

# Jämställdhets- och mångfaldsplan

Lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter hos Ronneby kommun som arbetsgivare.



Antagen av KF 150617  
Personalsekreterare: Johanna Spånér

Diarienummer: 2014-000535026

Inledning – Vad strävar vi emot? .....	3
Bakgrund – Vad säger våra lagar? .....	4
Attraktiv Arbetsgivare .....	4
Nulägesanalys.....	5
Ronneby kommuns personalsammansättning.....	5
Ledarskap-Medarbetarskap .....	5
Kompetensförsörjning och Rekrytering .....	6
Arbetsmiljö-Hälsa-Samverkan .....	7
Lön och Anställningsvillkor.....	9
Mål och åtgärder .....	10
Övergripande mål .....	10
Övergripande åtgärd .....	10
Mål- Ledarskap-Medarbetarskap .....	11
Åtgärder- Ledarskap- Medarbetarskap .....	11
Mål- Rekrytering och kompetensförsörjning.....	12
Åtgärder- Rekrytering och kompetensförsörjning .....	12
Mål Arbetsmiljö-Hälsa-Samverkan.....	13
Åtgärder – Arbetsmiljö-Hälsa-Samverkan .....	13
Mål Lön och anställningsvillkor.....	14
Åtgärder Lön och anställningsvillkor.....	14
Nyckeltal för uppföljning .....	15
Medarbetarundersökningen .....	15
Ordlista/Definitioner .....	17
Bilagor .....	18

## Inledning – Vad strävar vi emot?

I detta dokument presenteras Ronneby kommuns jämställdhets- och mångfaldsplan.

Diskrimineringslagen kräver att en jämställdhetsplan ska upprättas skriftligen vart tredje år för arbetsplatser med 25 eller fler medarbetare. Ronneby kommun har slagit ihop jämställdhetsplanen med mångfaldsplanen. Planen gäller för 2015-2017 och ersätter tidigare jämställdhetsplan och mångfaldsplan.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ska utföras målinriktat och planmässigt. Syftet med denna plan är att tydligt beskriva målen samt vilka aktiva åtgärder som behövs för att nå dessa. Planen ska vara styrande för alla chefer och medarbetare i Ronneby kommun.

Ronneby kommuns mål är att jämställdhet och mångfald är naturliga delar i samtliga verksamheter och återspeglas i organisationskulturen genom att olikheter och mångfald ses som en fördel och något som alltid eftersträvas. Ambitionen är därför att medarbetarnas sammansättning ska spegla mångfalden bland kommuninvånarna, för att på så sätt bättre möta de krav och behov som förvaltningarna möter i sitt dagliga arbete. Alla medarbetare i Ronneby kommun oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska ha lika möjligheter till en framgångsrik karriär, samt behandlas med respekt och värdighet. Alla möten ska ske jämlikt med förtroende, öppenhet och utan diskriminerande attityder. Ingen form av diskriminering får förekomma i Ronneby kommun.

Mönster och strukturer som förhindrar att medarbetare får möjlighet att utnyttja sin fulla potential bör ändras. Ronneby kommun vill sträva efter att skapa arbetslag med medarbetare av olika erfarenhet och bakgrund samt en jämn fördelning av kvinnor och män på alla nivåer.



## Bakgrund – Vad säger våra lagar?

Den **diskrimineringslag** som gäller från 2008 har som ändamål att motverka diskriminering på grund av:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder
- Bristande tillgänglighet

Enligt lagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som är anställd, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Enligt **föräldraledighetslagen** får en arbetsgivare heller inte missgynna en medarbetare om det har samband med föräldraledighet.

Diskrimineringslagen kräver att arbetsgivare med 25 anställda eller fler gör en lönekartläggning vart tredje år. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Detta arbete redovisas separat i dokumentet *Handlingsplan jämställda löner 2014 – 2016*.

### Attraktiv Arbetsgivare

I kommunen pågår ett arbete med att utveckla kommunen som attraktiv arbetsgivare både för våra medarbetare vi har idag, men också för att attrahera nya medarbetare till kommunens verksamheter. Projektet är indelat i fem olika fokusområden varav *Jämställdhet- Mångfald* är ett av fokusområdena som i sin tur **direkt** kan kopplas till övriga fyra områden *Ledarskap-Medarbetarskap, Arbetsmiljö-Hälsa-Samverkan, Kompetensförsörjning-Rekrytering* samt *Lön-Anställningsvillkor*. Kommunen ser ett stort värde i att dessa fokusområden och de åtgärder återspeglas i kommunens mångfald och jämställdhetsplan för 2015-2017 och aktivt knyter an till de åtgärder som redan arbetats fram i denna plan.



