koncernen	47,8%	42,9%	47,3%

Förklaring: Ca hälften av kvinnors och mäns sjukfrånvaro i kommunen är över 60 dagar eller mer. Dock inte som en sammanhängande period.

## Föräldraledighet

Antal personer som har tagit ut Vård av barn (De senaste 12 mån från 2013-11-01)	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	193 / 92%	17 / 8%	210
Bolagen	15 / 83%	3 / 17%	18
Koncernen	208 / 91%	20 / 9%	228

Antal Föräldralediga (De senaste 12 mån från 2013-11-01)	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunen	51 / 96%	2 / 4%	53
Bolagen	1 / 50%	1 / 50%	2
Koncernen	52 / 95%	3 / 5%	55



## Utvärdering av föregående plan och redovisning av ny plan med mål och aktiva åtgärder

### Bakgrund

Personalavdelningen har redovisat jämställdhetsplanen ute i de olika förvaltningarna och bolagen, tex. på olika chefsmöten och för medarbetare på APT (arbetsplatsträff). Till chefernas hjälp finns PowerPoint-presentationer och olika övningar (tex ”Heta stolen”) och filmer (om härskartekniker) som de har kunnat arbeta med på APT. Insamling av data har skett genom enkäter med mål och de aktiva åtgärderna har skickats ut via e-post till kommunkoncernens 65 chefer. NY TEXT; 40 chefer svarade under 2012 (jämställdhetsplan plan 2010-2012). Den nya jämställdhets- och mångfaldsplanen planen togs upp i KS 2014-02-04 och därefter har en omarbetning gjorts för att öka svarsfrekvensen. Insamling av data har skett genom att skicka ut planen ytterligare en gång samt genom intervjuer. Svarsfrekvensen nu 100%.

FÖREGÅENDE TEXT VAR: *Insamling av data har skett genom enkäter med mål och de aktiva åtgärderna har skickats ut via e-post till kommunkoncernens 65 chefer. 40 chefer svarade.*

Planen är indelad i fyra områden:

- Medarbetarskap och ledarskap
- Rekrytering
- Lön
- Kränkande särbehandling

Indelningen är utifrån diskrimineringslagens uppbyggnad och utifrån att målen går in i varandra. Dessutom har regeringspropositionen följts. Inom varje område är det uppdelat på kommunens mål och för att förtydliga vad åtgärden innehåller och betyder, beskrivs dem som en fråga eller ett påstående under aktiva åtgärder/checklista. Detta för att man ska kunna utvärdera planens aktiva åtgärder till nästkommande plan.

## Medarbetarskap och ledarskap

### Mål i Jämställdhetsplan 2010-2012

- Vi arbetar för att jämställdhetsperspektivet ska finnas med vid planering, beslut och genomförande i verksamheten.
- Både kvinnor och män ska ha samma möjlighet att ta ut föräldraledighet och att vara hemma med sjukt barn.
- Innan medarbetare går på föräldraledigheten ska ett planeringssamtal ske och nyblivna pappor uppmuntras att ta ut föräldraledighet.
- Alla medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan.
- Vi ska i möjligaste mån förlägga möten och aktiviteter så att alla kan delta.

Delvis uppnådda mål

### Nya mål i Jämställdhets- och mångfaldsplanplan 2013-2015

- Vi arbetar för att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska finnas med vid planering, beslut och genomförande i verksamheten.  
(Jämställdhetsintegrering).
- I Tjörns kommunkoncern får medarbetare det stöd som de behöver för att förena arbete och föräldraskap.
- I Tjörns kommunkoncern har samtliga medarbetare likvärdig möjlighet till kompetensutveckling (t.ex. nätverka, arbetsrotation, skuggning, prova nya arbetsuppgifter, utbildning, arbeta över förvaltningsgränserna) -oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning.

### Aktiva åtgärder/ checklista

Vid utvärdering; kryssas de aktiva åtgärderna i och skickas in till personalavdelningen.

#### Aktiv åtgärd 1

Vi har diskuterat jämställdhets- och mångfaldsfrågor och genomfört olika aktiviteter med planen som stöd på vår arbetsplatsträff.

1 gång     2-3 ggr     4-6 ggr     6- eller fler

Ansvar: Närmaste chef

Genomfört: Med början våren 2014. Klart 2015.

Föregående plans formulering var ”Alla har fått information om diskrimineringslagarna och Tjörns kommuns policys text på APT eller genom utbildning”. NY TEXT: 93% av cheferna angav att de informerat på APT eller genom utbildning. Resterande 7% angav att aktiviteten sker under tiden utvärderingen samlades in.

FÖREGÅENDE TEXT VAR: 93% av de 40 svarande cheferna angav att det har genomförts.

