

Antagen av kommunfullmäktige 2016-09-05, § 101.
Ersätter tidigare plan daterad 2005-04-28.

Jämställdhet- och mångfaldsplan 2016-2019



H Ö G S B Y
K O M M U N

Innehåll	
Inledning	2
Ansvarsfördelning	3
Politikernas ansvar	3
Chefernas ansvar	3
Medarbetarnas ansvar	3
Mål och åtgärder	4
Arbetsförhållanden	4
Förvärvsarbete och föräldraskap	4
Trakasserier och kränkande särbehandling	4
Rekrytering	5
Utbildning och kompetensutveckling	5
Löneskillnader/Lönefrågor	5
Diskrimineringslagen	6
Diskrimineringsgrunderna	8
Arbetsförhållanden	9
Arbetsmiljö	11
Sjukfrånvaro	11
Förvärvsarbete och föräldraskap	14
Trakasserier och kränkande särbehandling	17
Rekrytering	18
Utbildning och kompetensutveckling	20
Löneskillnader/Lönefrågor	22
Tidigare mål	24
Rekrytering	24
Förvärvsarbete och föräldraskap	24

Inledning

I Högsby kommun ses mångfalden som ett uttryck för att rättigheter, möjligheter och skyldigheter ska vara lika, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning samt sexuell läggning.

I Högsby kommun möts många kulturer. Det ger kommunen som arbetsgivare goda förutsättningar att ta tillvara individens olikheter i samband med rekrytering, grupp sammansättning och samarbete, såväl som i mötet med kommuninvånarna. Medarbetarna i Högsby kommun ska spegla den mångfald som finns i kommunen.

Högsby kommuns vision:

Högsby kommun är en attraktiv och välmående kommun som brukar utan att förbruka, och där alla känner sig välkomna. En kommun där företagsamhet, bra kommunikationer och en välutvecklad service skapar goda förutsättningar för människors utveckling.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ska utföras målinriktat och planmässigt. Syftet med Högsby kommuns plan är:

- Att säkerställa att ingen medarbetare diskrimineras till följd av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning samt sexuell läggning.
- Att säkerställa jämställdhet och mångfald bland kommunens medarbetare.
- Tydligt beskriva målen samt vilka aktiva åtgärder som behövs för att nå dem.

Planen ska vara vägledande för alla chefer och medarbetare i Högsby kommun. Det Högsby kommun förväntas vinna på en blandad personalstyrka är bredare och fler perspektiv, vilket kan leda till en mer kreativ kommun samt ge Högsby kommun ett högre mervärde.

Ansvarsfördelning

Politikernas ansvar – Kommunfullmäktige i Högsby kommun är högsta beslutande organ och tar beslut angående riktlinjer och mål för jämställdhet- och mångfaldsarbetet. De skapar förutsättningar för Högsby kommun som arbetsgivare och har det yttersta ansvaret för att kommunens aktiva arbete med jämställdhet och mångfald efterlevs. Nämnderna i kommunen ser till att verksamheterna bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som sätts upp och ger förvaltningarna förutsättningar att förverkliga dem.

Chefernas ansvar – I verksamheterna är arbetet kring jämställdhet och mångfald chefernas ansvar. De är ansvariga för att planen efterlevs och för att integrera jämställdhets- och mångfaldsarbetet i den dagliga verksamheten, samt i personal- och verksamhetsbeslut. Personalavdelningen fungerar som stöd för cheferna och är ansvariga för att en handlingsplan för jämställda löner upprättas vart tredje år.

Medarbetarnas ansvar – Arbetet med jämställdhet och mångfald riktar sig till alla och de i kommunen ska tillsammans samverka för att uppfylla de mål som sätts upp. De anställda i Högsby kommun ska vara beredda på att bredda sina kunskaper kring jämställdhet och mångfald, ifrågasätta sina synsätt och värderingar samt att reflektera kring sina egna beteenden. Vid misstanke om att någon form av diskriminering pågår på arbetsplatsen ska information vidarebefordras till närmste chef, personalavdelningen eller fackligt ombud.

Mål och åtgärder

Arbetsförhållanden

Mål:

- *Minska sjukfrånvaron i Högsby kommun.*

Åtgärder:

- *Öka trivseln på arbetsplatserna för att motverka ohälsa hos de anställda.*
- *Göra chefer och medarbetare medvetna om de riktlinjer som finns angående sjukanmälan och använda dessa.*
- *Arbeta för att utveckla trivseln hos medarbetarna för att stärka verksamheten.*

Förvärvsarbete och föräldraskap

Mål:

- *Både manliga och kvinnliga medarbetare ska kunna förena arbete och föräldraskap.*
- *Alla föräldralediga ska behandlas lika oavsett på vilken verksamhet denne jobbar.*
- *Alla föräldralediga ska hållas informerade om vad som sker på arbetsplatsen.*

Åtgärder:

- *Modernare lösningar för att förenkla kombinationen mellan föräldraskap och arbete.*
- *Revidera riktlinjer angående föräldraledighet och se till att samma riktlinjer gäller på alla arbetsplatser.*

Trakasserier och kränkande särbehandling

Mål:

- *Förebygga och förhindra kränkande särbehandling och alla typer av trakasserier på arbetsplatserna i Högsby kommun.*

Åtgärder:

- *Göra alla chefer och medarbetare medvetna om de policys och riktlinjer som finns angående trakasserier och kränkande särbehandling.*
- *Genom utbildning lära de anställda i kommunen att acceptera varandras olikheter.*
- *Arbeta för att uppnå en fungerade kommunikation mellan alla medarbetare och chefer.*

- *Införa frågor angående trakasserier och kränkande särbehandling i medarbetarenkäten för att fånga upp problem.*