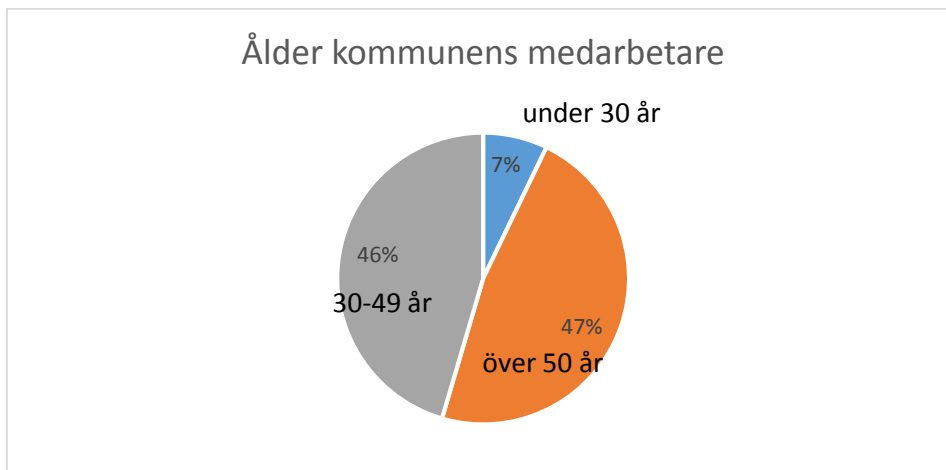
## Nulägesanalys

### Ronneby kommuns personalsammansättning

Kommunen har i dagsläget cirka 2200 fastanställda medarbetare, en stor majoritet av dem är **kvinnor**, cirka **83 %**. Samtliga förvaltningar domineras av kvinnor även om det inom förvaltningarna finns områden där män är överrepresenterade. De största förvaltningarna är Utbildning-, Äldre- och Socialförvaltningen.

Då det enligt lag inte är möjligt för en arbetsgivare att föra register över medarbetares bakgrund finns i stort sett ingen möjlighet att följa upp andelen utrikesfödda medarbetare, men 11 % av kommunens invånare är utrikesfödda och kommunen som arbetsgivare bör sträva efter liknande andel för kommunens medarbetare.

Cirka 45,5 % av kommunens medarbetare är över 50 år gamla, endast 7 % är under 30 år gamla. Många av kommunens medarbetare förväntas också gå i pension inom de närmsta åren.



### Ledarskap-Medarbetarskap

Av 93 chefer i kommunen idag (nivå A-C) är 32 % män. Detta innebär att en större andel chefer är män än andel anställda män totalt i kommunen som i dagsläget är cirka 17 %. I kommunledningsförvaltningen är majoriteten av chefer män och i tekniska förvaltningen är hälften kvinnor och hälften män, övriga förvaltningar domineras av kvinnliga chefer.

Bland chefer med Kod A (*Chefer direkt underställd alternativt ansvarar inför politisk nämnd/styrelse och har ett övergripande verksamhets-, ekonomi- och personalansvar*) är 78 % män (7/9).

Bland chefer med Kod B (*Chefer på mellanchefernivå som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt verksamhetsområde*) är 50 % är män och 50 % är kvinnor (14 stycken totalt).

Bland chefer med Kod C (*1:a linjens chef som har verksamhets- ekonomi och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt ansvarsområde*) återfinns majoriteten av kommunens chefer, 54 stycken varav 23 % är män och 77 % är kvinnor.

Sammanfattningsvis går det att säga att trots att kvinnor är i majoritet i kommunen återspeglas inte detta bland våra chefer och ju högre chefsnivån är desto större andel män är chefer i förhållande till kommunens medarbetare i stort.

#### Ålder kommunens chefer

Vid en kartläggning av ålder bland kommunens chefer är ca **8 % under 30 år**, samtliga av dessa är kvinnor. **17 %** av cheferna är i åldern **30-39 år** och **24 %** av cheferna är i ålder **40-49 år**. Majoriteten av kommunens chefer är 50 år och uppåt. Ca **29 %** av kommunens chefer är i åldern **50-59 år**, **21 %** är **60 år eller äldre**.

En betydande majoritet av manliga chefer 60 % (18/30) är 50 år eller äldre.

De yngsta cheferna återfinns i främst äldreförvaltningen samt socialförvaltningen.

#### Kompetensförsörjning och Rekrytering

Det är svårt att få fram korrekt statistik, men utifrån den statistik vi kan få fram har 74 rekryteringar till en tillsvidare tjänst gjorts under perioden 130701-140630. Av dessa rekryteringar är 24 % män (18 stycken) och 76 % (54 stycken) kvinnor.