Föregående plans formulering var ”Vi har diskuterat jämställdhets- och mångfaldsfrågor och genomfört olika aktiviteter med planen som stöd på vår arbetsplatsträff.” Men med bara svarsalternativ ja eller nej. NY FORMULERING: 97% angav svarsalternativ JA. Flertalet angav att det skulle genomföras.

FÖREGÅENDE TEXT VAR: 87% anger ja.

Men planen ska inte endast vara en engångsföreteelse på ett APT. Därför ändras formuleringen med syfte att frekvensen av diskussionerna på APT ska öka. Vi vill att man ska prata om jämställdhets- och mångfaldsfrågor oftare och frågar därför hur många gånger man faktiskt diskuterar ute i verksamheterna. Syftet är att sprida kunskap, informera om målen samt att väcka tankar om jämställdhet och mångfaldsfrågorna, för att det ska bli en hållbar utveckling.

### **Aktiv åtgärd 2**

Vi kollegor emellan har inte visat negativ attityd/negativa kommentarer till någon när denne behöver vara föräldraledig eller hemma för vård av barn och detta har tagits upp på APT eller i medarbetarsamtalet.

Ansvar: Alla anställda

Genomfört: Med början våren 2014. Klart 2015

Tidigare formulering var ”Vi har inte ifrågasatt när någon vill vara föräldraledig eller hemma för vård av barn”. 100% svarade att man inte har ifrågasatt.

Som arbetsgivare inom Tjörns kommun och bolag vet man att man bryter mot föräldraledighetslagen /diskrimineringslagen om man på ett negativt oskäligt sätt ifrågasätter en medarbetares föräldraledighet. Men som kollega är det heller inte ok att visa negativ attityd, eftersom det är en rättighet som föräldrar har. Därför har den aktiva åtgärden ändrats till nuvarande formulering för att vara ännu tydligare vilka som avses.

### **Aktiv åtgärd 3**

I de lägen det har varit aktuellt, så har vi aktivt skapat förutsättningar för att hålla sjukskrivna och/eller föräldralediga informerade om vad som händer på arbetsplatsen samt uppmuntrat att hålla personlig kontakt. (text sänt hem mötesanteckningar och protokoll, ringt upp medarbetaren)

Ansvar: Närmaste chef

Genomfört: början 2013. Klart 2015

Föregående formulering var ”Vi har underlättat återkomsten till arbetet för föräldralediga och sjukskrivna genom att kontinuerligt informerat vad som händer på arbetsplatsen, sänt hem mötesprotokoll et.c.” NY TEXT: *83% av cheferna har genomfört den aktiva åtgärden.* Några angav dock att den frånvarande har tillgång till nätet, skolportal etc vilket innebär att den frånvarande måste själv vara aktiv. Men det är inte riktigt samma sak som att få/ges en kontakt av arbetsgivaren.

FÖREGÅENDE TEXT: *80% av svarande hade genomfört den aktiva åtgärden.*

Arbetsgivare är skyldig att underlätta för medarbetare att kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap. Ett konkret sätt är att personer som är borta från arbete en längre tid hålls informerade, så att det inte känns så obekant och främmande att komma tillbaka.

Arbetsgivaren vinner naturligtvis också på detta eftersom personen är mer insatt om vad som har pågått på arbetsplatsen, vilket förkortar introduktionstiden.

#### **Aktiv åtgärd 4**

Alla chefer ska få utbildning i genusfrågor.

Ansvar: Personalchef

Genomfört: Hösten 2013

För att öka sin kunskap och för att kunna arbeta med genusfrågor tex på APT och gentemot verksamhetens målgrupp (elever/boende/brukare/kunder), ska chefer ha utbildning i genusfrågor. Genom Välkommenprojektet och Jämställd medborgarservice har kommunen fått bidrag från Europeiska Socialfonden att arbeta med genusfrågor.

## Löner

### Mål i Jämställdhetsplan 2010-2012

- Vi utvecklar lönekriterier för att stödja en löneutveckling på lika villkor.
- Genom lönesamtal mellan chef och medarbetare görs lönesättningsprinciper kända.
- Hos oss har medarbetare som är föräldraledig löneutveckling som om den vore i tjänst.
- Hos oss har medarbetare som är långtidssjukskrivna löneutveckling som om de vore i tjänst.

Delvis uppnådda mål

### Nya mål i Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015

- Chefer ska på APT göra våra nya lönekriterier kända för alla medarbetare, för att stödja en löneutveckling på lika villkor.
- BAS, arbetsbefattningsvärderingssystemet ska implementeras i Tjörns kommunkoncern under 2013 och 2014.

### Aktiva åtgärder/ checklista

Vid utvärdering; kryssas de aktiva åtgärderna i och skickas in till personalavdelningen.