Rekrytering

Mål:

- *Göra Högsby kommun till en mer attraktiv arbetsgivare och på så sätt locka fler kompetenta medarbetare till kommunen.*

Åtgärder:

- *Framhålla de förmåner som arbetsplatsen innebär.*
- *Visa på möjliga karriärvägar inom olika yrken.*
- *Satsa på de redan anställda i kommunen.*
- *Erbjuda attraktiva tjänster, till exempel heltidstjänster till de som vill ha, i den mån det är möjligt.*

Utbildning och kompetensutveckling

Mål:

- *Satsa mer på kompetensutveckling för de anställda inom kommunen.*

Åtgärder:

- *Cheferna vid varje verksamhet ska se över vilken typ av utbildning medarbetarna är i behov av vid medarbetarsamtalet.*
- *Arbeta för att stärka sammanhållningen i arbetsgrupperna vid de olika verksamheterna.*
- *Ta tillvara på den kompetens som de anställda vid Högsby kommun har.*
- *Anpassa utbildning för att öka trivseln på arbetsplatsen, t ex utbildning för att främja kommunikationen på arbetsplatserna och acceptans för olika kulturer.*

Löneskillnader/Lönefrågor

Mål:

- *Se till att osakliga löneskillnader inte förekommer vid Högsby kommun.*

Åtgärder:

- *Utföra en lönekartläggning vart tredje år.*
- *Upprätta handlingsplan för jämställda löner vart tredje år.*

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (DL) har som ändamål att motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning samt sexuell läggning. 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 utlånad arbetskraft.

Lagen kräver att en jämställdhetsplan ska upprättas skriftligen vart tredje år för arbetsplatser med 25 eller fler anställda och ska även innehålla en uppföljning av föregående plan. Jämställdhetsplanen ingår i den här jämställdhets- och mångfaldsplanen. Planen utgår från de mänskliga rättigheterna och täcker in samtliga diskrimineringsgrunder. Den anger mål och åtgärder för jämställdhet och mångfald bland kommunens medarbetare.

I Diskrimineringslagen avses med diskriminering:

”1. Direkt diskriminering - att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. Indirekt diskriminering - att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. Bristande tillgänglighet - att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

– de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,

– varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt

– andra omständigheter av betydelse.

4. 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,

5. Sexuella trakasserier - ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

6. Instruktioner att diskriminera - order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.”
Lag (2014:958).

Diskrimineringsgrunderna

Kön – Det juridiska kön du har. I Sverige finns de juridiska könen kvinna eller man. Även den som har för avsikt att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön enligt Diskrimineringslagen.

Könsöverskridande identitet eller uttryck – Vilket kön du känner dig som (och är) representerar din könsidentitet. Med könsuttryck menas hur du uttrycker ditt kön, genom exempelvis kläder eller kroppsspråk. Du kan genom din klädsel eller ditt kroppsspråk ge uttryck för att tillhöra ett annat kön än ditt juridiska. Diskrimineringslagen skyddar de som har en könsidentitet eller ett könsuttryck som bryter mot de normer som finns i samhället mot diskriminering.

Etnisk tillhörighet – Ditt nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniciteter. Din etnicitet representeras av vad du känner att du har för etnicitet/er.

Religion – Olika åskådningar, exempelvis kristendom, islam eller ateism.

Funktionsnedsättning – Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

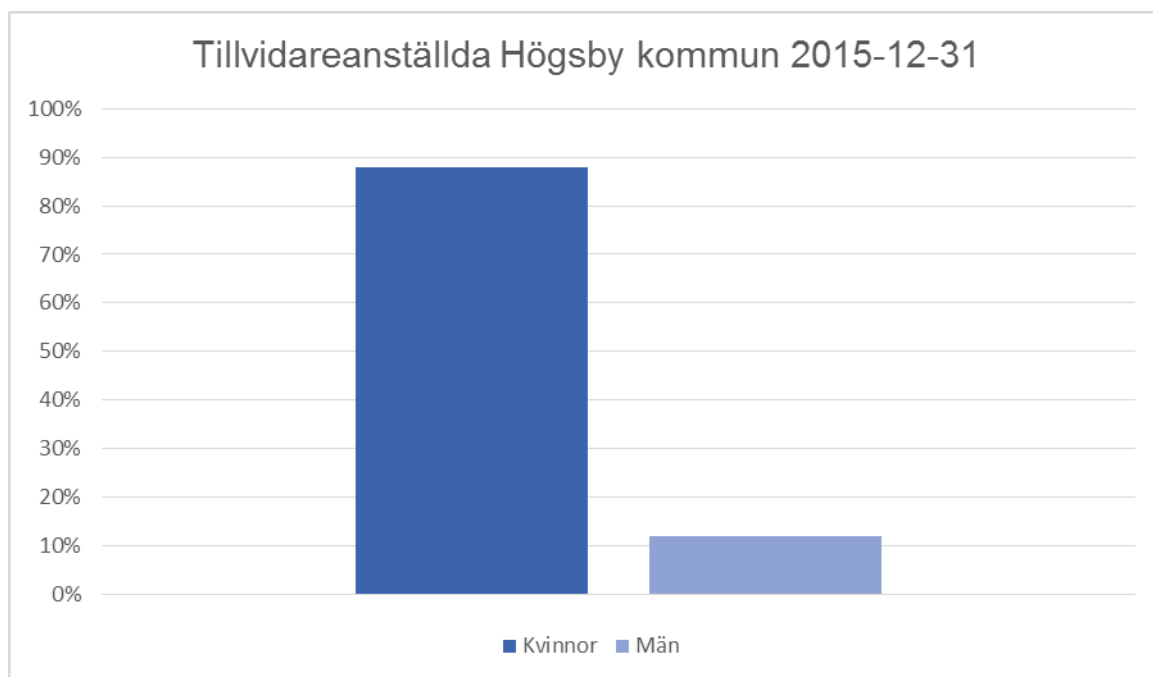
Sexuell läggning – Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder – Uppnådd levnadslängd.

