|  |  |
| --- | --- |
| **Typ av möte:** | Mångfaldskommittén |
| **Mötesdatum:** | 2017-04-25 |
| **Närvarande:** | Mats Granath (L) ordförande, Dominique Faymonville (M) 1:e vice ordförande, Pascal Fall (MP) 2:e vice ordförande, Elisabeth Därth (C), Åsa Norrman Grenninger (S), Jamil Jumaa (V), Elisabeth Carle personaldirektör, Kersti Hedqvist förnyelseenheten |

### Minnesanteckningarna

Inga synpunkter på minnesanteckningarna.

|  |
| --- |
| Ny HBTQ-enhet – Arbets- och karriärverksamhetenAndra verksamhet i Nacka som är HBTQ-certifierad (utbildningsenheten var den första som certifierades). Arbets- och karriärverksamheten arbetar med arbetsmarknadsinsatser samt bemanning och rekrytering till omsorgsverksamheter i kommunen. Utgångspunkten för HBTQ-certifieringen är att spegla Nackas vision öppenhet och mångfald och att inspirera andra att också certifiera sig. Utbildningen består av 3 heldagar där alla deltar. Under dagarna blandas teori med case och gruppdiskussioner. Mycket fokus på att förstå och medvetandegöra. Har också utsetts en arbetsgrupp som haft uppgifter mellan träffarna.Under utbildningen har arbets- och karriärverksamheten tagit fram en HBTQ-vision för verksamheten. ”Vi bemöter alla med öppenhet och respekt där olikheter värdesätts. Vi jobbar kontinuerligt med medvetenhet och kunskap i en verksamhet där alla har möjlighet att påverka.” |

**5 konkreta mål**
1. Välkomnande lokaler – oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck ska alla känna sig välkomna när de besöker oss.

2. Inkluderande bemötande. Vi har ett öppet och inkluderande bemötande, både internt och gentemot de som besöker vår verksamhet. Genom utbildning och omvärldsbevakning ser vi till att vi håller oss uppdaterade kring hbtq-frågor, ord och begrepp.

3. Kompetensbaserad rekrytering och matchning (arbetsträning). Alla våra rekryteringsspecialister är utbildade i kompetensbaserad rekrytering och vårt nästa steg är att utbilda cheferna. Genom att arbeta med kompetensbaserad rekrytering och matchning av våra kandidater och kunder minskar vi risken för diskriminering och förbättrar kvalitén på våra rekryteringar.

4. Mallar och dokument. Vi har gått igenom samtliga dokument för att försäkra oss om att det inte finns några diskriminerande formuleringar eller uttryck.

5. Stående punkt på APT där vi vid varje möte går igenom omvärldsbevakning och synpunkter som lämnats i vårt väntrum eller på hemsidan.

Diskussion om hur man hanterar anställda som inte följer värderingarna. Det är en ledningsfråga om det finns medarbetare som inte ställer upp och följer värderingar i sin professionella utövning. Mångfaldskommittén behöver visa på förebilder och sprida information, framförallt till de delar av verksamheterna som ansvarar för kundvalsprocesser. Åsa föreslår att mångfaldskommittén driver vidare att de som upphandlar och driver kundval i kommunen får utbildning och certifiering. Elisabeth lyfte att det är viktigt med ett kontinuerligt värdegrundsarbete i kommunen. Planen för utbildning av chefer kommer att sättas igång i höst. Fokus på kompetens och med verktyg att kunna föra samtal på ett neutralt sätt. Filmer används bl. a som metod för att medvetandegöra det förhållningssätt som eftersträvas.

Mångfaldskommittén uppvaktade arbets- och karriärverksamheten med blommor.

