

**JÄMSTÄLLDHETSPLAN
MED
MÅNGFALDSPERSPEKTIV
för
HEDEMORA KONCERN
2014-2016**

Innehållsförteckning

	Sid
Innehållsförteckning	2
1. Lagar	3
2. Bakgrund och inledning	4
3. Utvärdering av 2011-13 års plan	5
Tidsplan	7
4. Arbetsförhållanden	9
Kartläggning och analys	
Mål och åtgärder	11
5. Förvärvsarbete och föräldraskap	12
Kartläggning och analys	
Mål och åtgärder	13
6. Sexuella trakasserier	13
Kartläggning och analys	
Mål och åtgärder	13
7. Kompetensutveckling och Rekrytering	14
Kartläggning och analys	
Mål och åtgärder	14
8. Jämställdhetsanalys av löner	15
Kartläggning och analys	
Mål och åtgärder	15
9. Mångfald	15
Kartläggning och analys	
Mål och åtgärder	16
10. Aktivitetsplan	17

1. Lagar

Fr.o.m. 1 januari 2009 gäller en ny lag, **Diskrimineringslag**, (2008:567).
Diskrimineringslagstiftningen i Sverige har sammanförts till en enda lag med syftet att den ska vara mer enhetlig och lättöverskådlig.

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder.

Lagen fastställer att arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska upprätta en skriftlig plan för jämställdhetsarbete som ska revideras minst vart tredje år.

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare
2. gör en förfrågan om eller söker arbete
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Med diskriminering avses:

Direkt diskriminering

Indirekt diskriminering

Trakasserier

Sexuella trakasserier samt

Instruktion att diskriminera

Föräldraledighetslagen (1995:584)

Denna lag ger arbetstagare i egenskap av förälder eller vårdnadshavare rätt att, för vård av barn, vara ledig från anställningen till dess barnet har fyllt ett och ett halvt år. Lagen ger även rätt till ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år.

Föräldraledighetslagen gäller både ledighet med och utan föräldrapenning.

Föräldraledighetslagen är tvingande och kan inte inskränkas.

Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning(2002:293).

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

2. Bakgrund och inledning

Hedemora kommun har tidigare antagit **Policy för jämställdhet, Handlingsplan rörande sexuella trakasserier, Handlingsplan vid trakasserier och kränkande särbehandling** samt **Lönepolicy**. Kommunens jämställdhets- och mångfaldsplan, utgår från dessa dokument samt Diskrimineringslagen, SFS 2008:567. Utifrån lagen ska arbetsgivaren bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning, sexualitet eller ålder.

2009 undertecknade kommunen CEMR:s jämställdhetsdeklaration, Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, som säger att en handlingsplan ska antas och genomföras inom två år från undertecknandet. 2011 skrevs handlingsplanen vilken även reviderades 2013

Hedemora koncerns övergripande Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv anger övergripande mål och åtgärder för maximalt tre år. Respektive bolag och förvaltning bryter sedan ner mål och åtgärder i en treårsplan för respektive enhet.

Från och med år 2011 görs en ny Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv vart tredje år. Förvaltningarna och bolag skriver sina egna planer innehållande samma rubriker med eventuella anpassade tillägg.

Mål: Den koncernövergripande Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv 2014-2016 ska vara väl känd av bolags-och förvaltningschefer och Kommunstyrelsens politiker.

Åtgärd: Under hösten 2013 informeras bolags-och förvaltningschefer och politiker om den koncernövergripande Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv som gäller i Hedemora koncern 2014-16.

Ansvarig: Kommunchef och Jämställdhetsstrateg

3. Utvärdering av 2011-13 års jämställdhetsplan

Utvärderingen bygger på de utvärderingar som inkommit från bolag och förvaltningar. Dessa skulle ha varit jämställdhetsstrategen tillhanda 1 augusti 2013 i enlighet med tidigare gällande Jämställdhetsplan 2011-13.