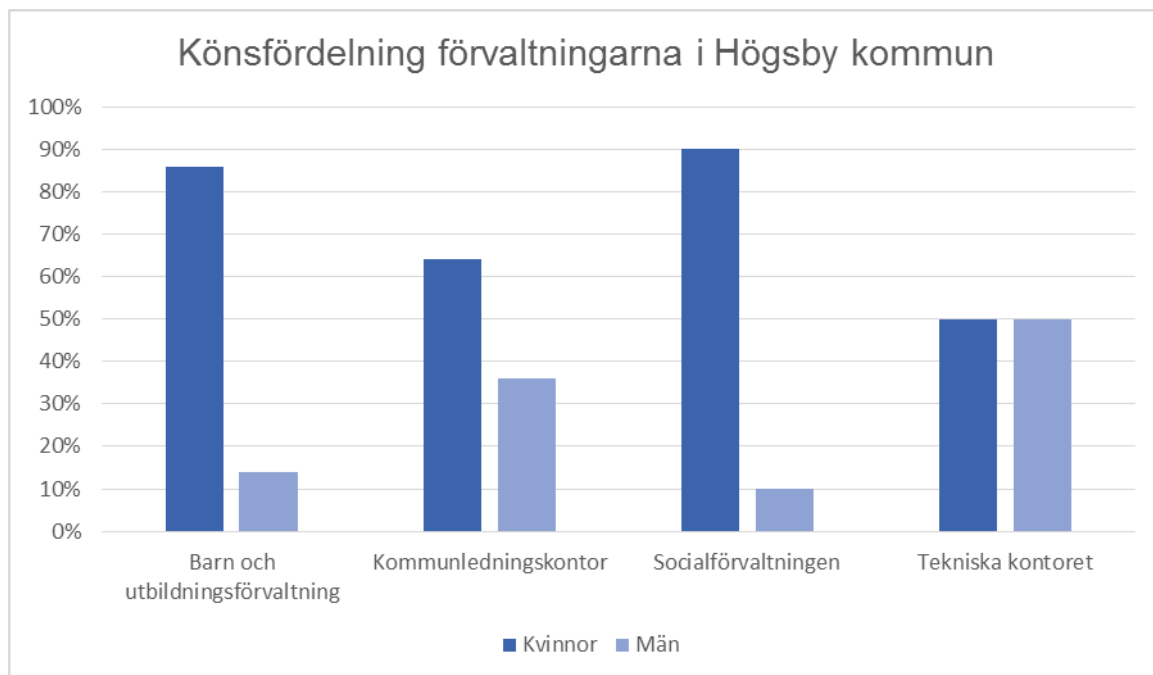
Arbetsförhållanden

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

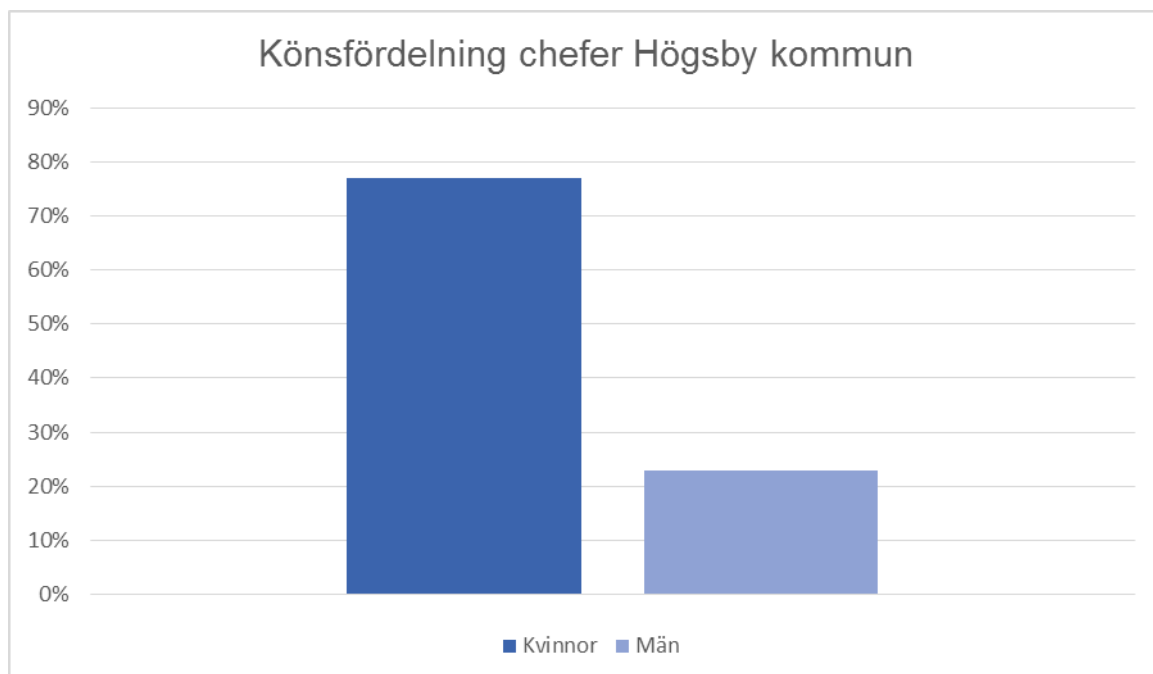
Vid årsskiftet 2015-12-31 hade Högsby kommun 474 tillsvidareanställda, varav 415 var kvinnor och 59 var män. Könsfördelningen procentuellt var 12 % män, 88 % kvinnor. Enligt den senaste medarbetarenkäten som genomfördes 2014 kände sig majoriteten av de anställda på Högsby kommun motiverade och såg fram emot att gå till arbetet. En hög motivation tillsammans med en positiv känsla när man går till jobbet ger goda förutsättningar för att göra bra ifrån sig och utvecklas som person. Det kan leda till att medarbetarna kan bidra till utvecklingen av kommunen. Medelvärdet för medarbetarnas motivation och nöjdhet kring styrning och ledarskap var något högre för kvinnorna än männen i kommunen.