Bland de nyrekryterade männen är 39 % födda på 50-talet och 33 % är födda på 70-talet. 61 % av de rekryterade männen (11/18) har anställts inom Utbildningsförvaltningen som rektorer eller lärare.

Bland de nyrekryterade kvinnorna ser fördelningen annorlunda ut. 35 % är födda på 80-talet, 32 % är födda på 70-talet. Endast 2 % (1) av de rekryterade kvinnorna är födda på 50-talet. 48 % av kvinnorna är rekryterade till Utbildningsförvaltningen som lärare eller förskolelärare, 17 % till Socialförvaltningen.

Sammanfattningsvis skulle det gå att säga att kommunen anställer yngre kvinnor och äldre män.

#### Rekrytering till kommunens ledarskapsprogram

Kommunen driver ett ledarskapsprogram sedan 2012. Av 27 anmälda deltagare har 9 varit män, d.v.s. 33,3 %. Ingen av deltagarna tycks ha en utomnordisk bakgrund. 15 % (4) deltagare är födda på 80-talet, 48 % (13) av deltagarna är födda på 70-

talet, 26 % (7) av deltagarna på 60- talet och 11 % (3) av deltagarna är födda på 50-talet.

### Framtida ledare- hur det ser ut där

Under 2013 genomfördes första omgången av ett utvecklingsprogram som kallas "Blekinges framtida chefer". Syftet är att rusta deltagarna till ett eventuellt uppdrag som chef. Programmet fick medarbetare själva söka till, många kvinnor ansökte och av de 5 antagna från Ronneby kommun var 80 % kvinnor (4/5).

## Arbetsmiljö-Hälsa-Samverkan

### Sjukfrånvaro

#### Total sjukfrånvaro i procent av tillgänglig arbetstid

1 juli 2013-30 juni 2014 i jämförelse med aug 2012-juli 2013 samt juli 2004-juni 2005

Fördelat på förvaltning:	Antal anställda 2014-06-30 *)			Totalt, %			Kvinnor, %			Män, %		
	Totalt	Kvinnor	Män	juli 2013- juni 2014	aug 2012- juli 2013	juli 2004- juni 2005	juli 2013- juni 2014	aug 2012- juli 2013	juli 2004- juni 2005	juli 2013- juni 2014	aug 2012- juli 2013	juli 2004- juni 2005
Fritid och Kulturförvaltning	46	29	17	5,11	5,80		4,54	7,38		6,21	3,43	
Kommunledningsförvaltning	125	80	45	4,85	4,41		5,68	4,63		3,57	4,11	
Miljö- och Byggnadsförvaltning	21	12	9	3,52	1,60		2,48	2,14		4,83	0,99	
Näringsliv	2	1	1	3,07	2,58		6,14	5,38		0,00	0,00	
Socialförvaltning	313	257	56	6,62	6,33		6,81	6,88		5,70	3,81	
Teknisk förvaltning	178	122	56	4,87	5,10		5,02	5,02		4,62	5,26	
Utbildningsförvaltning	870	698	172	4,02	4,05		4,41	4,20		2,42	3,40	
Äldreförvaltning	672	655	17	7,43	7,24		7,51	7,37		4,96	2,82	
<b>Totalsumma:</b>				<b>5,47</b>	<b>5,38</b>	<b>10,26</b>	<b>5,85</b>	<b>5,73</b>	<b>11,17</b>	<b>3,70</b>	<b>3,77</b>	<b>6,22</b>
<b>Fördelat på ålder</b>												
- 29 år	159	136	23	5,19	3,38	4,02	5,79	3,76	4,26	1,57	1,39	3,26
30 - 49 år	1 052	884	168	5,38	5,04	8,74	5,82	5,43	9,64	3,24	3,14	4,04
50 år -	1 009	828	181	5,60	5,98	12,43	5,89	6,28	13,46	4,35	4,62	8,30
<b>Totalsumma:</b>	<b>2 220</b>	<b>1 848</b>	<b>372</b>	<b>5,47</b>	<b>5,38</b>	<b>10,26</b>	<b>5,85</b>	<b>5,73</b>	<b>11,17</b>	<b>3,70</b>	<b>3,77</b>	<b>6,22</b>

\*) Antal anställda som ingår i redovisningen av sjukfrånvaron, dvs alla tillsvidare- och visstidsanställda med månadslön.

Om man summerar antalet anställda fördelat på förvaltning blir summan högre än totalsumman visar. Detta beror på att personer är anställda i mer än en förvaltning.