De förvaltningarna som skickat in utvärderingar är:

Kommunstyrelseförvaltningen, Utbildningsförvaltningen, Miljö och samhällsbyggnad samt Kultur och fritid.

Hedemora Bostäder har inte någon Jämställdhetsplan. Hedemora Energi skrev sin jämställdhetsplan våren 2013 varför det inte var aktuellt med någon utvärdering för deras del. Vård och Omsorg skickade inte in någon utvärdering.

Samtliga inkomna utvärderingar finns hos jämställdhetsstrategen.

Jämställdhetsplan

Utvärderingarna visar på en stor osäkerhet huruvida kunskap om vad som står i jämställdhetsplanen verkligen nått ut till medarbetarna.

Alla chefer, mellanchefer, nyckelpersoner med flera har genomgått utbildningssatsningen JÄMT i Hedemora som bland annat berör bemötande och fördomar kring framför allt kön men även andra diskrimineringsgrunder. Detta arbete pågår sedan 2010 och framöver.

Arbetsförhållanden

Sjukskrivningsnivån i Hedemora har minskat under senare år och låg 2012 på 5,50 %.

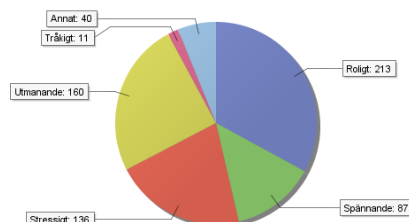
Korttidssjukskrivningarna har minskat för kvinnor men ligger på samma nivå som tidigare för män.

Några arbetsplaster har haft utbildning i hot och våld.

Alla svarar att de genomfört arbetsmiljökartläggning varje år och att friskvård erbjuds i olika former.

Under perioden 2011 till 2014 arbetas med att erbjuda alla, som så önskar, heltidsarbete. Arbetet har kommit olika långt.

På en webfråga på intranätet: Hur känns det oftast för dig att gå till jobbet? svarade medarbetarna enligt nedan. Flera medarbetare kommenterade att stress inte enbart är negativt.



Förvärvsarbete och föräldraskap

Några enheter skriver att de har informerat om arbetsgivarens syn på uttag av föräldraledighet men ingen mätning av hur föräldrar upplever Hedemora kommuns syn på föräldraledighet har genomförts.

Den tillfälliga föräldraledigheten har fördelats jämnt mellan könen inom kommunen dock ej längre föräldraledighet där kvinnor fortsatt tar ut merparten.

Administrativa enheter erbjuder flexitidsavtal till de anställda, andra uppger att de individuellt söker anpassa arbetstiderna för att underlätta för föräldrar att kombinera arbete och familj.

Medarbetarsamtal och lönesamtal erbjuds men det är osäkert om det gäller samtliga verksamheter.

Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

En stor osäkerhet råder huruvida chefer informerat om de policys/handlingsplaner som gäller.

Två ärenden avseende sexuella trakasserier har inkommit till personalavdelningen under 2012.

Kompetensutveckling och rekrytering

Inom flera förvaltningar, men inte alla, finns dokumenterade individuella utvecklingsplaner. Dessa redovisas och analyseras ej könsuppdelat. Personalavdelningen har gjort ett nytt material för att rekrytera utan diskriminering, vilket kommer att informeras om på chefsträffar under hösten 2013.

Inte alla externa tjänster har haft sökande som är från underrepresenterat kön. För de tjänster som har haft många sökande har det lyckats men inte för tjänster med få sökande.

Jämställdhetsanalys av löner

Analys av lönerna görs nu hösten 2013. Löneanalys gjordes inte 2012. Det ser ut att vara löneskillnader till kvinnors nackdel men siffrorna är inte analyserade ännu.

Mångfald

En språkbank är under uppbyggnad men behöver bli mer känd.

Utbildning i rekrytering är inplanerad under hösten 2013.

På en förvaltning tillämpar de en annonsmall där det framgår att mångfald berikar, där har de även ett delvis oidentifierat rekryteringsförfarande.