Tabell 1.



Tabell 2.



Tabell 3. Av totalt 30 tillsvidareanställda chefer i kommunen är 23 av dessa kvinnor och 7 män.

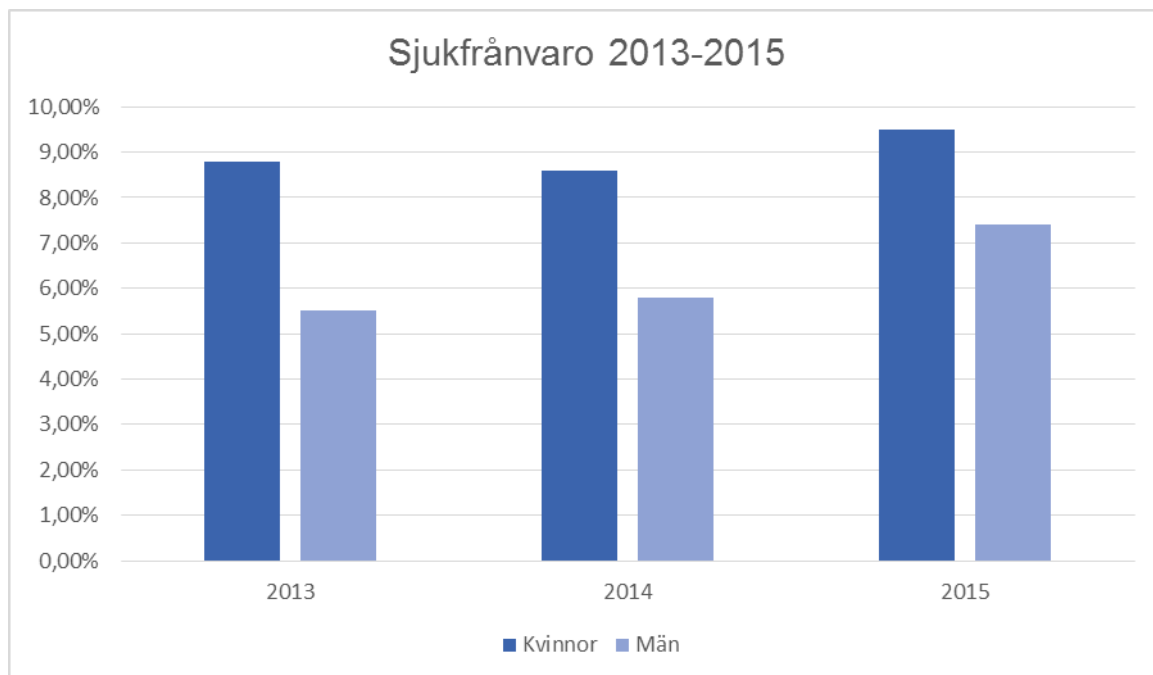
Arbetsmiljö

Högsby kommun arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor och fångar upp avvikelser genom att ha rutiner för tillbud och arbetsskador. Kommunen håller även kontinuerligt samverkansmöten på kommuncentral nivå och utskottsnivå. Det finns en arbetsmiljöpolicy, handlingsplan för rehabilitering, mallar och andra dokument som ska vara till stöd för medarbetare och chefer för att främja en god arbetsmiljö. Högsby kommun erbjuder alla verksamheter en trivselpeng för att öka trivseln och sammanhållningen på de olika arbetsplatserna. Under 2016 kommer cheferna i kommunen att gå en utbildning gällande konflikthantering. Kommunen strävar efter en god och kreativ arbetsmiljö. För att kunna uppnå en sådan miljö måste man kunna hantera konflikter på effektivt sätt och på så sätt lösa de problem som uppstår. Genom utbildning i konflikthantering kommer cheferna lära sig att förebygga konflikter och att hantera svåra samtal mellan parter. Det ger cheferna möjlighet att skapa trygga och välmående verksamheter.

Kommunen arbetar för en god och säker arbetsmiljö. Den övergripande målsättningen med arbetsmiljöarbetet är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund arbetsplats för de anställda. Arbetsmiljön vid Högsby kommun ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning.