Sjukfrånvaron bland kommunens medarbetare ligger totalt för 2013/2014 på 5,47 % (se pil i bild ovan). Kvinnors sjukfrånvaro är markant högre än männens under samma period.



## Fysisk arbetsförhållanden

OMRÅDE	SKADETYP									
	Lyft/vrid-skada, Belastn. skada	Hot och våld	Olycksfall	Sticksår	Klämskada	Arb. relaterad, stress, psyk	Färdolycksfall	Halka	Astma/allergi	Övrigt
Utb.förv.		2	7				2			
Soc.förv. IFO										
Soc.förv. HO	1	1	5				1			1 tidningsartikel
Äldreförv.	2	44	31	5		12	4	1		Anm. För 2012 inkom 23/5. 1
Kommunstyr.			2				1			
Fritid/kulturförv.							1			
Miljö/byggnadsförv.			3				1			
Tekniska förv.			5				2			
Summa	3	49	53	5		12	12	1		2

Arbets-skadorna för 2013 följer samma mönster som sjukstatistiken, Äldreförvaltningen är den förvaltning som sticker ut i statistiken med både arbets-skador, hot och våld, olycksfall och arbetsrelaterad stress följt av Utbildningsförvaltningen. I medarbetarundersökningen från 2013 har Utbildningsförvaltningen gett uttryck för hög stress och sjukfrånvaro på grund av stress detta ses dock inte i statistiken. Det kan då antas att mycket dold arbetsrelaterad stress och psykisk ohälsa finns.



Det varierar mellan de olika förvaltningarna hur aktivt tillbud och olycksfall rapporteras. Det har skett en hel del tillbud och olycksfall även i övriga förvaltningar som det har uppdragats sig inte har rapporterats.

### Psykosociala arbetsförhållanden

I medarbetarenkäten 2013 framgick att 33 % någon gång under det senaste året känt sig kränkt antingen av chef, arbetskamrat eller annan person under arbetstid.

Ronneby kommun har en policy avseende kränkande särbehandling. Som bilaga finns beskrivet insatser och råd till chef och medarbetare vid tillfälle av kränkande särbehandling. I bilagan presenteras även förslag på förebyggande insatser.

Kommunen saknar ett verktyg för att rapportera och följa upp kränkande särbehandling/mobbning etc.

### Lön och Anställningsvillkor

#### Föräldraskap och förvärvsarbete

Statistiken visar att en större andel kvinnor än män anställda av Ronneby kommun utnyttjar möjligheten att vara föräldraledig samt vara ledig för vård av sjukt barn, men då så få män är anställda inom respektive förvaltning går det dock ej att göra några direkta jämförelser.

#### Hel/deltid

Kartläggning av heltids och deltidsanställningar (tillsvidareanställda) visar stora skillnader mellan de olika förvaltningar, kön och ålder.

Kommunen driver ett aktivt arbete med att alla medarbetare som vill ska få möjlighet till att arbeta heltid. I äldreförvaltningen har detta inneburit att man de senaste åren ökat sysselsättningsgraden för alla som så har önskat.

Utifrån åldern återfinns både flest antal deltid OCH antal heltidsmedarbetare bland åldern 50 och 65 år, det är dock inte konstigt då de majoriteten av våra medarbetare är mellan 50 och 65 år gamla.

Miljö och byggnadsförvaltningen sticker ut då samtliga av deras medarbetare, oavsett ålder och kön har en heltidstjänst.

I Tekniska förvaltningen har 59 % (63/107) av kvinnorna deltidsanställningar, alla utom en av männen har heltidsanställningar (52/53).

I Äldreförvaltningen är en stor majoritet av medarbetarna kvinnor 98 % (612/626) 50 % av dessa har heltidstjänster, motsvarande siffra bland männen är 93 %. Det går dock att se ett trendbrott i äldreförvaltningen då majoriteten bland medarbetarna under 30 år har heltidstjänster, 63,6 %.

### Uttag frånvaro

Vid en översyn av uttag av frånvaro såsom utbildning i tjänst, tillfällig f-ledighet, föräldraledighet både semestergrundande och ej semestergrundande samt friskvård

inom de olika förvaltningarna och mellan kön och ålder finns det vissa skillnader. Då männen är väldigt få går det dock ej att göra några direkta jämförelser. Indikationerna är också att det inom förvaltningarna missas att registrera viss form av frånvaro såsom friskvård samt utbildning i tjänst.