På webbförfråga på intranätet: Tycker du att det är intressant att arbeta i Hedemora kommun? svarade 2/3 att de oftast tycker det är roligt, 1/3 att de ibland tycker det och ett litet fåtal (3 %) svarade nej.

Det har inte funnits sökande med annan etnisk bakgrund till samtliga tjänster. Arbetet med att förbättra tillgängligheten är ännu i sin linda.

Sammanfattning av utvärdering

Utifrån svaren kan läsas att många inte arbetar aktivt med jämställdhetsplanen. Detta kan även utläsas av svårigheten i att få in utvärderingarna. Långt ifrån alla vet ens om informationen av dokumentet och berörda policys och handlingsplaner, nått ut till medarbetarna. För att jämställdhetsplanen ska få genomslag behöver chefer bli bra på att regelbundet ta upp frågan på tex

arbetsplatsträffar, apt. Idag finns jämställdhet som en punkt på dagordningen för apt men hur används den?

Det tycks som att alla enheter genomför arbetsmiljökartläggningar, många har individuella utvecklingsplaner för sina medarbetare medan andra ännu saknar dessa. Ingen analyserar kompetensutvecklingsplaner ur ett könsperspektiv.

De som svarat försöker finna bra lösningar för föräldralediga och erbjuda tex medarbetarsamtal samt scheman som fungerar när de återgår i arbete.

Eftersom ingen undersökning gjorts hur föräldrarnas upplevelse är vet vi inget om detta.

Arbetet med att erbjuda heltid för alla som så önskar är på gång och förväntas slutföras inom tidsramen. Vi behöver fortsatt arbeta med sjukfrånvaron för att få friska arbetsplatser, i detta arbete gäller att särskilt vända sig till de verksamheter som har höga sjuktal. Positivt är att de stora förvaltningarna sänkt sina sjuktal. På små förvaltningar får en enstaka medarbetare stort genomslag i statistiken.

Att vi fått in ärenden avseende sexuella trakasserier behöver inte enbart uppfattas som negativt – det kan också visa på att frågan lyfts upp och nu börjar pratas om.

Arbetet med kompetensutveckling och rekrytering behöver vidareutvecklas – inte minst mot bakgrunden av stora pensionsavgångar framöver.

På grund av personalbyten genomfördes ingen löneanalys under 2012, likaledes på grund av detta är vi sent ute 2013 dock ligger det med i planen för året.

Tidsplan för jämställdhetsplan 2014-16:

Under hösten 2013 skrivs den övergripande jämställdhetsplanen med mångfaldsperspektiv som gäller 2014-16. Den presenteras för chefer och kommunstyrelsens politiker senast 15 oktober 2013.

Bolag och förvaltningar skriver sina egna Jämställdhetsplaner med mångfaldsperspektiv med den kommunövergripande planen som underlag samt gör kompletteringar för den egna specifika verksamheten, med mål och åtgärder och ansvarigheter.

Varje Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv ska i laga ordning samverkas kring i respektive samverkansgrupp. Den koncernövergripande planen behandlas i Cesam.

Under hösten 2013 presenteras planerna för respektive nämnd/styrelse så att det finns aktiva planer gällande från januari 2014.

1 juli 2016 lämnar samtliga bolag och förvaltningar sina utvärderingar till jämställdhetsstrateg eller motsvarande.

Hösten 2016 arbetar bolag och förvaltningarna fram sina planer gällande 2017-2019. Jämställdhetsstrategen sammanställer utvärderingarna samt skriver förslag till Hedemora kommuns övergripande Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv för 2017-2019.

Utvärderingarna ska innehålla:

- Måluppfyllelse för uppställda mål
- Analys av måluppfyllelse
- Utvecklingsåtgärder, de åtgärder som planerats för och utförts samt hur det utfallit

Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv ska innehålla följande rubriker:

Arbetsförhållanden

Föräldraskap

Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Kompetensutveckling

Rekrytering

Lön

Mångfald

Under samtliga dessa ska göras:

- Kartläggning och analys som visar nuläget.
- Nya mål och åtgärder som är tidsatta och tydligt visar vem som ansvarar

4. Arbetsförhållanden

4.1 Kartläggning och analys

Personal och könsfördelning

Antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda inom kommunen den 31 juli 2013 var 1244 personer, av dessa var 1031 kvinnor och 213 män.

