

## Tjänsteutlåtande

Kommunstyrelsens kontor

Datum 2015-10-20

Dnr KS 2015/0342

Till Kommunfullmäktige

### Plan för medarbetares lika rättigheter och möjligheter

#### Sammanfattning

Arbetet med lika rättigheter och möjligheter i Österåkers kommun ska, i enlighet med kommunens policy för lika rättigheter och möjligheter, främja alla medarbetares lika rätt i fråga om anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Medarbetarnas erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara och ingen ska bli utsatt för sexuella trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling. Österåkers kommun ska även verka för att utjämna och förhindra skillnader i lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

#### Beslutsförslag

**Kommunstyrelsen föreslår Kommunfullmäktige besluta**

Anta plan för lika rättigheter och möjligheter, vilken därmed ersätter Jämställdhetsplan KS 2012/0167.

#### Bakgrund

Med stöd av Diskrimineringslagen 3 kap, 13 §, ska arbetsgivaren, vart tredje år, upprätta en plan för jämställdhetsarbetet. Planen för lika rättigheter och möjligheter, tillika jämställdhetsplan, i Österåkers kommun har sin utgångspunkt i diskrimineringslagen och beskriver mål och åtgärder för att främja allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Planen vänder sig till samtliga medarbetare i kommunen och publiceras på intranätet för att finnas tillgänglig för alla. Måluppfyllelse utvärderas genom en medarbetarundersökning samt genom personalstatistik och statistik från rekryteringsverktyg.

#### Förvaltningens slutsatser

Målen i den här planen är satta utifrån de diskrimineringsgrunder som är angivna i kapitel 3 i diskrimineringslagen, d.v.s. kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Österåkers kommun har även en ambition att arbeta främjande med samtliga diskrimineringsgrunder, d.v.s. även könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Planen ersätter och behandlar inte Österåkers kommuns åtgärder beträffande elever, brukare eller medborgare i övrigt.

## Tjänsteutlåtande

Planen gäller för perioden år 2015-2017.

### Tidigare beredning och beslutsunderlag

-


### Bilagor

Bilaga 1: Plan för lika rättigheter och möjligheter

Bilaga 2: Jämställdhetsplan 2012/0167-026



Jan-Olof Friman  
Kommundirektör



Fredrika Andersson  
Personalchef

# Plan för medarbetares lika rättigheter och möjligheter

Österåkers Kommun

2015-2017

## Innehållsförteckning

|  |    |
|--|----|
| <b>Inledning</b> .....                       | 3  |
| <b>Personalstatistik</b> .....               | 4  |
| <b>Förvärvsarbete och föräldraskap</b> ..... | 8  |
| <b>Trakasserier</b> .....                    | 9  |
| <b>Lediga anställningar</b> .....            | 10 |
| <b>Kompetensutveckling</b> .....             | 11 |
| <b>Rekrytering</b> .....                     | 12 |
| <b>Lön</b> .....                             | 13 |

## Inledning

Arbetet med lika rättigheter och möjligheter i Österåkers kommun ska, i enlighet med kommunens policy för lika rättigheter och möjligheter, främja alla medarbetares lika rätt i fråga om anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Medarbetarnas erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara och ingen ska bli utsatt för sexuella trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling. Österåkers kommun ska även verka för att utjämna och förhindra skillnader i lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Med stöd av Diskrimineringslagen 3 kap, 13 §, ska arbetsgivaren, vart tredje år, upprätta en plan för jämställdhetsarbetet. Planen för lika rättigheter och möjligheter, tillika jämställdhetsplan, i Österåkers kommun har sin utgångspunkt i diskrimineringslagen och beskriver mål och åtgärder för att främja allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Planen vänder sig till samtliga medarbetare i kommunen och publiceras på intranätet för att finnas tillgänglig för alla. Måluppfyllelse utvärderas genom en medarbetarundersökning samt genom personalstatistik och statistik rekryteringsverktyg.

Målen i den här planen är satta utifrån de diskrimineringsgrunder som är angivna i kapitel 3 i diskrimineringslagen, dvs kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Österåkers kommun har även en ambition att arbeta främjande med samtliga diskrimineringsgrunder, dvs även könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder .

Planen ersätter och behandlar inte Österåkers kommuns åtgärder beträffande elever, brukare eller medborgare i övrigt.

Planen gäller för perioden år 2015-2017.

### Ansvarsfördelning

- Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Kommunfullmäktige beslutar om planen.
- Kommundirektören är ytterst ansvarig för att frågor som berör lika rättigheter och möjligheter bedrivs enligt denna plan.
- Planen för lika rättigheter och möjligheter, arbetas fram, följs upp, revideras och utvärderas i samverkan mellan personalenheten och fackliga företrädare.
- Förvaltnings- och verksamhetschefer har ansvar för att följa upp att aktiviteterna genomförs inom sina respektive verksamhetsområden.
- Enhetschefer har ett operativt ansvar för dessa frågor inom sina respektive verksamheter.
- Alla medarbetare har ett eget ansvar för medverkan i dessa frågor.

## Personalstatistik

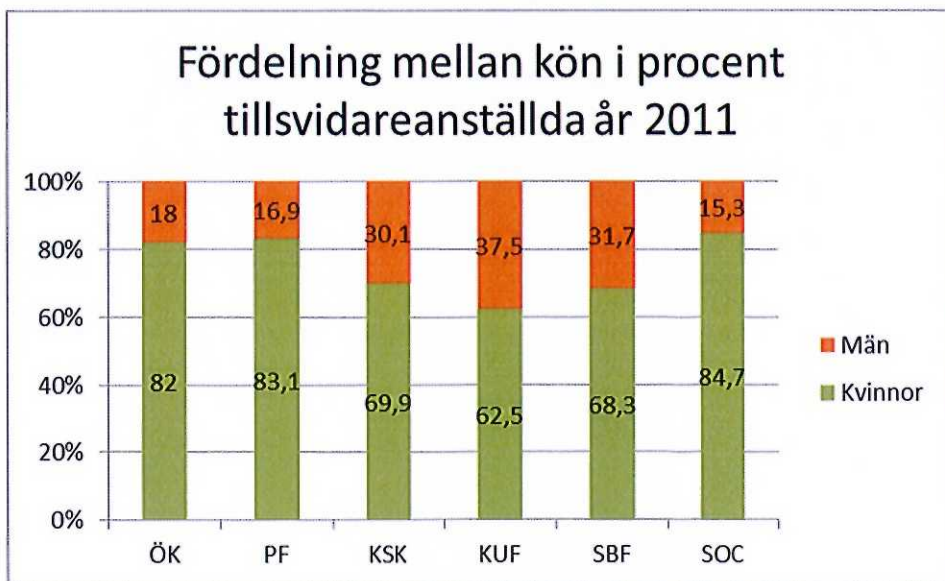
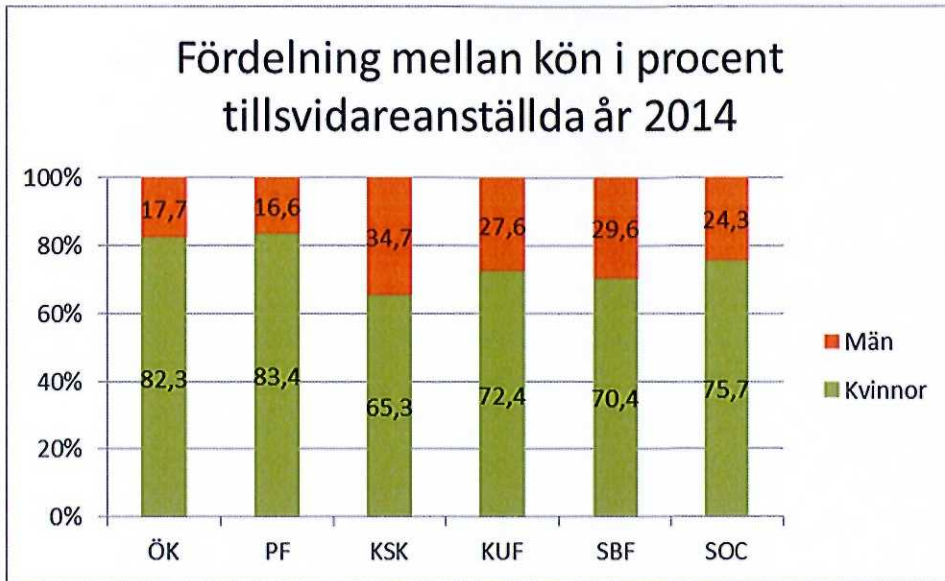
|   | 2014    |       | 2013    |       | 2012    |       | 2011    |       |
|---|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
|   | Kvinnor | Män   | Kvinnor | Män   | Kvinnor | Män   | Kvinnor | Män   |
| <b>Könsfördelning totalt i kommunen</b> | 82,2%   | 17,8% | 82,0%   | 18,0% | 83,0%   | 17,0% | 82,0%   | 18,0% |
| <b>Deltidsarbete*</b>                   | 30,5%   | 16,6% | -       | -     | -       | -     | 32,1%   | 25,1% |
| <b>Sjukfrånvaro*</b>                    | 6,5%    | 4,7%  | 6,4%    | 4,4%  | 6,7%    | 4,7%  | 6,6%    | 4,2%  |
| <b>Tillsvidareanställda *</b>           | 89,3%   | 81,9% | -       | -     | -       | -     | 92,1%   | 81,7% |
| <b>Tidsbegränsad anställning*</b>       | 10,7%   | 18,1% | -       | -     | -       | -     | 7,9%    | 18,3% |
| <b>Föräldradighet *</b>                 | 3,5%    | 1,6%  | -       | -     | -       | -     | 4,0%    | 2,2%  |
| <b>Vård av barn *</b>                   | 0,8%    | 0,4%  | -       | -     | -       | -     | 0,8%    | 0,5%  |