## Mål och åtgärder

### Övergripande mål

Jämställdhetsintegrering ska successivt implementeras i kommunen så att den tillämpas i hela verksamheten, överallt där det fattas beslut och verksamhet utförs. Syftet är att vara en kommun fri från diskriminering och ojämlikhet. De tjänster och service som kommunens medarbetare utför och de tjänster och den service som erbjuds medborgarna ska vara lika väl anpassade, vara lika tillgängliga och av lika hög kvalitet för alla, oavsett om det riktar sig till kvinnor eller män, unga eller gamla o.s.v.

Ett normkritiskt förhållningssätt ska vara tongivande i Ronneby kommun. Att tillämpa ett normkritiskt perspektiv innebär att fokusera på normer och maktstrukturer, även de dolda, och vad dessa ger för fördelar för de som anses passa in i normen, samt vilka konsekvenser det får för de som anses avvika. En utgångspunkt för att kunna arbeta med jämställdhets/mångfaldsintegrering är att alla anställda har kunskap om jämställdhet, de jämställdhetspolitiska målen och hur dessa integreras i den egna verksamheten.

### Övergripande åtgärd

All form av arbete för att öka vår mångfald och jämställdhet börjar med oss själva och våra värderingar. Vi behöver belysa, diskutera och utmana våra egna fördomar och värderingar som oftast är mycket djupt rotade inom oss, för att kunna göra aktiva normkritiska val vid rekryteringsprocessen, och för att bli en arbetsplats där våra medarbetare känner sig välkomna samt upplever ett öppet och inkluderande arbetsklimat. Detta behöver göras i alla led i vår organisation och i alla förvaltningar. Därför kommer en utbildning i jämställdhetsintegrering att genomföras. I första omgången kommer personalenheten och förvaltningscheferna att utbildas. Nästa steg är att ge chefer och övriga anställda nödvändiga kunskaper för att fortsätta processerna med jämställdhets/mångfaldsintegrering av våra externa verksamhet riktad till kommunens invånare.

### Ansvar

**Chef:** Ansvarar för att aktivt delta i utbildning i jämställdhetsintegrering och för att sprida och utföra värderingsövningar i samtliga arbetsgrupper på respektive enhet. Ansvarar också för att göra en plan över det fortsatta arbetet med jämställdhet/mångfaldsintegrering för sin verksamhet.

**Medarbetare:** Ansvarar för att aktivt delta i värderingsövningarna och att i vardagen belysa och lyfta upp mångfaldsperspektivet och jobba för ett öppet arbetsklimat i arbetsgruppen. Ansvarar även för att delta i det fortsatta arbetet med jämställdhets/mångfaldsintegrering.

**Personalenheten:** Ansvarar för att organisera utbildning i jämställdhetsintegrering och för att ta fram arbetsmaterial som lämpar sig för Arbetsplatsträffar.

## Tidplan

1. Mars- juni 2015, Utbildning personalenheten och förvaltningscheferna
2. Maj-oktober 2015, Utbildning samtliga chefer
3. Maj-dec 2015, Genomförande av värderingsövning på Arbetsplatsträffar för samtliga arbetsgrupper
4. Jan-maj 2016, utarbetande och fastställande av en plan över det fortsatta arbetet med jämställdhets/mångfaldsintegrering.
5. Maj 2016-2017, genomförande av planen

## Mål- Ledarskap-Medarbetarskap

Kommunens alla förvaltningar, enheter och arbetsgrupper ska genomsyras av ett öppet och tillåtande arbetsklimat där jämställdhet, mångfald, normkritiska värderingar och tolerans är naturliga delar och där alla medarbetare ges lika förutsättning. Kommunen ska aktivt arbeta för att;

- Ha en jämn könsfördelning (60/40 kvinnor/män) bland våra chefer på nivå A fram till 2017 som sker i samband med rekrytering. Skulle det vara så att personalomsättningen inte möjliggör detta inom denna tidsram kommer målet kvarstå till dess det uppnåtts.
- Öka andelen kvinnor på befattningsnivå C från 77 % till 83 %.
- Öka andelen utrikes födda chefer från nuvarande obefintliga till minst 4 % fram till 2017.
- Öka antal chefer under 40 år från dagens 23 % (21/93) till minst 30 % fram till 2017.

## Åtgärder- Ledarskap- Medarbetarskap

- Alltid genomföra en behovsanalys med jämställdhets och mångfaldsfokus inför varje rekrytering av chefer och uttag till ledarskapsutbildningarna.
- Alltid se över möjligheten att rekrytera internt till högre chefspositioner för att möjliggöra att våra kvinnliga chefer även får möjlighet att avancera.
- Sprida Mångfaldsspelet för användning på arbetsplatsträffarna.