	Tillsvidareanst.	Visstidsanst.	Totalt
Kvinnor	925	106	1031
Män	173	40	213
Summa	1098	146	1244

Hedemora kommun är en starkt kvinnodominerad arbetsgivare, 83 % av de anställda är kvinnor.

Detta kan jämföras med befolkningen i kommunen där kvinnor utgör 50%.
Folkmängd i Hedemora den 31 december 2012.

	Totalt
Kvinnor	7556
Män	7508
Summa	15064

Medarbetarna återfinns inom 175 olika yrken. (Det finns flera liknande arbeten som i vår statistik är uppdelad på flera olika yrken. Tex. lärare återfinns under en mängd olika rubriker.)

Fördelningen ser ut:

Yrken med	Endast	Flest	Mellan 40-60%	Totalt
Kvinnor	101	20	9	130
Män	30	6	9	45
Summa	131	26	18	175

Om vi tar bort yrken med endast en person anställd, ser fördelningen ut så här:

Yrken med	Endast	Flest	Mellan 40-60%	Totalt
Kvinnor	34	20	9	63
Män	4	6	9	19
Summa	38	26	9	73

Kvinnor och män återfinns i stor utsträckning inom olika yrken, endast 9 yrken, dvs knappt 13 %, har en jämn fördelning av kvinnor och män.

Fördelningen av chefer 31 december 2012.

	Högre chefer	Mellan- chefer
Kvinnor	3	34
Män	3	17
Summa	6	51

Män har procentuellt fler chefsbefattningar inom kommunen särskilt i de högsta chefsbefattningarna, dock återfinns en kvinna som kommunchef. Kvinnor utgör 83 % av medarbetarna.

Sedan 2011 finns ett pågående arbete för att erbjuda heltid till alla som så önskar i kommunen. Arbetet pågår fram till sista december 2014.

Bland tillsvidare och visstidsanställda ser fördelningen ut:

Fler kvinnor än män arbetar deltid. Män utgör 7 % av de deltidsanställda och kvinnor 93 %. För de heltidsanställda utgör 20 % män och 80 % kvinnor.

Registrerad mertid och övertid under 1 januari till 31 juni 2012.

	Mertid	Övertid
Kvinnor	6155	4418
Män	617	660
Summa	6772	5078

Kvinnor arbetar mycket tid utöver överenskommen tid då kvinnor står för 91 % av den registrerade mertiden och 87 % av övertiden.

Mertid utbetalas upp till fulltid dvs 8 timmar/dag vid deltidarbete.

Sjukfrånvaro

Under 2012 var sjukfrånvaro på kommunens arbetsplatser 5,50 %.

Ålder	-29	30-49	50-	Totalt
Kvinnor	3,48 %	6,33 %	6,45 %	6,16 %
Män	1,07 %	2,42 %	2,94 %	2,61 %

Kvinnor har mer sjukfrånvaro än män generellt. Sjukfrånvaron ökar med stigande ålder. Kvinnor har även fler sjukdomstillfällen än män.

Långtidssjukskrivningarna, dvs mer än 60 dagar, ökar också med stigande ålder där män utmärker sig i den äldsta åldergruppen.

Sjukfrånvaro mer än 60 dagar

	-29	30-40	50-
Kvinnor	3,11 %	39,87 %	39,55 %
Män	0 %	25,46 %	47,99 %

Antal sjukdomstillfällen under 2012.

Ålder	-29	30-49	50-	Totalt
Kvinnor	174	1036	1470	2680
Män	7	133	184	324
Summa	181	1169	1654	3004

Kvinnor har 89 % av sjukfrånvarotillfällena, detta kan jämföras med att kvinnor utgör 83 % av medarbetarna.