\*Procentandel av respektive kön

Statistik baserad på juridiskt kön (kvinna och man utifrån personnummer).

Från och med 2014 kommer statistiken att redovisas varje år.

Fördelning mellan kön i procent uppdelat på respektive förvaltning



## Arbetsförhållanden

### Diskrimineringslagen 3 kap, 4 §

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

### Föregående plans mål

Minst 98% av medarbetarna ska anse att arbetsförhållandena lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

### Måluppfyllelse av föregående plan

I kommunens senaste medarbetarundersökning 2013 ansåg 95,8% (97,6% 2011) av alla medarbetare i Österåkers kommun att det är lika arbetsförhållanden för alla.

### Denna plans mål

1. Målet på att 98% av alla medarbetare ska anse att arbetsförhållandena lämpar sig oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning kvarstår för denna plan, då målet inte nåddes under föregående plans period.
2. Att varje förvaltningschef/enhetschef får ett presentationsmaterial om planen för lika rättigheter och möjligheter som ska presenteras för samtliga medarbetare.
3. Att varje chef minst en gång per år informerar sina medarbetare exempelvis på APT om planen för lika rättigheter och möjligheter och har dialog kring den egna verksamhetens arbete med dessa frågor.

Målen mäts via medarbetarundersökning samt genom uppföljning av personalenheten.

### Långsiktigt mål

Det långsiktiga målet för Österåkers kommun är att 100% anser att arbetsförhållandena lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Målet ska vara uppnått senast vid utgången av år 2020.

Målet mäts via medarbetarundersökning.



### Åtgärder/aktiviteter

1. Respektive förvaltning föreslår åtgärder utifrån denna plans mål.
2. Personalenheten utformar ett presentationsmaterial till kommunens chefer.
3. Att varje chef årligen informerar om och har dialog med sina medarbetare om planen för lika rättigheter och möjligheter vilket ska resultera i en handlingsplan. Detta görs exempelvis på APT.
4. Kommunens ledningsgrupp diskuterar och beslutar om eventuella gemensamma aktiviteter.

## Förvärvsarbete och föräldraskap

### Diskrimineringslagen 3 kap, 5 §

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

### Föregående plans mål

Minst 85 % av medarbetarna ska anse att det går att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

### Måluppfyllelse av föregående plan

I kommunens senaste medarbetarundersökning 2013 ansåg 67,6% 2013 (31,6% 2011) att arbetet kan förenas med föräldraskap.