## Ansvar

**Chef:** Ansvarar för att ta med och belysa jämställdhet och mångfaldsperspektivet i det dagliga arbetet.

**Medarbetare:** Ansvarar för att ta med och belysa jämställdhet och mångfaldsperspektivet i det dagliga arbetet.

**Personalenheten:** Ansvarar för att alltid belysa jämställdhet och mångfaldsperspektivet i personalenhetens samtliga processer t.ex. rekrytering och det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att ta fram ett underlag för användning vid behovsanalyser.

## Tidplan

Start direkt efter planens antagande.

## Mål- Rekrytering och kompetensförsörjning

Ronneby ska vara en kommun som speglar mångfalden bland kommunens medborgare. Detta behöver ske stegvis under flera års tid. Genom en medveten rekryteringsprocess med fokus på jämställdhet, mångfald och normkritiska värderingar skall vi aktivt arbeta för att nå följande;

- Öka andelen medarbetare under 30 år från dagens 5,19 % till minst 15 % år 2017.
- Öka andelen män under 40 år från 22,3 % till minst 30 % fram till 2017.
- Öka antalet män inom Äldreförvaltningen från 2 % (14/626) till 5 % fram till år 2017.
- Öka andelen män inom utbildningsförvaltningen från dagens 20 % (147/747) till minst 27 % (200/747) år 2017.
- Aktivt rekrytera yngre medarbetare till Ronneby ledarskapsprogram.
- Aktivt rekrytera utrikesfödda till Ronneby ledarskapsprogram.

## Åtgärder- Rekrytering och kompetensförsörjning

Framtagning av nya rekryteringsrutiner som innehåller följande;

- Kartläggning av aktuell yrkesgrupp ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv inför uppstart av rekryteringsprocessen.
- Vid rekrytering av chefer och nyckelpersoner ska rekryteringsgrupp upprättas utifrån ett mångfaldsperspektiv. Gruppen ska delta i hela processen från kravprofil till förslag om tillsättning.
- Text i både externa och interna rekryteringsannonser som signalerar att Ronneby kommun är en arbetsgivare som eftersträvar en personalstyrka som återspeglar kommunens invånare och därför gärna ser medarbetare med olika bakgrunder.
- Aktivt kalla sökande till intervju från den underrepresenterade gruppen eller bakgrunden enligt tidigare gjord behovskartläggning under förutsättning att de uppfyller kvalifikationerna-kravprofilen.
- Tillämpning av positiv särbehandling d.v.s. vid rekrytering där sökandes meriter har funnits likvärdiga ska jämställdhetsaspekten beaktas vilket innebär att underrepresenterat kön ska ha företräde.

### Ansvar

**Chef:** Följa framtagna rutiner för rekrytering.

**Medarbetare:** Delta och bidra i rekryteringsgruppen vid behov

**Personalenheten:** Ansvarar för att ta fram nya rekryteringsrutiner samt vid behov stötta förvaltningarna i rekryteringar av nyckelpersoner.

### Tidplan

Start direkt efter planens antagande

## Mål Arbetsmiljö-Hälsa-Samverkan

Målet är att:

- Fram till 2017 utjämna sjukfrånvaron mellan män och kvinnor totalt i kommunen med 1 %. På längre sikt är målet att utjämna skillnad i sjukfrånvaro helt.
- Ronneby kommun är en trygg arbetsplats som i så stor utsträckning som möjligt har rutiner för att förebygga, samt stoppa alla typer av tillbud och olycksfall inklusive trakasserier och kränkande särbehandling som uppstår.
- Vid Medarbetarenkät år 2015 ska andelen som upplevs sig utsatta för kränkning ha halverats från 2013 års undersökning 33 % till högst 16 %, vid medarbetarundersökningen 2017 ska ingen uppge sig utsatta för kränkning.
- Betydligt fler olycksfall och tillbud som inträffas inom samtliga förvaltningar ska rapporteras. Kränkande särbehandling, trakasserier, stress och mobbning ska beroende på grad antingen klassas som olycksfall eller tillbud och precis som fysiska tillbud och olycksfall rapporteras i KIA.

## Åtgärder – Arbetsmiljö-Hälsa-Samverkan

- Ta fram förslag till åtgärder och genomdriva dessa åtgärder för att minska skillnad i sjukfrånvaro mellan könen.
- Införa KIA för rapportering av tillbud och olycksfall. (KIA är ett system för rapportering av tillbud och olycksfall som kommer att ersätta nuvarande rutiner och ger en god överblick över tillbud och olycksfallsstatistiken m.m.)
- Informationskampanj till samtliga förvaltningar om vikten av att rapportera tillbud och olycksfall samt vad definitionen av tillbud och olycksfall är.
- Samtliga arbetsgrupper ska på en APT under 2015 genomföra en värderingsövning och vid behov uppföra en handlingsplan med konkreta åtgärder.
- Uppdatera policy för kränkande särbehandling och göra den tillgänglig på Ronja.
- Införa en särskild informationskampanj för att belysa och konkretisera rättigheter för den som utsätts för kränkande särbehandling och chefens skyldigheter att utreda dessa.