Av antal personer med fler än 5 sjukfrånvarotillfällen 2012 utgjorde kvinnor 89 %.

	antal
Kvinnor	117
Män	15
Summa	132

För de olika förvaltningarna fördelades sjukfrånvaron under 2012 enligt följande:

	%	Kvinnor	Män
Kommunstyrelseförvaltning	2,07	2,13	1,95
Kultur & Fritid	2,48	2,04	3,24
Miljö & Samhällhållsbyggnad	6,53	12,26	1,85
Socialförvaltning	4,88	5,99	2,72
Vård & Omsorg	6,90	7,48	2,36
Utbildningsförvaltning	4,37	4,74	2,89
Kommunen	5,50	6,16	2,61

Sjukfrånvaron i kommunen i stort har sjunkit gradvis. På små förvaltningar får enstaka medarbetare stort genomslag i statistiken. Det finns stora variationer i sjukfrånvaro mellan de olika förvaltningarna.

Arbetsmiljökartläggning

Arbetsmiljökartläggning görs varje år inom respektive bolag och förvaltning och sammanställs för kommunen.

Den psykosociala arbetsmiljön undersöks varje år inom respektive bolag och förvaltning och sammanställs för kommunen.

4.2 Mål

- Sjukfrånvaron i koncernen minskar årligen till 4 %.
- Korttidssjukskrivningen i koncernen ska minska.

- Hedemora koncerns anställda, kvinnor och män, går med glädje till sitt arbete.
- Den fysiska arbetsmiljön ska vara säker och den psykosociala arbetsmiljön upplevas trygg av de anställda.
- Arbetsmiljön inom koncernen ska upplevas välkomnande för alla.
- De som så önskar, ska erbjudas heltidsarbete

4.3 Åtgärder

- Varje år sammanställs och analyseras de framkomna rapporterna
- Erbjuder friskvård i form av stöd från HR-konsult, rabatterat pris till Vasahallen, friskvårdstimme, stöd vid rökavvänjning
- Årligen undersöka behovet av utbildning i att bemöta hot och våld på arbetsplatsen.
- Vid fler än 5 sjukdomstillfällen erbjuds i samarbete med närmaste chef, hälsosamtal med HR-konsult.
- Flexitidavtal eller andra arbetstidsregleringar för att underlätta arbetet för all personal tex. funktionshindrade, partiellt sjukskrivna, barnfamiljer eller personal som pga religion har behov av bön.
- Fortsatt arbete med att hitta lösningar för att erbjuda de som så önskar heltidsarbete.

4.4 Ansvarig

- Kommunchef och HR-avdelningen

5. Förvärvsarbete och föräldraskap

5.1 Kartläggning och analys

Inom Hedemorakoncernen finns olika möjligheter att anpassa arbetstiden och därmed lättare förena förvärvsarbete och föräldraskap. Exempel är flexitidsavtalet och påverkningsbart schema. Många gånger söker man finna individuella lösningar för att det ska passa både medarbetaren och arbetet.

Föräldraledighetsdagar 2012 fördelade mellan kvinnor och män.

	Dagar						
	1 dag	2-14	15-28	29-59	60-90	91-	Totalt
Kvinnor	443	1205	118	371	464	14743	17344
Män	103	238	65	294	0	733	1435
Summa	546	1443	183	665	464	15476	18779

Kvinnor tar ut betydligt fler dagar föräldraledighet än män, cirka 92 %, framför allt gäller detta vid längre uttag av föräldraledighet.

Tillfällig vård av barn fördelad mellan kvinnor och män 1 juli 2012-30 juni 2012.

	Dagar	Antal personer
Kvinnor	1432	192
Män	267	34
Summa	1699	226

Kvinnor tar även ut fler dagar för tillfällig vård av barn, 85 %, även om skillnaden här är lägre.