### Denna plans mål

Målet på att 85% av medarbetarna ska anse att det går att förena förvärvsarbete och föräldraskap kvarstår, då målet inte nåddes under föregående plans period.

Målet mäts via medarbetarundersökning.

### Långsiktigt mål

Det långsiktiga målet för Österåkers kommun är att 90% av medarbetarna anser att det går att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Målet ska vara uppnått senast vid utgången av 2020.

Målet mäts via medarbetarundersökning.

### Åtgärder/aktiviteter

1. Respektive förvaltning föreslår åtgärder utifrån denna plans mål.  
Exempelvis:  
Att i den mån det är möjligt förlägga möten och övriga gemensamma aktiviteter på tider som tar hänsyn till föräldrars behov av ex. lämning och hämtning av barn på förskolor och skolor.
2. Uppmuntra till att både män och kvinnor tar ut föräldraledighet
3. Kommunens ledningsgrupp diskuterar och beslutar om eventuella gemensamma aktiviteter.

## Trakasserier

### Diskrimineringslagen 3 kap, 6 §

”Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.”

Samtliga arbetsplatser ska förebygga och förhindra att någon medarbetare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, religion eller annan trosuppfattning. Österåkers kommun har nolltolerans vad gäller trakasserier. Om trakasserier trots detta skulle förekomma ska omedelbart omständigheterna utredas och åtgärder vidtas och följas upp.

Rutiner för vart man vänder sig om man blivit utsatt för sexuella trakasserier finns i kommunens rutiner för kränkande särbehandling. Se "Rutin mot diskriminering och kränkande särbehandling i arbetslivet" på intranätet.

### Hur ser det ut?

| Frågor från medarbetarundersökning |  |  |
|------------------------------------|--|--|
|                                    | Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier från chef/medarbetare/annan anställd under de senaste 12 månaderna? | Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier från kund/annan anställd under de senaste 12 månaderna? |
| 2011                               | 0,2%   | 1,4%   |
| 2013                               | 0,4%   | 1,5%   |

### Denna plans mål

1. Att ingen medarbetare i Österåkers kommun ska känna sig trakasserad. Österåkers kommun har nolltolerans vad gäller trakasserier.
2. Att alla medarbetare i Österåkers kommun ska känna till rutinen mot diskriminering och kränkande särbehandling i arbetslivet.

Målen mäts via medarbetarundersökning.

### Åtgärder/aktiviteter

1. Respektive förvaltning föreslår åtgärder utifrån denna plans mål.
2. Att varje chef årligen informerar om och har dialog kring ”Rutin mot diskriminering och kränkande särbehandling i arbetslivet”, exempelvis på APT.
3. Kommunens ledningsgrupp diskuterar och beslutar om eventuella gemensamma aktiviteter.

## Lediga anställningar

### Diskrimineringslagen 3 kap, 7 §

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

### Föregående plans mål

Alla våra tjänster ska sökas av både kvinnor och män och andelen manliga sökande ska öka. År 2014 ska könsfördelningen bland de sökande vara högst 60% kvinnor och minst 40% män.

### Måluppfyllelse av föregående plan

Andelen kvinnor som sökte kommunens utlysta tjänster under 2014 var 69% och andelen män var 31%.

Under perioden 2009-2011 var fördelningen 68% kvinnor och 32% män.

### Denna plans mål

Målet från föregående plan kvarstår då det inte har uppnåtts, men med ett tillägg, att 2017 ska andelen sökande män vara ”minst” 40%.

Målet mäts via rekryteringsverktyg.

### Åtgärder/aktiviteter

1. Respektive förvaltning föreslår åtgärder utifrån denna plans mål.
2. Vid lediga anställningar ska det underrepresenterade könet väljas i den mån det går.
3. Kommunens ledningsgrupp diskuterar och beslutar om eventuella gemensamma aktiviteter.

## Kompetensutveckling

### Diskrimineringslagen 3 kap, 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.”

### Föregående plans mål

Minst 95 % av alla medarbetare ska anse att män och kvinnor har samma möjlighet till kompetensutveckling.

### Måluppfyllelse av föregående plan

I kommunens senaste medarbetarundersökning 2013 ansåg 90% (91% 2011) att alla hade samma möjlighet till kompetensutveckling.