## Ansvar

### Chef:

- Genomföra åtgärder för att minska skillnader mellan könen i sjukfrånvaro för respektive förvaltning.
- Rapportera samtliga tillbud och olycksfall inom respektive enhet in i KIA och vid allvariga olycksfall till arbetsmiljöverket.
- Genomföra värderingsövning med sin arbetsgrupp.
- Göra kommunens policy och rutiner mot kränkande särbehandling kända hos samtliga medarbetare.

- Skyndsamt agera när det finns kännedom om fall av kränkning eller trakasserier.

#### **Medarbetare:**

- Anmäla alla tillbud och olycksfall enligt fastställda rutiner.
- Delta i värderingsövning.
- Vid kännedom av kränkande särbehandling eller trakasserier förekommer alltid anmäla detta till chef eller personalenheten.

#### **Personalenheten:**

- Tillhandahålla underlag för utredning orsaker skillnader mellan könen i sjukfrånvaro.
- Tillhandahålla KIA till samtliga inom organisationen.
- Tillhandahålla underlag för värderingsövning.
- Skapa och synliggöra rutiner kring hantering av kränkande särbehandling och trakasserier samt göra dessa tillgängliga på portal R.
- Sprida kunskapen om skyldigheter och rättigheter för den utsatte och chefen till samtliga förvaltningar.

#### **Tidplan**

- Införa KIA under våren 2015
- Utredning sjukfrånvaro augusti-mars 2016
- Genomföra värderingsövning Maj-Dec 2015
- Information ut om kränkande särbehandlingar hösten 2015

#### **Mål Lön och anställningsvillkor**

Kommunen ska möjliggöra en god balans mellan jobb och fritid och att alla våra medarbetare ska ha samma möjligheter att förena arbete och föräldraskap därför behöver kommunen fokusera på följande:

- Utredda eventuella orsaker till den höga andelen deltidsanställda och möjligheter inom kostenheten att arbeta heltid.
- Möjliggöra upptäckten av eventuella skillnader eller diskriminering inom kommunen genom att utöka andelen medarbetare som på ett korrekt sätt kodar sin frånvaro i PersonecTimes.
- Öka kunskapen hos medarbetarna om förmåner och regler vid föräldraledighet.

#### **Åtgärder Lön och anställningsvillkor**

- Ta fram en gemensam rutin och arbetssätt för utredning och ändring av sysselsättningsgrad inom förvaltningarna.
- Informera om allas möjligheter att ändra sin sysselsättningsgrad.
- Aktivt utreda intresse utökad sysselsättningsgrad inom kostenheten.
- Tillämpa jämställdhetsintegrering vid ombyggnationerna i köken på kostenheten.
- Aktivt informera alla förvaltningar om vikten att koda medarbetarnas frånvaro rätt i systemet
- Informera om vilka rättigheter och förmåner som gäller vid föräldraledighet och föräldraskap.

## Ansvar

**Chefen:** Ansvarar för att sprida informationen om vilka regler rättigheter och möjligheter som finns vid föräldraledighet och ändring av sysselsättningsgrad.

**Medarbetaren:** Vara noggranna med att koda all form av frånvaro korrekt i systemet. Lyfta eventuella misstankar om ojämlikhet inom sin arbetsgrupp eller enhet som kan tänkas härröra till kön könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Personalenheten:** Ansvarar för att ta fram underlag för regler och förmåner vid föräldraledighet samt vid ändring av sysselsättningsgrad samt för att distribuera informationen till chefer och lämpliga andra kommunikationskanaler.

## Tidplan

- Införande av gemensamma rutiner och arbetssätt för ändring av sysselsättningsgrad augusti-oktober 2016.
- Information medarbetare förändring sysselsättningsgrad oktober 2016.
- Information förmåner och regler vid föräldraledig mars 2015.
- Utredning hinder och möjligheter för ändring sysselsättningsgrad på kostenheten under 2015.
- Införande av jämställdhetsintegrering vid ombyggnationerna av köken på kostenheten löpande.
- Information om vikten av korrekta kodningar februari 2015.