I Lönepolicyen anges att föräldradidighet kan ses som en form av kompetensutveckling.

5.2 Mål

- Vid mätning upplever anställda med barn att koncernen ser positivt på att föräldrar delar jämt på föräldradidighet. Mäts senast april 2016.
- Vid mätning upplever anställd förälder (i de fall det finns två föräldrar) att tiden för uttag av vård av barn fördelas jämt mellan dem. Mäts senast april 2016.

5.3 Åtgärder

- Kommunchefen förmedlar till kommunledningsgruppen, koncernens syn på uttag av föräldradidighet och vård av barn.

5.4 Ansvarig

- Kommunchef
- För mätningar ansvarar HR-avdelningen

6. Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

6.1 Kartläggning och analys

Två ärenden rörande sexuella trakasserier har inrapporterats till Personalavdelningen under 2012.

Definitioner, stöd för rutiner, ärendehantering och åtgärder finns i Hedemora kommuns **Handlingsplan rörande sexuella trakasserier** och **Handlingsplan vid trakasserier och kränkande särbehandling**, dessa dokument ligger på intranätet under fliken För medarbetare/Jämställdhet.

6.2 Mål

- Alla medarbetarna känner till koncernens handlingsplaner och deras innehåll samt var dessa återfinns augusti 2014.

- Ingen ska känna sig sexuellt trakasserad eller kränkande särbehandlad på arbetsplatsen.

6.3 Åtgärder

- Informera om gällande handlingsplaner och diskutera deras innehåll vid kommunledningsgruppen minst 1 ggr per år.

6.4 Ansvarig

- Kommunchef

7. Kompetensutveckling och rekrytering

7.1 Kartläggning och analys

Kompetensutveckling

Koncernen har en stor och varierad personalgrupp, det finns många olika arbetsområden och befattningar (se punkt 4 Arbetsförhållanden).

Utbildningsinsatser fördelas utifrån medarbetarnas och verksamhetens behov.

Kompetensutveckling diskuteras vid medarbetarsamtal. Någon kartläggning och analys av genomförd kompetensutveckling fördelat mellan män och kvinnor har inte genomförts.

Under de närmaste 10 åren står kommunen inför stora pensionsavgångar, fram till 2020 beräknas 400 medarbetare, cirka 1/3, att avsluta sina anställningar, varför det blir aktuellt med omfattande nyrekryteringar.

7.2 Mål

- Alla tillsvidareanställda i koncernen ska ha dokumenterade individuella utvecklingsplaner.
- Varje externrekryterad tjänst ska fortsättningsvis ha sökande som är från underrepresenterat kön.

7.3 Åtgärder

- Nyckelpersoner utbildas i att rekrytera utan att diskriminera.
- För varje anställd skrivs, utifrån medarbetarsamtal och en övergripande analys, en individuell utvecklingsplan i form av ett personligt styrkort eller motsvarande.
- Fortsatt översyn och förbättringar av annonsformuleringar.
- Undersöka hur kompetensutvecklingen för kvinnor och män ser ut i kommunen.
- Kartläggning och analys av genomförd kompetensutveckling redovisas könsuppdelat.

7.4 Ansvarig

- HR-chefen är ansvarig för rekryteringsutbildningen

- Varje chef ansvarar för att personliga styrkort skrivs för varje medarbetare samt kartläggning och analys.
- HR-avdelningen ansvarar och hjälper till vid annonsformuleringar
- HR-avdelningen undersöker kompetensutvecklingen i koncernen

8. Jämställdhetsanalys av löner

8.1 Kartläggning och analys

Arbetsvärdering för likvärdiga arbeten gjordes tillsammans med fackliga organisationer 2010, denna kompletterades 2013. En handlingsplan för 2014-15 med de åtgärder som behöver göras för att rätta till eventuella felaktigheter, på grund av kön, som hittades, kommer att utarbetas hösten 2013. Framöver behöver arbetet följas upp varje år.

8.2 Mål

- Löneskillnader beroende på kön skall inte finnas.