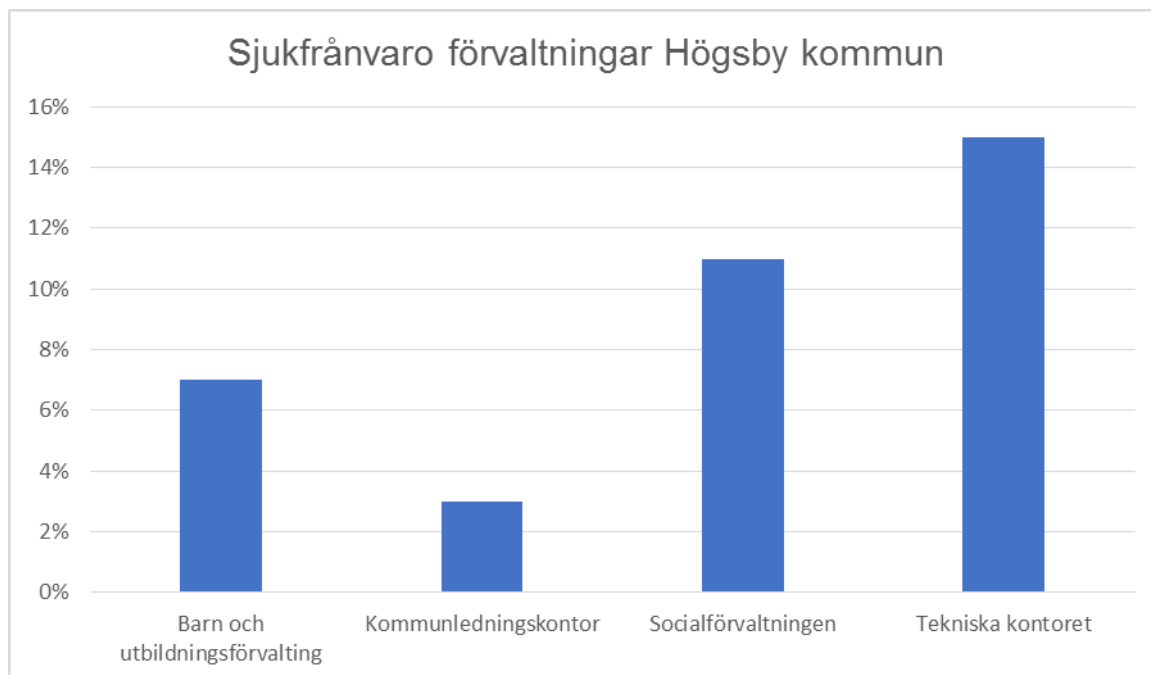
Sjukfrånvaro

Som ett led i att sänka sjukfrånvaron har det skrivits ett samverkansavtal med försäkringskassan där målet är att sjukfrånvaron i kommunen ska ha sjunkit från 9 % (vid mätningstillfället då avtalet skrevs, 26 maj 2014) till 5 % den 31 oktober 2016. Högsby kommun har sedan avtalet skrevs upphandlat ny företagshälsovård och skrivit ny policy och handlingsplan för rehabilitering under 2015. Det har även skrivits nya rutiner för hur företagshälsovården och kommunen ska samverka. På kommunens intranät finns rutiner för sjukanmälan och hur man som medarbetare ska gå till väga vid sjukdom.



Tabell 4.

Sjukfrånvaron i Högsby kommun, 2015-12-31, bland förvaltningarna var procentuellt störst vid socialförvaltningen. Socialförvaltningen hade 10,95 % sjukfrånvaro, barn- och utbildningsförvaltningen hade 6,70 % och kommunledningskontoret hade 2,77 % sjukfrånvaro.



Tabell 5.

Högsby kommun har det högsta procentuella antalet sjukskrivna, 9,2 %, i Sverige tillsammans med tre andra kommuner (Ljusdal, Ludvika och Dorotea). Kvinnorna i kommunen hade 2015 en sjukfrånvaro på 9,5 % och männen 7,4 %. Medelvärdet för sjukskrivna kvinnor bland alla kommuner i Sverige 2015 var 7,7 %, respektive 4,3 % för männen. Tillsammans med Färgelanda kommun har Högsby den näst högsta procentuella andelen sjukskrivna män bland kommunerna i Sverige.

För att förebygga sjukfrånvaron i kommunen har personalchefen och socialchefen lagt fram ett antal förslag för att främja frisknärvaron. Föreläsningsserie med inriktning mot hälsa, stresshantering, utbildning om riskbruk, m.m. och dialogfrågor angående hälsofrämjande ledarskap och medarbetarskap är några av förslagen som lagts fram. Ett mål som tagits fram som förslag till 2019 är att kommunen ska ha en frisknärvaro på 95 %. Fokus ska ligga på frisknärvaro istället för sjukfrånvaro.

Mål:

- *Minska sjukfrånvaron i Högsby kommun.*

Åtgärder:

- *Öka trivseln på arbetsplatserna för att motverka ohälsa hos de anställda.*

- *Göra chefer och medarbetare medvetna om de riktlinjer som finns angående sjukanmälan och använda dessa.*
- *Arbeta för att utveckla trivseln hos medarbetarna för att stärka verksamheten.*