### Denna plans mål

1. Målet från föregående plan kvarstår då det inte har uppnåtts, dvs att 95 % av alla medarbetare har samma möjlighet till kompetensutveckling.

Mäts via medarbetarundersökning.

### Åtgärder/aktiviteter

1. Respektive förvaltning föreslår åtgärder utifrån denna plans mål.
2. Kommunens ledningsgrupp diskuterar och beslutar om eventuella gemensamma aktiviteter.

## Rekrytering

### Diskrimineringslagen 3 kap, 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 nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efterhand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.”

### Föregående plans mål

Andelen anställda män skulle, i slutet av perioden 2012-2014, vara 20%.

Andelen anställda män ska öka från 18% 2011 till 25% vid utgången av år 2017.

### Måluppfyllelse av föregående plan

|                | 2011 | 2014  |
|----------------|------|-------|
| <b>Män</b>     | 18%  | 17,8% |
| <b>Kvinnor</b> | 82%  | 82,2% |

### Denna plans mål

Målet från föregående plan kvarstår då det inte har uppnåtts, men med ett tillägg, att 2017 ska andelen anställda män vara ”minst” 20% män.

Mäts via personalstatistik.

### Långsiktiga mål

Det långsiktiga målet kvarstår då det inte har uppnåtts, men med ett tillägg, att 2020 ska andelen anställda män vara ”minst” 25%.

Mäts via personalstatistik.

### Åtgärder/aktiviteter

1. Respektive förvaltning föreslår åtgärder utifrån denna plans mål.

## Lön

### Diskrimineringslagen 3 kap, 10-11 §

Diskrimineringslagen 3 kap, 10-11 § beskriver arbetsgivarens skyldighet att var tredje år genomföra en lönekartläggning för att undersöka om det finns osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

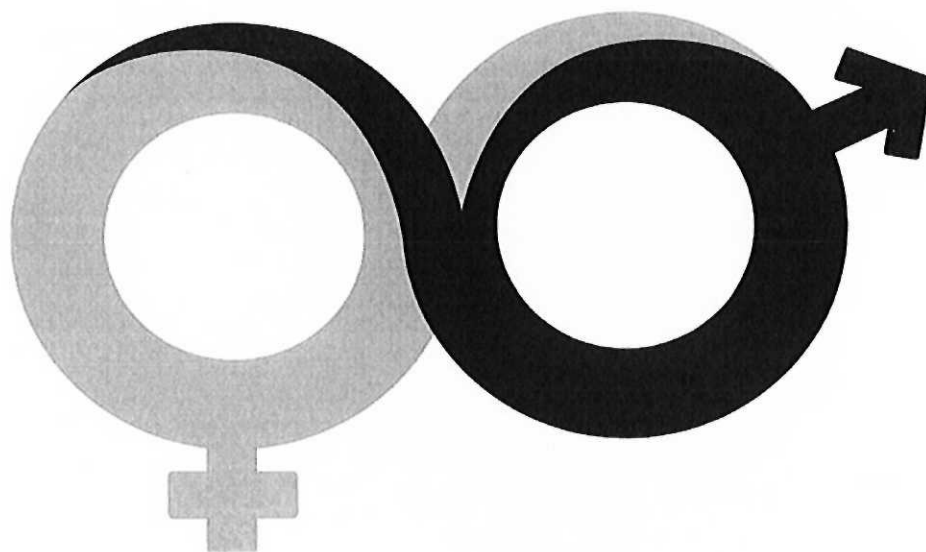
Österåkers Kommun genomförde en lönekartläggning 2012 som inte visade på några osakliga löneskillnader. En ny lönekartläggning kommer att startas under hösten 2015.