8.3 Åtgärder

- Justera löneskillnader beroende på kön, vid lönerevision årligen.

8.4 Ansvarig

- Kommunchef och förhandlingsansvarig

9. Mångfald

9.1 Kartläggning och analys

Det är varken etiskt försvarbart eller möjligt att finna statistik som visar hur befolkningen i Hedemora ser ut utifrån de olika diskrimineringsgrundernas indelning.

Hedemora koncern som arbetsgivaren behöver och söker, kompetenta medarbetare med många olika bakgrunder och erfarenheter, mångfald berikar. Under de närmaste 10 åren står kommunen inför stora pensionsavgångar, fram till 2020 beräknas 400 medarbetare, cirka 1/3, att avsluta sina anställningar, varför det blir aktuellt med omfattande nyrekryteringar.

Det är en vinst i sig att kommunens medborgare känner sig representerade även bland de medarbetare de möter i sina kontakter med kommunens många verksamheter.

Förändringar i befolkningen 2012

	Inflyttningar	Utflyttningar	Invandring	Utvandring
Kvinnor	443	428	104	19
Män	367	403	83	22
Summa	810	831	187	41

9.2 Mål

- Hedemora koncerns anställda speglar Hedemora befolkning i många olika avseenden
- Varje externt annonserad tjänst inom kommunen skall fortsättningsvis ha sökande både från svensk och annan etnisk bakgrund.
- 2014 ska finnas en långsiktig plan för att öka tillgängligheten för funktionshindrade inom koncernens lokaler.
- Hedemora koncerns medarbetare upplever Hedemora som en intressant och attraktiv kommun att arbeta i.

9.3 Åtgärder

- Fortsatt översyn och förbättringar av annonsformuleringar.
- Fortsatt planering av åtgärder för att förbättra tillgängligheten inom kommunen.
- Ta upp diskrimineringslagarna till diskussion på kommunledningsträffar, minst 1 ggr/år.
- Chefer och nyckelpersoner utbildas i att rekrytera utan att diskriminera
- Fortsatt översyn och förbättringar av annonsformuleringar.
- Fortsatt bygge av frivillig ”språkbank” inom koncernen.
- Medarbetarenkät

9.4 Ansvarig

- För rekrytering och annonsformulering samt språkbank och medarbetarenkät, ansvarar HR-avdelningen.
- Kommunchef ansvarar för att diskrimineringslagarna lyfts fram samt att behovet av mångfald, blir tydligt inom kommunledningsgruppen.
- För tillsyn av tillgängligheten ansvarar Kommunchef och Miljö & Samhällbyggnads förvaltningschef samt respektive bolag.

Aktivitetsplan för Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv för Hedemora koncern 2014-16

Mål /syfte	Åtgärd	Ansvarig	Tidsplan	Uppföljning
<p>Policy Känna till gällande policydokument vad gäller jämställdhet och mångfald</p>	Genomgång av jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv på arbetsplatsträffar	Kommunchef Chefer	Våren 2014 Våren 2015 Våren 2016	
<p>Arbetsförhållanden Skapa en arbetsmiljö som är välkomnade för alla oavsett kön, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet, funktionshinder, ålder och etnicitet</p> <p>Skapa arbetsförhållanden som minskar den negativa stressen.</p>	<p>Flexitidavtal eller andra arbetstidsregleringar för att underlätta arbetet för all personal tex. funktionshindrade, partiellt sjukskrivna eller barnfamiljer, eller personal som pga sin religion har behov av bön.</p> <p>Årligen återkommande psykosocial kartläggning och analys av svaren</p> <p>Erbjuda olika friskvårdsinsatser</p> <p>Undersöka behov av utbildning hot och våld</p> <p>Hälsosamtal</p> <p>Årligen återkommande</p>	<p>Kommunchef Närmaste chef</p> <p>Kommunchef HR-avdelningen</p> <p>HR-konsult</p> <p>Kommunchef</p>	<p>Fortlöpande</p> <p>Våren 2014 Våren 2015 Våren 2016 Fortlöpande</p> <p>Våren 2014</p>	