### Jämställdhet – nyckeltalsinstitutet

Nyckeltalsinstitutet presenterar de senaste analysen för kommunen som arbetsgivare. Tina Ekström, VD Nyckeltalsinstitutet och Kjell Kalmnäs vice VD medverkar. Nacka kommun följer jämställdheten i kommunens organisation via nyckeltal.
I analysen av jämställdhet i Nacka kommuns organisation 2016 framgår följande:

* Lika karriärmöjligheter – Chefsgruppen speglar strukturen bland de anställda när det gäller könsfördelningen.
* Korttidssjuk – Skillnaden mellan könen minskar
* VAB – Män och kvinnor tar ut VAB i så gott som lika omfattning
* Jämställdhetsarbete – Nacka kommun följer det regelverk som finns
* Heltid – Skillnaden i andel män och kvinnor med heltidstjänst minskar
* Medianlön – I stort sett ingen skillnad mellan män och kvinnor, det skiljer ungefär 400: -
* Ledningsgruppen har en jämn könsfördelning
* Andel tillsvidareanställda – Ser ut som andra kommuner och skillnaden minskar
* Föräldradagar – Både män och kvinnor tar ut många dagar, männen tar ut dubbelt så många dagar 80 jämfört med medianen som är 40 dagar. 20 % av männen och 22 % av kvinnorna har tagit ut föräldraledigt.
* Yrkesgrupper – 20 % har en jämn könsfördelning, vilket är mer än övriga kommuner och övriga organisationer.

De bilder som visades, Jämix-rapport, bifogas minnesanteckningarna.

### Jämställdhet i Nacka kommun

Jämställdheten i Nackasamhället. Vi kommer att studera i första hand jämställdheten via siffror från arbetsförmedlingen och försäkringskassan. Rapport kommer framöver. Vi kommer även att jämföra jämställdheten hos andra stora arbetsgivare. Bland företag är ICA Maxi kontaktat.

Åsa uppfattade att vi inte i första hand skulle jämföra med andra företag utan titta på nackaborna. Det primära är att titta på nackasamhället. Myndigheterna har siffror över inte bara sig själva som sin organisation utan också hur det ser ut i Nackasamhället. Nacka kommun ligger lågt vad gäller sjuktal i Nackasamhället, visar Försäkringskassans statistik.

### Ny satsning med extratjänster för nyanlända

Nacka kommun håller på att teckna överenskommelse med Kommunal om extratjänster riktade till nyanlända samt utförsäkrade från försäkringskassan. En förankringsprocess är påbörjad med chefer inom välfärd samhällsservice och välfärd skola. Cheferna gör en intresseanmälan om extraresurs. Kommunal godkänner att det är en lämplig arbetsplats. Ambitionen är minst 25 personer som extraresurser inom Kommunals avtalsområdet. Möjlighet att anställa på extratjänst gäller även inom andra avtalsområden efter MBL-förhandling och intresseanmälan till Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen finansierar lönen och en handledarresurs.

Länk till information om extratjänster och om överenskommelsen läggs med minnesanteckningarna när överenskommelsen är publicerad på webben. När upplägget har varit igång ett tag bör någon som deltagit bjudas in till kommittén.

### Aktuella frågor mångfaldskommitténs handlingsplan

Förslag från ordföranden att vi gör ett bokslut efter de 2,5 år kommittén funnits och stämma av mot handlingsplanen: vad har vi gjort, vad har vi inte gjort? Önskemål från Åsa att få handlingsplanen kommenterad i åtgärdskolumnen innan den skickas ut med tillägg av mål- och budgetformuleringarna. Elisabeth ansvarar för att så sker.

### Rapporter från de politiska grupperna om arbetet med mångfald

Elisabeth var på ett HVB-hem i Storängen i sin roll som ordförande för överförmyndarnämnden. Grannarna oerhört positiva. Facebookgrupp ”bra krafter i Nacka” som när det anländer en ny familj eller ensamkommande tar fram en lista på vad de/den nyanlända behöver och man kan lämna in.

### Övriga frågor

Inga övriga frågor

### Nästa möte

Nästa möte: 16 maj 2017, kl. 15.15

*Punkter till kommande möten:*

Redovisning av lönekartläggning

Diskussion om huruvida de som upphandlar och driver kundval i kommunen borde ha HBTQ-utbildning och certifiering. Elisabeth ser till att bjuda in Sebastian Nordgren.

Malin Westerback ska bjudas in till ett möte med kommittén.

Träffa Tillgänglighetsrådet

Vid anteckningar Kersti Hedqvist