



Plan för lika rättigheter och möjligheter

Inledning

Denna plan är Ekerö kommuns gemensamma Plan för lika rättigheter och möjligheter, tillika jämställdhetsplan. Den belyser enbart arbetsgivarperspektivet och har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

Planen utgår från Personalpolicyn som antogs av kommunfullmäktige i mars 2013. Den utgör även ett dokument som inte enbart fokuserar jämställdhet mellan kvinnor och män eller övrig lagstiftning om diskriminering, utan har också sin bas i FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna.

Planen ersätter inte och behandlar inte kommunens åtgärder beträffande elever, brukar eller medborgare i övrigt.

A Övergripande mål

§ 1

I kommunens strävan mot ökad medborgarnytta och i arbetet att nå uppsatta mål är medarbetarnas olikheter i form av kompetens, bakgrund och erfarenhet värdefulla förutsättningar och tillgångar för att med god kvalitet uppfylla de åtaganden kommunen har.

Alla medarbetare i kommunen ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön, etnicitet, ålder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Det dagliga arbetet ska i alla verksamheter anpassas till och präglas av kommunens värdegrund, professionellt förhållningssätt, kommunikation – öppen dialog, engagemang.

B Ansvarsfördelning

§ 2

- Kommunfullmäktige antar planen och är som arbetsgivare ytterst ansvarig.
- Kommundirektören är ytterst ansvarig för att frågor som berör lika rättigheter och möjligheter bedrivs enligt denna plan.
- Chefer på övergripande nivå har i sitt ansvarsområde att följa upp att aktiviteterna genomförs i sin linjeorganisation.



- Chefer på alla nivåer har ett operativt ansvar för dessa frågor inom sina respektive verksamheter.
- Varje enskild anställd har ett eget ansvar för medverkan i dessa frågor.
- Kommunen som arbetsgivare har ett ansvar för och ska tillsammans med de fackliga organisationerna arbeta för att ett bra arbete bedrivs i frågor som berör lika rättigheter och möjligheter.

C Aktiva åtgärder

§ 3

En del av arbetsmiljöarbetet

De aktiva åtgärderna mot diskriminering är en del av kommunens arbetsmiljöarbete.

Nulägesanalys

Av bilaga framgår statistiska underlag för nulägesanalysen uppdelat på kön.

Andelen kvinnor respektive män utgör 82 procent respektive 18 procent.

I kommundirektörens ledningsgrupp ingår 17 personer, 8 kvinnor och 9 män.*)

I det senaste bokslutet konstateras att antalet anställda i kommunen minskat marginellt liksom antalet årsarbetare. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i organisationen är drygt 90 procent av heltid. 12 procent av alla anställda är 60 år eller äldre. Av cheferna är 20 procent 55 år och äldre samt i kommunens ledningsgrupp är 8 av 17 chefer 55 år och äldre.

Sjukfrånvaron för kvinnor har minskat med 0,8 procentenheter mellan 2011/2012 och för män med 0,3 procentenheter. Totalt hade kommunen en sjukfrånvaro på 4,9 procent under 2012.

I den senaste lönekartläggningen, baserad på 2012 års löner, har ingenting framkommit som tyder på löneskillnader som beror på kön.

*) För att betraktas som en "jämskölld organisation" ska förhållandet vara 60 procent av det ena könet respektive och 40 procent av det andra.



D Arbetsförhållanden

§ 4

Mål

- Ekerö kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och en arbetsplats för alla utifrån de behov av kompetens som verksamheten ställer.
- Som arbetsplats ska kommunen präglas av allas lika värde och vara fri från diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Att arbeta i kommunen ska gå att förena med föräldraskap.

Aktiviteter

Ansvariga chefer:

- Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete säkerställa att arbetsplatsen är så utformad så att den förebygger diskriminering och inte exkluderar personer.
- Informera de anställda om diskrimineringslagstiftningen och denna plan.
- Utredda och åtgärda eventuell förekomst av kränkande särbehandling samt sexuella och övriga trakasserier och vid behov föreslå förebyggande åtgärder.
- Följa upp sjukfrånvaron kontinuerligt och så snart det är möjligt vidta nödvändiga rehabiliteringsåtgärder.
- Tillmötesgå förläggning av arbetstider och sysselsättningsgrader så långt det är möjligt.
- Sträva efter att lägga möten på tider som kan underlätta för småbarnsföräldrar att lämna och hämta barn.
- Sträva efter att mer- och övertidsarbete begränsas.

HR-enheten:

- I personalbokslutet årligen presentera könsuppdelad statistik, statistik som visar anställningsformer och sysselsättningsgrad uppdelad på kön samt uttag av föräldraledigheter och vård av barn.
- Redovisa sjukstatistik per yrkesgrupper för att tillhandahålla möjligheter att analysera specifika yrken.
- Fortsätta att utbilda chefer i diskrimineringslagstiftningen samt informera dem om innehållet i denna plan.



- Utarbeta och genomföra en enkät under 2014 för att undersöka hur småbarnsföräldrar upplever att det är att arbeta inom Ekerö kommun.