Aktivitetsplan för Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv för Hedemora koncern 2014-16

<p>Skapa arbetsförhållanden som minskar den fysiska påfrestningen.</p>	<p>arbetsmiljökartläggning och analys av svaren Erbjuda friskvårdinsatser</p>	<p>HR-avdelningen HR-konsult</p>	<p>Våren 2015 Våren 2016 Fortlöpande</p>	
<p>Föräldraskap Underlätta för alla anställda att förena arbete med föräldraskap. Anställda uppfattar att Hedemora kommun ser positivt på ett jämt uttag av föräldraledighet. Tid för vård av barn uppfattas som jämt fördelad</p>	<p>Information till medarbetarna om kommunens syn på föräldraledighet. Flextid eller annat schema. Anpassning av tex mötestider. Lönekartläggning avseende föräldralediga. Erbjuda medarbetarsamtal och lönesamtal</p>	<p>Kommunchef Chefer Närmaste chef Arbetsgivare och fack Närmaste chef</p>	<p>Våren 2014 Våren 2015 Våren 2016 Fortlöpande Våren 2015 Årligen</p>	

Aktivitetsplan för Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv för Hedemora koncern 2014-16

<p>Bemötande Alla anställda ska bemöta varandra respektfullt, fritt från kränkande omdömen och beteenden.</p> <p>Anställda ska känna till gällande handlingsplaner</p>	<p>Information till medarbetarna om handlingsplaner gällande kränkande särbehandling samt sexuella trakasserier</p> <p>Föreläsning/utbildning om bemötande Information nyanställda. Återkommande psykosocial kartläggning.</p> <p>Medarbetarenkät</p>	<p>Kommunchef Chefer</p> <p>HR-avdelning</p> <p>Närmaste chef</p> <p>HR-avdelningen</p>	<p>Våren 2014 Våren 2015 Våren 2016</p> <p>2014-15</p> <p>Fortlöpande Våren 2014 Våren 2015 Våren 2015 2014</p>	
<p>Rekrytering och kompetensutveckling Kompetensutveckling och rekrytering ska styras av verksamhetens behov och</p>	<p>Information årligen till medarbetare om diskrimineringslagstiftningen</p>	<p>Kommunchef Chefer</p>	<p>Våren 2014 Våren 2015 Våren 2015</p>	

Aktivitetsplan för Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv för Hedemora koncern 2014-16

<p>inte påverkas av tex. kön, sexuell läggning eller Alla tillsvidareanställda har individuella utvecklingsplaner Externrekryterad tjänst har sökande med olika bakgrund Hedemora kommuns anställda speglar befolkningen i kommunen</p> <p>Tillgänglighetsplan för kommunens lokaler</p>	<p>Utbildning i rekrytering av nyckelpersoner Vid annonsering ska framgå att kommunen välkomnar alla sökanden. Fortsatt bygge av ”språkbank” Deltidsarbetande som så önskar erbjuds heltid.</p> <p>Individuella utvecklingsplaner</p> <p>Långsiktig plan skrivs</p>	<p>HR-avdelningen</p> <p>HR-avdelning, närmaste chef</p> <p>Närmaste chef</p> <p>Kommunchef Miljö och samhällsbyggnad</p>	<p>Hösten 2013 Våren 2014 Fortlöpande</p> <p>Hösten 2013</p> <p>Klart 2014</p> <p>2014 2015 2016 Klar 2014</p>	
<p>Lön Löneskillnader mellan arbetstagare ska grunda sig på arbetets art och den anställdes kompetens. Lönen får inte påverkas av vilket kön eller etnisk härkomst den anställda har.</p>	<p>Kartläggning samt analys av löneskillnader samt ev. justering av dessa</p>	<p>Kommunchef, HR-avdelningen förhandlingsdelegationen</p>	<p>Våren 2014 Våren 2015 Våren 2015</p>	