#### Aktiv åtgärd 5

Jag har tagit upp och förklarat de nya lönekriterierna på APT, för mina medarbetare.

Ansvar: Närmaste chef  
Genomfört: Hösten 2013

Ett av målen i föregående jämställdhetsplan var att utveckla lönekriterier och den aktiva åtgärden att ta fram lönekriterier som är kända för alla medarbetare och att de skulle revideras.

Helt nya lönekriterier har utformats och alla chefer har genomgått utbildning i de nya lönekriterierna. Men för att även medarbetare ska veta vad de bedöms utifrån ska lönekriterierna genomgå på APT. Samtidigt som lönekriterierna utformades såg personalavdelningen / workshopgruppen till att lönekriterierna även är diskrimineringsneutrala, alltså är granskade utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Föregående plans aktiva åtgärd var att föräldralediga och sjukskrivna medarbetare ska få löneutveckling som om de vore i tjänst. NY TEXT: 89% av cheferna angav att "där det har varit aktuellt har långtidssjukskrivna/föräldralediga fått löneutveckling". Resterande angav att det inte har varit aktuellt, alltså har ej haft några långtidssjukskrivna/föräldralediga medarbetare. Frågan tas bort för vi når diskussionen bättre och mer frekvent genom den årliga lönebildningsprocessen.

*FÖREGÅENDE TEXT VAR: Av de svarande chefer angav ca 87% att "där det har varit aktuellt har långtidssjukskrivna/föräldralediga fått löneutveckling".*

#### **Aktiv åtgärd 6**

Personalavdelningen utformar en mall för medarbetarsamtalet utifrån lönekriterierna som stödjer den individuella utvecklingsplanen.

Ansvar: personalavdelningen

Genomfört: med början våren 2014.

Föregående formulering var "Hos oss har \_ procent av medarbetarna en individuell utvecklingsplan." Här ser vi att vi behöver arbeta ännu mer med frågan utifrån de svar som inlämnats samt genom den medarbetarenkät som gjordes 2010. Det är dock en viktig jämställdhetsfråga! Att ha en dokumenterad individuell utvecklingsplan möjliggör tex. till avancemang, få ökat ansvar och intressantare arbetsuppgifter samt i förlängningen påverkan på lönen. Den individuella utvecklingsplanen ska därför ingå som en naturlig del i medarbetarsamtalet.

Personalavdelningen har genom Medarbetarriktlinjerna övningar som syftar till att tydliggöra vad som kan vara kompetensutveckling och att ta eget ansvar för det. Dessutom kommer ett utvecklingsprogram startas "EMIL", där ett mer strategiskt grepp kring utbildningar tas. Genom deltagande kan personalavdelningen till nästkommande plan kontrollera om det procentuella deltagandet speglar de anställda uppdelat på kön.

## Rekrytering

### Mål i Jämställdhetsplan 2010-2012

- Vi gör annonserna inom Tjörns kommun attraktiva ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- Vi analyserar hela verksamhetsområdet vid varje annonseringstillfälle för att se om det finns utrymme för heltidsanställningar.
- Vi har en tydlig kravprofil i våra annonser avseende arbetsuppgifter och erforderlig kompetens.
- Vi verkar för en jämnare fördelning ur jämställdhets- och mångfaldsperspektiven på alla nivåer.

Delvis uppnådda mål

### Nya mål i Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015

- Som stöd till rekryterande chefer ska en manual i rekryteringsprocessen utformas. Det ska vara en process som bygger på metoden ”kompetensbaserad rekrytering”, vilket syftar till att minimera/eliminera diskriminering vid rekrytering.
- Vi analyserar hela verksamhetsområdet innan varje annonseringstillfälle för att se om det finns utrymme för redan anställda medarbetare att få möjlighet att gå upp i tjänst.

### Aktiva åtgärder/ checklista

Vid utvärdering; kryssas de aktiva åtgärderna i och skickas in till personalavdelningen.

#### Aktiv åtgärd 7

Om det har varit aktuellt: Vi har aktivt undersökt om det finns underlag för att öka sysselsättningsgraden och har under året ökat för \_\_\_\_\_ kvinnor.

Ansvar: Närmaste chef  
Genomfört: Med början 2013.

#### Aktiv åtgärd 8

Om det har varit aktuellt: Vi har aktivt undersökt om det finns underlag för att öka sysselsättningsgraden och har under året ökat för \_\_\_\_\_ män.

Ansvar: Närmaste chef  
Genomfört: Med början 2013.