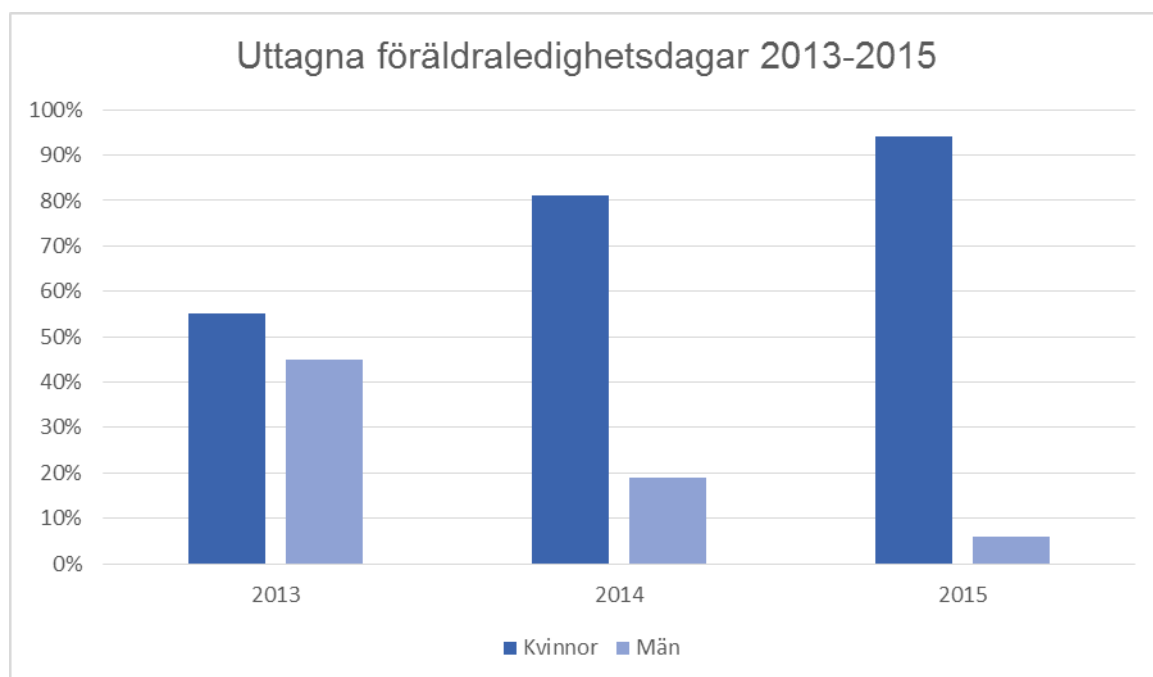
Förvärvsarbete och föräldraskap

3 kap. 5 § DL: "Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap."

Högsby kommuns anställda har enligt ett lokalt avtal rätt att reducera sin heltidstjänst med 25 % tjänstgöring till dess att yngsta barnet är 12 år, vilket började gälla 1992. Hur man förenar föräldraskap och arbete ser något olika ut vid de olika verksamheterna. Gemensamt för de olika förvaltningarna är dock att alla föräldralediga bjuds in till samtliga aktiviteter och möten. Cheferna bemöter de medarbetare som är småbarnsföräldrar på ett generöst och öppet sätt. På vissa utav arbetsplatserna finns möjlighet för de anställda att ta med sina barn vid behov.

Under hösten 2016 påbörjas ett pilotprojekt där personalen vid utvalda omsorgsverksamheter ska kunna förlägga sitt eget schema. Det kan komma att förenkla kombinationen mellan arbete och föräldraskap för medarbetarna.

Antalet uttagna föräldraledighetsdagar 2015 var totalt 11,9 uträknat per årsarbetare. Av de 11,9 dagarna stod kvinnorna för 11,2 och männen för 0,7 av dessa.



Tabell 6.

Mål:

- *Både manliga och kvinnliga medarbetare ska kunna förena arbete och föräldraskap.*
- *Alla föräldralediga ska behandlas lika oavsett på vilken verksamhet denne jobbar.*
- *Alla föräldralediga ska hållas informerade om vad som sker på arbetsplatsen.*

Åtgärder:

- *Modernare lösningar för att förenkla kombinationen mellan föräldraskap och arbete.*
- *Revidera riktlinjer angående föräldraledighet och hantering av föräldralediga som ska gälla på alla arbetsplatser.*

Trakasserier och kränkande särbehandling

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

Högsby kommun accepterar inte någon form av trakasserier eller särbehandling. Inom kommunen ska man arbeta för att förebygga och förhindra alla former av kränkande beteenden för att minska ohälsan på arbetsplatsen. De anställda bär ansvar för att behandla varandra med respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, etnicitet, ålder, sexuell läggning eller religion. Tillsammans ska kommunen arbeta för att skapa ett vänligt och tillmötesgående klimat. Högsby kommun har handlingsplaner angående sexuella trakasserier och kränkande särbehandling som finns tillgängliga på intranätet för alla anställda att ta del av.

Mål:

- *Förebygga och förhindra kränkande särbehandling och alla typer av trakasserier på arbetsplatserna i Högsby kommun.*

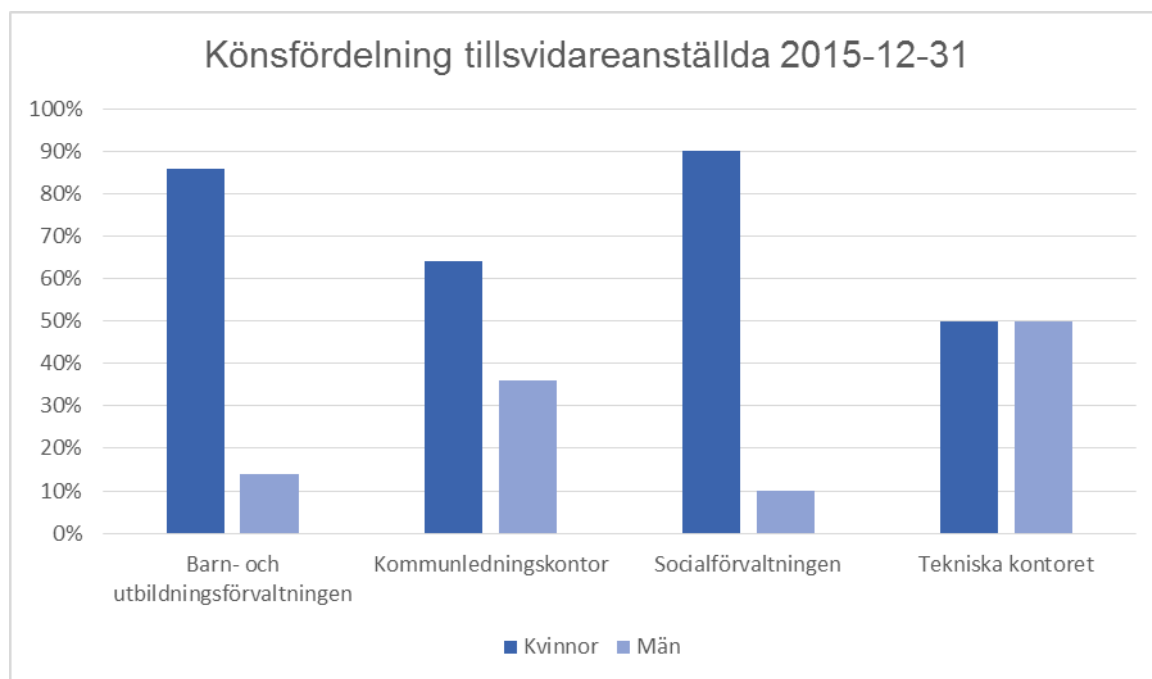
Åtgärder:

- *Göra alla chefer och medarbetare medvetna om de policys och riktlinjer som finns angående trakasserier och kränkande särbehandling.*
- *Genom utbildning lära de anställda i kommunen att acceptera varandras olikheter.*
- *Arbeta för att uppnå en fungerade kommunikation mellan alla medarbetare och chefer.*
- *Införa frågor angående trakasserier och kränkande särbehandling i medarbetarenkäten.*

Rekrytering

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

3 kap. 9 § DL ”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 efter hand ökar. ”



Tabell 7.

Av totalt 474 tillsvidareanställda inom Högsby kommun 2015 jobbade 66 % av dem inom socialförvaltningen, 162 personer. Av dem var 90 % kvinnor och endast 10 % män. Alla förvaltningar inom kommunen är kvinnodominerade, förutom tekniska kontoret där det råder jämn könsfördelning.

Högsby kommun hade totalt 506 årsarbetare under 2015. 425 av årsarbetarna var kvinnor och utgjorde 84 %, 82 av medarbetarna var män och utgjorde 16 % av årsarbetarna. Den genomsnittliga könsuppdelningen mellan kommunalt årsanställda 2015 var 78 % kvinnor och 22 % män.

Procentfördelningen mellan årsanställda kvinnor och män i kommunen har hållit sig på samma nivå de

senaste tre åren. Jämfört med andra kommuners procentuella könsfördelning av antalet anställda ligger Högsby kommun på en genomsnittlig nivå.

2015 rekryterades totalt 108 personer, varav 98 externt och 10 internt. Samtliga lediga tjänster annonseras på Offentliga jobb, både interna och externa. Externa annonser skickas till Arbetsförmedlingen, Manpower, Högsby kommuns hemsida och Offentliga jobb. Interna annonser publiceras på intranätet, Bubblan. Externa rekryteringsfirmor används vid vissa typer av rekrytering. Personalavdelningen vid Högsby kommun kan vid behov stötta chefer vid rekrytering.

I samverkan med Oskarshamns kommun, Mönsterås kommun och Hultsfred kommun kommer Högsby kommun att delta i ett projekt som kommer att hjälpa nyanlända i kommunerna till att bli anställningsbara. Projektet innebär ett snabbspår inom vård och omsorg där nyanlända personer under etablering kommer att erbjudas utbildning och praktik med hjälp utav handledare. Projektet kommer att pågå i ett år och målet är att de som ingår i programmet kommer vara redo för arbetsmarknaden när året gått.

Mål:

- *Göra Högsby kommun till en mer attraktiv arbetsgivare och på så sätt locka fler kompetenta medarbetare till kommunen.*

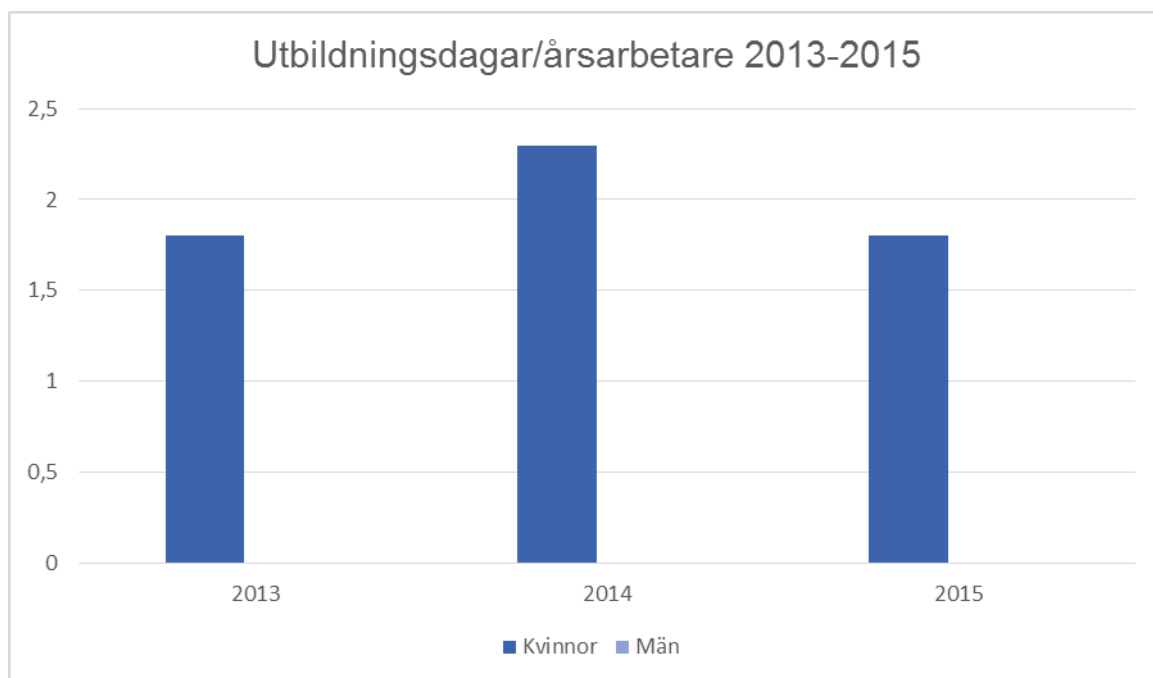
Åtgärder:

- *Framhålla de förmåner som arbetsplatsen innebär.*
- *Visa på möjliga karriärvägar inom olika yrken.*
- *Satsa på de redan anställda i kommunen.*
- *Erbjuda attraktiva tjänster, till exempel heltidstjänster till de som vill ha, i den mån det är möjligt.*

Utbildning och kompetensutveckling

3 kap. 8 § DL: ”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.”