## Nyckeltal för uppföljning

Under slutet av år 2017 ska Jämställdhets- och mångfaldsplanen följas upp, utvärderas och revideras. Utöver detta görs en årlig översyn av nyckeltal för att säkerställa att vi är på rätt väg mot uppsatta mål. Personalenheten ansvarar för uppföljningen medan varje förvaltning ansvarar för att aktivt bidra till att aktualisera jämställdhets- och mångfaldsfrågor hela vägen ut i verksamheterna.

Planen ska presenteras och innehållet diskuteras på APT **minst** en gång per år. Den ska även finnas tillgänglig på [www.ronneby.se](http://www.ronneby.se) och på kommunens intranät.

## Medarbetarundersökningen

Medarbetarundersökningen är ett viktigt verktyg för att följa upp hur våra medarbetare upplever sin arbetssituation. Medarbetarundersökningen kan ge oss en god fingervisning om vi är på rätt väg eller om det är några speciella frågor som vi behöver fokusera extra på. Ju fler som svarar på denna enkät desto bättre verktyg är det för att fortsätta utveckla verksamheten. När medarbetarundersökningen gjordes senast, 2013 var svarsfrekvensen 56 %, vilket är mycket lågt. Till nästa medarbetarundersökning 2015 är målet att komma upp till en deltagarnivå på 80 % då det är vad som krävs för att undersökningen ska anses vara lyckad och uppgifterna tillförlitliga.



**Ansvar:**

**Chefen** ansvarar för att informera om syftet och vikten av att svara på medarbetarundersökningen samt uppmuntra, skapa förutsättning och underlätta för våra medarbetare att göra medarbetarundersökningen.

**Medarbetaren** ansvarar för att redovisa sina åsikter vid nästa medarbetarenkät år 2015.

**Personalenheten** ansvarar för att utveckla kommunen till att bli en mer attraktiv arbetsgivare. Personalenheten ska analysera hur en bättre svarsfrekvens kan uppnås vid medarbetarenkät 2015.

Leverera ett arbetsmaterial för uppföljning av resultat medarbetarenkäten



## Ordlista/Definitioner

### **Normkritiskt perspektiv**

Att tydliggöra och ifrågasätta normer som påverkar personers möjligheter att leva som hen önskar. Att tillhöra en norm, något som anses vanligt och inte brukar ifrågasättas, innebär fördelar. Ofta blir fördelarna synliga först om du bryter mot normen. En vit heterosexuell man utan funktionsnedsättning har till exempel lättare att göra sin röst hörd än en homosexuell kvinna med icke-svensk bakgrund. Ju färre normer du passar in i, desto mer begränsat blir ditt handlingsutrymme. Konsekvenser av att det finns förtryckande normer är till exempel trakasserier, att du känner dig osynlig och har känslor av utanförskap.

### **Mångfald**

Med mångfald avses en blandning av människor med olika kunskaper, färdigheter, erfarenheter, bakgrunder och personligheter. Arbetet med mångfald handlar om att ta tillvara den kreativitet och det mervärde som ryms i samspelet mellan olikheter. Kommunen ska präglas av en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning samt sexuell läggning.

### **Jämställdhet**

Jämställdhet ryms inom begreppet mångfald och förtydligar vikten av samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter för både kvinnor och män.

### **Jämn könsfördelning 40/60**

Med jämn könsfördelning menas att mellan kvinnor och män inom ett visst arbete eller inom en viss kategori anställda är inom intervallet 40–60 procent. Det är alltså inom varje arbete eller yrkeskategori som man ska sträva efter en jämn könsfördelning. (Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO)).

### **Jämställdhetsintegrering**

Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

### **Jämlikhet**

Handlar om alla människors lika värde vilket betyder att alla individer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning samt sexuell läggning ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

### **Diskriminering**

Kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier. Arbetsgivaren får enligt lagen inte diskriminera de som är arbetstagare hos arbetsgivaren eller de som söker arbete/praktik, gör praktik eller är inhyrd/inlånad personal.

### **Trakasserier**

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### **Kränkande särbehandling**

Är handlingar som syftar till att utesluta en individ ur gemenskapen. Det kan till exempel bestå av att man behandlas annorlunda på grund av sin hudfärg, kön, funktionsnedsättning eller sexuella läggning.

### **Positiv särbehandling**

Med positiv särbehandling menas att exempelvis en arbetsgivare vid lika eller likartade meriter i en rekrytering kan välja en person av underrepresenterat kön. Det är ett sätt att främja lika rättigheter och motverka diskriminering. I Sverige är positiv särbehandling tillåten bara när det gäller kön.

## Bilagor

[Länk "Policy kränkande särbehandling" Ronneby kommun](#)