Upprättad 2012-04-03

Reviderad 2012-04-23



## Jämställdhetsplan år 2012-2014







## Innehållsförteckning

|   |                                 |       |
|---|---------------------------------|-------|
| 1 | Inledning                       | s.3   |
| 2 | Personalstatistik               | s.3-4 |
| 3 | Arbetsförhållanden              | s.4   |
| 4 | Förvärvsarbete och föräldraskap | s.5   |
| 5 | Trakasserier                    | s.5-6 |
| 6 | Lediga anställningar            | s.6   |
| 7 | Kompetensutveckling             | s.7   |
| 8 | Rekrytering                     | s.7-8 |

## 1. Inledning

Jämställdhetsarbetet i Österåkers kommun ska, i enlighet med kommunens jämställdhetspolicy, främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön. Medarbetarnas erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara och ingen ska bli utsatt för sexuella trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling. Kommunen ska också verka för att utjämna och förhindra skillnader i lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

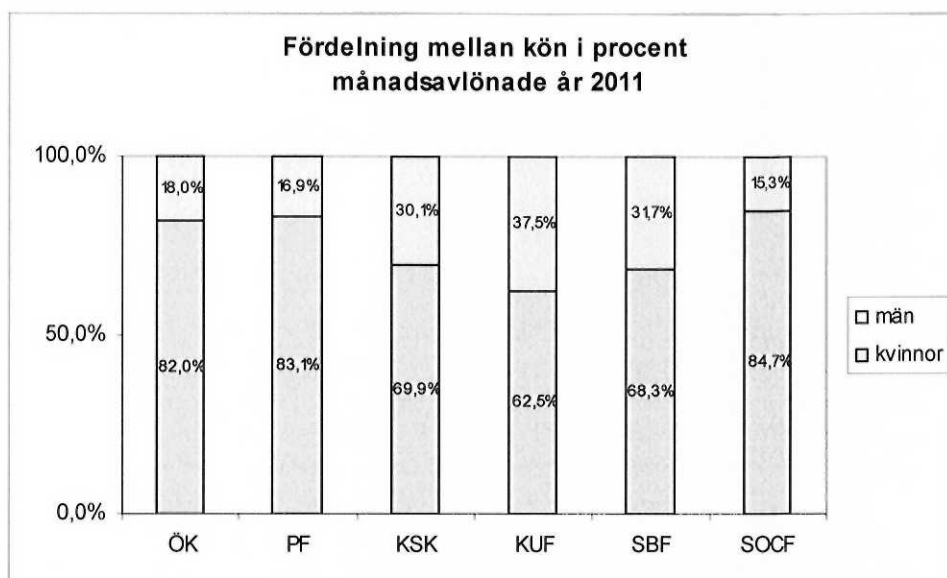
Med stöd av Diskrimineringslagen 3 kap, 13 §, ska arbetsgivaren, vart tredje år, upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Denna plan för år 2012-2014 i Österåkers kommun har sin utgångspunkt från diskrimineringslagen och beskriver mål och åtgärder för att främja allas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Planen vänder sig till samtliga medarbetare i kommunen och publiceras på intranätet för att finnas tillgänglig för alla. Måluppfyllelse utvärderas genom kommunens medarbetarundersökning samt genom personalstatistik. Planen är styrande för målen i nämnds handlingsplaner.

Planen gäller för perioden år 2012-2014.

## 2. Personalstatistik

| Personalstatistik<br>Österåkers kommun | År 2011 |       | År 2008 |       |
|--|---------|-------|---------|-------|
|  | Kvinnor | Män   | Kvinnor | Män   |
| Könsfördelning totalt i kommunen       | 82,0%   | 18,0% | 84,3%   | 15,7% |
| Deltidsarbete*                         | 32,1%   | 25,1% | 33,9%   | 22,9% |
| Sjukdom *                              | 6,6%    | 4,2%  | 8,0%    | 4,6%  |
| Tillsvidareanställda *                 | 92,1%   | 81,7% | 91,3%   | 80,6% |
| Tidsbegränsad anställning*             | 7,9%    | 18,3% | 8,7%    | 19,4% |
| Uttag av föräldraledighet *            | 4,0%    | 2,2%  | 4,0%    | 1,4%  |
| Vård av barn *                         | 0,8%    | 0,5%  | 0,9%    | 0,3%  |

\* Procentandel respektive kön



### 3. Arbetsförhållanden

*Diskrimineringslagen 3 kap, 4 § "Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning."*

#### Nuläge

Av samtliga anställda i Österåkers kommun har andelen tillsvidareanställda ökat för både kvinnor och män. Andelen kvinnor har ökat från 91,3% år 2008 till 92,1% år 2011 och andelen män har under samma period ökat från 80,6% till 81,7%.