Det totala antalet utbildningstimmar 2015 för Högsby kommun anställda var 3525 och var alla uttagna av kvinnor. Uträkningen är gjord på antalet årsanställda vilka var 371 kvinnor respektive 57 män.



Tabell 8.

Under 2015 avsattes Högsby kommun 1 734 523 kr för kompetensutveckling på kontot ”kurser och avgifter”. Vid årsskiftet återstod 2 656 kr av de budgeterade pengarna. Utslaget på antalet tillsvidareanställda, vilka var 474 stycken, betyder det att det användes cirka 3654 kronor/anställd till kompetensutveckling under 2015. Till 2016 har det avsatts 1 836 164 kronor för kompetensutveckling.

Kommunen har två platser på ”ledarutveckling över gränserna”. Programmet har som syfte att utveckla de anställdas förmåga att leda sig själva och andra. Deltagarna får möjlighet att ta tillvara på den potential som deras arbetsgivare anser att de besitter. Utöver ”ledarutveckling över gränserna” har kommunen ett ledarskapsutvecklingsprogram för chefer. Syftet är att alla chefer i kommunen ska gå programmet och det erbjuds två platser per år. Utbildning sker även inom kommunen, där de anställda

lär av varandra. Den kompetens som de anställda vid Högsby kommun har och utvecklar ska tas tillvara i verksamheten.

Mål:

- *Satsa mer på kompetensutveckling för de anställda inom kommunen.*

Åtgärder:

- *Cheferna vid varje verksamhet ska se över vilken typ av utbildning medarbetarna är i behov av.*
- *Arbeta för att stärka sammanhållningen i arbetsgrupperna vid de olika verksamheterna.*
- *Ta tillvara på den kompetens som de anställda vid Högsby kommun har.*
- *Anpassa utbildning för att öka trivseln på arbetsplatsen, t ex utbildning för att främja kommunikationen och acceptansen för olika kulturer.*

Löneskillnader/Lönefrågor

3 kap 10 § DL: ”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera - bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och

- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete med inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

3 kap. 11 § DL Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.”

Grundläggande värderingar i Högsby kommuns lönepolitik är:

- Att arbetsgivaren har förtroende och respekt för medarbetarnas kunskap och egen förmåga, samt deras vilja att ta ansvar
- Att samma anställningsförmåner och principer för lönesättning ska gälla samtliga anställda oavsett anställningsform, samt
- Att det finns ett tydligt samband mellan lönesättning och medarbetarens ansvar och arbetsprestationer.

Vidare ska Högsby kommun aktivt arbeta för att motverka osakliga skillnader i löneläget beroende på bl. a kön, inom eller mellan yrkesgrupper. Om skillnader finns som kan härröras till kön, ska en handlingsplan upprättas och skillnader korrigeras. Lönepolitiken i Högsby kommun bedömdes 2013, vid senaste lönekartläggningen, som könsneutral. 2013 var kvinnornas medellön 23 348 kronor och männens medellön var 25 311 kronor.

En ny lönekartläggning ska genomföras hösten 2016. Lönekartläggning kommer att göras vart tredje år i samband med jämställdhet- och mångfaldsplanen.

Mål:

- *Se till att osakliga löneskillnader inte förekommer vid Högsby kommun.*

Åtgärder:

- *Utföra en lönekartläggning vart tredje år.*
- *Upprätta handlingsplan för jämställda löner vart tredje år.*

Tidigare mål

En utvärdering av den tidigare jämställdhets- och mångfaldsprogrammet från 2005 har genomförts och visar på hur de tidigare målen kan anses vara uppnådda eller inte. Planen är oförändrad sedan 2005 och innehåller endast mål för rekrytering och föräldraledighet, därav går det inte att göra en mer utförlig utvärdering.

Deltagare vid utvärdering:

Medarbetare

Chef

Arbetsplatsombud Kommunal

HR-samordnare

Praktikant personalavdelningen

Rekrytering

Mål:

- *Att vid rekrytering bejaka mångfaldsperspektivet*
- *Att vid rekrytering ska minst en sökande av underrepresenterat kön finnas med i urvalet av kandidater*

Målen för rekrytering är svåra att utvärdera eftersom att de inte är mätbara. Antalet sökande till tjänsterna som erbjuds i kommunen är ofta begränsat och därför är det svårt att ta hänsyn till målen. Om det finns en kompetent sökande av underrepresenterat kön tas denne med i urvalet av kandidater.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Mål:

- *Att varje chef håller föräldralediga informerade om vad som händer i verksamheten och på arbetsplatsen*

Efter att ha ställt frågan till cheferna angående hur de håller de föräldralediga informerade om vad som sker i verksamheten konstaterades det att målet är delvis uppnått. Till hur hög grad målet är uppnått



varierar mellan den olika arbetsplatserna. Även detta mål är svårt att utvärdera då det inte går att direkt mäta.