Förra planens aktiva åtgärd var att undersöka om det finns underlag för heltidsanställningar, samt svara på ökningen av andelen i procent heltidstjänster för kvinnor respektive män. NY TEXT: 89% av cheferna angav att det inte har varit aktuellt eller att de har bara heltidstjänster. 6 % chefer angav att man har ökat för kvinnor, ej för män. Några chefer har inte preciserat skillnaden i ökningen mellan könen. NY text: Några har inte svarat på frågan.

FÖREGÅENDE TEXT VAR: 87% av de svarande chefer angav att det inte har varit aktuellt eller att de har bara heltidstjänster. Några chefer angav att man har ökat för kvinnor, ej för män.

Vi vill fortsätta att ta reda på om sysselsättningsgraden ökar i verksamheterna. Att öka sysselsättningsgraden kommer vara ett delmål över tid och utvärderas i kommande planer. Att skapa enbart heltidstjänster inom planperioden är inte ett överkomligt mål.

Att öka sysselsättningsgraden är en jämställdhetsfråga, då fler kvinnor än män arbetar deltid. Men det är inte en rak och enkel problematik bakom, vilket belyses i en av kommentarerna från utvärderingen: ”Jag arbetar för att höja sysselsättningsgraden för våra medarbetare men problemet i våra små verksamheter är att vi måste ha ex antal personer för att täcka alla veckans dagar. Att göra kombinationstjänster är nästan omöjligt p.g.a. att det behövs för att arbeta varannan helg i stort i varje verksamhet”

### **Aktiv åtgärd 9**

Rekryteringsprocess som grundar sig i metoden ”kompetensbaserad rekrytering” ska skrivas och publiceras.

Ansvar: Personalavdelningen  
Genomfört: Våren 2014

93% av de svarande cheferna angav att de har tänkt igenom annonserna ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och att sökande vid urvalsprocessen och intervju har behandlats lika utifrån kravprofil. Vid granskning av de publicerade annonserna i vårt annonserings- och söksystem Offentliga jobb, stämmer den bilden att Tjörns kommunkoncern inte publicerar annonser som kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna.

Men för att säkerställa och höja kompetensnivån hos chefer inom metoden kompetensbaserad rekrytering ska en rekryteringsprocess publiceras och kommuniceras ut. Kompetensbaserad rekrytering (är utarbetad av forskaren Malin Lindelöw) och metoden syftar till att den mest kompetenta personen ska få jobbet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller någon annan faktor som egentligen inte är relevant för att klara jobbet.



## Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. I dagligt tal pratar vi om företeelser som vuxen-mobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier. Till skillnad från konflikt, tar kränkande särbehandling inte slut. En konflikt kan däremot eskalera och övergå till kränkande särbehandling. ( ur Arbetsmiljöverkets föreskrift 1993:17)

Trakasserier och kränkningar är en form av maktmissbruk som vi aldrig kommer att acceptera på någon nivå, varken mellan politiker eller tjänstemän. Vi tror på ett aktivt handlande när det gäller att eliminera diskriminering.

Personalavdelningen har tagit fram en handlingsplan för hur man ska agera om trakasserier förekommer. Den finns på Intranätet – Handböcker och dokument – Personalhandboken – ”Handlingsplan för Tjörns kommun vid kränkande särbehandling”.

### Mål i Jämställdhetsplan 2010-2012

- Vi ska alltid agera när/om vi upptäcker företeelser som är kopplade till kränkande särbehandling.
- Alla ska informeras om ”Handlingsplan för Tjörns kommun vid kränkande särbehandling” och vem man ska vända sig till om man blir utsatt.
- Utbildning för chefer ska genomföras, för att öka kunskapen om kränkande särbehandling.

Delvis uppnådda mål

### Nya mål i Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015

- Alla ska informeras om ”Handlingsplan för Tjörns kommun vid kränkande särbehandling” och var man ska vända sig och hur man ska agera om någon blir utsatt.

## Aktiv åtgärd / Checklista

Vid utvärdering; kryssas de aktiva åtgärderna i och skickas in till personalavdelningen.

### Aktiv åtgärd 10

\_\_\_ % av våra medarbetare känner till ”Handlingsplan för Tjörns kommun vid kränkande särbehandling” och vi har tagit upp handlingsplanen på APT.

Ansvar: Närmaste chef

Genomfört: Med början 2014

Alla cheferna anger att de har agerat om man har sett eller upptäckt diskriminering och trakasserier. Medarbetarundersökningen som genomfördes 2010, visar däremot att kränkande särbehandling förekommer. Från andra medarbetare eller från brukare/kunder/klienter/elever. Av dem som upplever sig ha blivit diskriminerad/trakasserad är det inte pga. någon diskrimineringsgrund, utan huvudsakligen av andra orsaker.

Den aktiva åtgärden kvarstår, för att fortsätta informera alla om vad som kan göras om kränkande särbehandling eller trakasserier uppstår.