E Rekrytering och kompetensutveckling

§ 5

Mål

All rekrytering ska ske utifrån de krav verksamheten ställer på kompetens och personlig lämplighet. Det medför att ingen ska missgynnas utifrån vare sig diskrimineringslagstiftningen eller andra skäl vad gäller anställning, utveckling eller karriärmöjligheter. Fokus ska ligga på väsentliga egenskaper för befattningen och att erbjuda möjligheter att tillvarata individers olikheter.

Aktiviteter

Ansvariga chefer:

- Svara för kort- och långsiktig bemanningsplanering och vid anställning säkerställa att bedömning av sökande sker utifrån befattningskrav och relevant kompetens för att på så sätt förebygga diskriminering.
- Genom aktiv dialog med sina medarbetare säkra individuella utvecklingsbehov för att möta verksamhetens kommande krav.
- Inom respektive verksamhet upprätta metoder för uppföljning.

HR-enheten:

- Utarbeta och under 2014 införa en rekryteringsprocess med fokus på hur man kan formulera kravspecifikationer, annonser mm för att stödja ovanstående mål.
- Utbilda chefer i tekniker för en konsekvent bedömning av sökande genom exempelvis strukturerade intervjuer och referenstagning.
- Fortsätta att driva akademierna i syfte att stärka personal- och kompetensförsörjningen på olika nivåer samt säkra individuella utbildningsbehov.
- Utbilda fackliga representanter i rekryteringsprocessen.
- Följa upp hur många medarbetare som går vidare i sin karriär inom kommunen i en ny befattning.



D Lönefrågor

§ 6

Mål

Lönesättningen ska vara könsneutral och fri från diskriminering. Lönen ska baseras på respektive individs förmåga att bidra till verksamhetsutvecklingen och övrigt förhållningssätt samt ha sin bas i den individuella differentierade principen för lönesättning.

Aktiviteter

Chefer på övergripande nivå:

- Särskilt uppmärksamma och följa lönestrukturen inom sitt verksamhetsområde och följa upp att löneskillnader beroende på kön inte förekommer.

Ansvarig chef:

- I respektive verksamhet sätta mål och följa upp prestationer.
- Varje år erbjuda medarbetar- och lönesamtal.
- På sin enhet arbeta fram en lönestruktur som speglar medarbetarnas bidrag till verksamheten.
- I samband med löneöversynen säkerställa att osakliga löneskillnader inte finns mellan kvinnor och män inom enheten.
- Beakta att föräldralediga inte missgynnas.

HR-enheten:

- Årligen genomföra lönekartläggning och analys
- Informera och involvera såväl arbetsgivarrepresentanter som arbetstagarrepresentanter i arbetet med kartläggning och analys.
- Upprätta lönestatistik utifrån yrke och kön inför löneöversynen.



Fastställd av Ekerö kommunfullmäktige 2013-10-24 § 69

Dnr KS13/187-020

Gäller fr o m 2013-12-01

Ersätter tidigare reglemente:

Dnr –

**Bilaga till nulägesanalys**

Antal anställda 2010-2012.

Antal anställda uppdelat på kön per produktionsområde			
Förvaltning	2012	2011	2010
Kommunledningskontoret	69	67	56
varav kvinnor	50	48	42
varav män	19	19	14
Nämndkontor	18	20	14
varav kvinnor	15	17	12
varav män	3	3	2
Tekniska kontoret	24	22	23
varav kvinnor	17	6	7
varav män	7	16	16
Stadsarkitektkontoret	21	24	24
varav kvinnor	13	17	17
varav män	8	7	7
Kultur	58	47	58
varav kvinnor	43	36	45
varav män	15	11	13
Förskola och skola	771	790	788
varav kvinnor	657	689	685
varav män	114	101	103
Äldreomsorg	116	123	118
varav kvinnor	106	113	111
varav män	10	10	7
Omsorg	260	267	281
varav kvinnor	203	209	224
varav män	57	58	57
Socialkontor	59	57	57
varav kvinnor	52	46	48
varav män	7	11	9
Miljö- och hälsoskyddskontor	9	9	8
varav kvinnor	6	6	5
varav män	3	3	3
Totalt	1399	1412	1417

**Antalet medarbetare som tagit ut vård av barn och föräldraledighet under 2010-2012 fördelat på kön, ålder.**

VAB						
antal						
	2012		2011		2010	
	K	M	K	M	K	M
20-29	22	5	27	6	17	5
30-39	170	29	166	27	136	20
40-49	151	22	113	20	82	15
50-59	12	9	9	7	10	3
60-	7	0	6	0	5	0
	362	65	321	60	250	43

F-Led						
antal						
	2012		2011		2010	
	K	M	K	M	K	M
20-29	35	4	43	5	37	7
30-39	132	25	122	23	100	18
40-49	62	14	43	14	31	11
50-59	1	6	1	6	1	3
60-	0	1	0	0	0	0
	230	50	209	48	169	39

Sjukfrånvaro 2010-2012, totalt och uppdelat på kvinnor och män.

Sjukfrånvaro i % 2012, 2011 och 2010. Totalt och uppdelat på kvinnor och män			
	2012	2011	2010
Totalt	4,9	5,4	5,7
varav kvinnor	5,2	6	6,2
varav män	3,5	3,8	3,6