När det gäller deltidsarbetande kvinnor i kommunen har andelen minskat från 33,9% år 2008 till 32,1% år 2011. Andelen manliga deltidsarbetande har däremot ökat, från 22,9% till 25,1%.

Sjukdom i % av normalt tid (dvs. möjlig arbetstid) för kvinnor i kommunen har minskat från 8,0% år 2008 till 6,6% år 2011. För männen har det också minskat något, från 4,6% till 4,2%.

I kommunens medarbetarundersökning som gjordes år 2011 ansåg 97,6 % av de anställda i Österåkers kommun att arbetsförhållandena lämpar sig lika väl för män som för kvinnor.

#### Utvärdering av föregående plan

Målet för föregående plan har uppnåtts då minst 95 % av kommunens anställda anser att arbetsförhållandena lämpade sig för lika väl män som för kvinnor.

Arbetsgivaren konstaterar att kommunens verksamheter har arbetsförhållanden som är lika väl lämpade för kvinnor som för män.

#### Denna plans mål

- Minst 98% av de anställda skall anse att arbetsförhållandena lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

#### Åtgärder

- Respektive verksamhet föreslår lämpliga åtgärder utifrån kommunens mål.

## 4. Förvärvsarbete och föräldraskap

*Diskrimineringslagen 3 kap, 5 § "Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap."*

### Nuläge

Männens uttag av föräldraledighet och vård av barn i Österåkers kommun har ökat från år 2008 till år 2011. Männens uttag av föräldraledighet ökade från 1,4% till 2,2% och uttag av vård av barn från 0,3% till 0,5%. Kvinnornas uttag av föräldraledighet ligger på samma nivå, 4,0%, men uttaget av vård av barn har minskat något, från 0,9% till 0,8%.

### Utvärdering av föregående plan

Som arbetsgivare ska vi underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. För att få svar på frågan om medarbetare i organisationen upplever att detta går att förena har frågan ställts i medarbetarenkäten över tid. Dock har frågan ställts på olika sätt varför en jämförelse inte går att göra. Vi har därför valt att behålla samma mål som i förra planen vilket var att 85 % av medarbetarna ska anse att det går att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

### Denna plans mål

- Minst 85 % av medarbetarna ska anse att det går att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

### Åtgärder

- Respektive verksamhet föreslår lämpliga åtgärder utifrån kommunens mål.

## 5. Trakasserier

*Diskrimineringslagen 3 kap, 6 § "Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, religion eller annan trosuppfattning eller sexuella trakasserier."*

### Nuläge

Österåkers kommun som arbetsgivare tar helt avstånd ifrån och ska arbeta för att motverka alla former av kränkande särbehandling och diskriminering. Kommunen har en rutin mot diskriminering och kränkande särbehandling som ger tydliga direktiv hur vi i Österåkers kommun ska arbeta förebyggande och hur vi går tillväga om någon utsätts för trakasserier. I rutinen finns också definitioner på diskriminering och kränkning.

### Utvärdering av föregående plan

I medarbetarundersökningen år 2011 svarade 0,2% av medarbetarna i Österåkers kommun ja på frågan om de hade blivit utsatta för sexuella trakasserier från chef/medarbetare/annan anställd under de senaste 12 månaderna. Detta motsvarar 3 personer och de återfinns inom äldreomsorgens och skolans verksamhet.

På frågan om de hade blivit utsatta för sexuella trakasserier från kund/annan under de senaste 12 månaderna svarade 1,4% ja. Detta motsvarar 18 personer. Det är framför allt medarbetare inom äldreomsorgens och socialförvaltningens verksamhetsområden som har blivit utsatta.

Siffrorna är förhållandevis låga men trots det oacceptabla. Frågan ska belysas ytterligare på respektive arbetsplats. Fler behöver veta vart man vänder sig om man blir utsatt för trakasserier.

### **Denna plans mål och åtgärder**

Samtliga arbetsplatser skall förebygga och förhindra att någon medarbetare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, religion eller annan trosuppfattning. Österåkers kommun har nolltolerans vad gäller trakasserier. Om trakasserier trots detta skulle förekomma ska omedelbart omständigheterna utredas och åtgärder vidtas och följas upp.

Rutiner för vart man vänder sig om man blivit utsatt för sexuella trakasserier finns i kommunens rutiner för kränkande särbehandling. Rutinen har nyligen reviderats och i samband med det fick kommunens alla chefer och arbetsplatsombud genomgå en utbildning i diskriminering och kränkande särbehandling. Se "Rutin mot diskriminering och kränkande särbehandling i arbetslivet" på intranätet. Rutiner ska kommuniceras på arbetsplatsträffar för att göras mer kända bland medarbetarna.

## **6. Lediga anställningar**

*Diskrimineringslagen 3 kap, 7 § "Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar."*

### **Nuläge**

Andelen kvinnor som sökte kommunens utlysta tjänster under perioden 2009-2011 var 68% och andelen män var 32%.

### **Utvärdering av föregående plan**

Målet för föregående plan har uppnåtts eftersom andelen män som sökte kommunens utlysta tjänster har ökat från 30% till 32%. Men kommunen vill få fler män att söka de lediga tjänsterna och bedömer att ytterligare åtgärder behöver göras för att öka andelen manliga sökande.

Föregående plan innehöll ett långsiktigt mål: "År 2012 ska könsfördelningen bland de sökande vara högst 60% kvinnor och minst 40% män." Detta mål förlängs till att gälla fram till år 2014 då denna plan kommer att utvärderas.

### **Denna plans mål**

Alla våra tjänster ska sökas av både kvinnor och män och andelen manliga sökande ska öka (år 2009-2011: 32%).

### **Långsiktiga mål**

- År 2014 ska könsfördelningen bland de sökande vara högst 60% kvinnor och minst 40% män.

•

### **Åtgärder**

- Respektive verksamhet föreslår lämpliga åtgärder utifrån kommunens mål.

## 7. Kompetensutveckling

*Diskrimineringslagen 3 kap, 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."*

### Nuläge

I Österåkers kommun ska alla medarbetare ha lika möjligheter till utbildning, kompetensutveckling och karriärutveckling. Medarbetarnas individuella kompetensutveckling ska diskuteras, planläggas och dokumenteras inom det årliga medarbetarsamtalet.

I kommunens medarbetarundersökning ansåg 91% av de anställda i Österåkers kommun att män och kvinnor har samma möjlighet till kompetensutveckling.

### Utvärdering av föregående plan

Målet från föregående plan på 90% har uppnåtts då 91% av de anställda anser att män och kvinnor har samma möjlighet till kompetensutveckling.

Men kommunen önskar minska andelen och bedömer att ytterligare åtgärder behöver göras.

### Denna plans mål

- Minst 95 % av de anställda skall anse att män och kvinnor har samma möjlighet till kompetensutveckling.

### Åtgärder

- Respektive verksamhet föreslår lämpliga åtgärder utifrån kommunens mål.

## 8. Rekrytering

*Diskrimineringslagen 3 kap, 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 nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efterhand ökar.*

*Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt."*

### Nuläge

Könsfördelningen totalt i Österåkers kommun för månadsavlönade år 2011 var 82% kvinnor och 18% män. Detta är en ökning av andelen män från år 2008 som då var 15,7%. Österåkers kommun har en strävan att få en jämnare könsfördelning bland våra medarbetare.

### Utvärdering av föregående plan

Målet för föregående plan är inte uppnått då andelen män var mindre än 20 %. Andelen män i kommunen var i oktober 2011 18%. Resultatet är inte tillfredsställande, vidare arbete är nödvändigt.

Föregående plan innehöll ett långsiktigt mål: "Andelen män ska öka från dagens 16% till 25% vid åtgången av år 2012." Detta mål förlängs till att gälla fram till år 2017.

**Denna plans mål**

- Andelen män ska i slutet av perioden 2012-2014 vara 20%.

**Långsiktiga mål**

- Andelen män ska öka från dagens 18% till 25% vid åtgången av år 2017.

**Åtgärder**

- Respektive verksamhet föreslår lämpliga åtgärder utifrån kommunens mål.