|  |  |
| --- | --- |
| **Typ av möte:** | Mångfaldskommittén |
| **Mötesdatum:** | 2017-05-16 kl. 15.15 |
| **Närvarande:** | Mats Granath (L) ordförande, Dominique Faymonville (M) 1:e vice ordförande, Pascal Fall (MP) 2:e vice ordförande, Adrienne Teleki (M), Elisabeth Därth (C), Åsa Norrman Grenninger (S), Nana Amirajibi (KD), Jamil Jumaa (V), Elisabeth Carle personaldirektör, Jessica Röök och Tove Löfgren förnyelseenheten. |

**Föregående minnesanteckningar**

Inga synpunkter

**Jämställdhet och mångfald inom arbets- och företagsnämndens ansvarsområde**

Jonas Bisander, controller, arbets- och företagsenheten (AFE) berättar om AFE:s arbete utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Jonas bilder finns som bilaga till minnesanteckningarna.

AFE ansvarar för vuxenutbildning (inklusive SFI) arbetsmarknadsinsatser, ekonomiskt bistånd och samordning av flyktingmottagandet.

Gruppen nyanlända som kommer till Nacka på anvisning har över tid vuxit till 600-700 individer. För varje nyanländ som ordnar sitt egen boende (EBO) går det två nyanlända. Detta beror på att bostadsmarknaden i Nacka är svår och det är svårt att hitta boende för de nyanlända. Fler män än kvinnor flyr till Sverige. Detta visar sig också inom ekonomiskt bistånd där störst grupp är ensamma män utan barn. Nacka har tagit emot 284 ensamkommande barn. Antalet minskar men flertalet är fortfarande i vår omsorg eftersom vi har ansvar för dom upp till 21 års ålder.

Många av de nyanlända som kommer hit har erfarenhet av att driva eget företag. Etableringshubben är en verksamhet som stöttar etablering av eget företagande bland nyanlända.

En utmaning för AFE just nu är att öka träffsäkerheten i matchningen. Det vill säga att matcha rätt arbetssökande med rätt arbetsgivare. I regel får den enskilde en bra genomlysning och kan bli matchad efter önskemål och kompetens, men på en aggregerad nivå finns fortfarande ett arbete att göra.

En annan utmaning är att arbetsförmedlingen inte lyckas upprätta etableringsplaner för nyanlända tillräckligt snabbt. Därför har AFE ett pågående samarbete med arbetsförmedlingen för att snabbare få etableringsplaner.

**Arbetet med lönekartläggning i Nacka kommuns organisation**

Linda Kaitfors, HR-strateg, berättade om den lönekartläggning som görs årligen. Från och med 2017 är det ett lagkrav enligt diskrimineringslagen att genomföra en lönekartläggning. Nacka kommun har även innan lagkravet genomfört årliga kartläggningar.

Lönekartläggningen syftar till att synliggöra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I steg 1 görs en lika-analysen och i steg 2 en likvärdiganalys där likvärdiga yrken jämförs sinsemellan. Arbetet görs i samverkan med facken. HR tar kontakt med de enheter som där resultatet sticker ut. I Nacka har kvinnor har högre lön än män.

**Hållbart medarbetarengagemang i Nacka kommuns organisation per kön**

Resultatet för hållbart medarbetarengagemang läggs som bilaga till minnesanteckningarna.

**Extratjänster - målbild mål och budget**

Linda Kaitfors och Elisabeth Carle berättade om kommunens överenskommelse om extratjänster.

Enligt överenskommelse mellan SKL och kommunal ”bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser” finns möjlighet att ge nyanlända och personer som är långt från arbetsmarknaden en så kallad extratjänst. Överenskommelse om extratjänster är för nyanlända och personer som varit inskrivna i jobb och utvecklingsgarantin i 450 ersättningsdagar. Det finns nu en facklig överenskommelse i Nacka. Kommunens ambition är att *minst* 25 utrikesfödda som erbjuds möjliga anställningar för extratjänster.

Arbetsförmedlingen finansierar månadslönen som är 17100 kr, samt kostnader för handledarresurser.

**Hur uppmärksamma framgångsrikt arbete för jämställdhet och att värdesätta mångfald?**

Punkten utgick.

**Diskussion kring upphandling kopplat till HBTQ-utbildning och certifiering**

Sebastian Nordgren, inköpschef, berättade om kommunens arbete med upphandling och kommunens möjligheter att ställa krav vid upphandlingar. I princip kan kommunen ställa vilka krav som helst på våra leverantörer, men det finns risker med om kommunen ställer krav som är svåra att uppnå. Det är de upphandlande verksamheterna som styr inköp och kravställning. Frågan dök upp om det går att koppla HBTQ certifiering krav vid upphandling? Det finns idag ingen upphandling med de kraven. Det finns inget enligt LOU som begränsar ett sådant krav. Det är vanligt att sociala ansvarstagande ingår i krav vid upphandling, exempelvis ingår miljökrav och kollektivavtal som krav. Andra exempel på krav är att eko och närodlat, och djurhållning är krav vid livsmedelsupphandling. Det finns även exempel där det ingår praktikantplatser i avtalet med leverantörer.

Sebastian berättar att en uppförandekod håller på att tas fram för kommunens leverantörer. Kommittén vill gärna att den förankras med kommittén innan den fastställs.

**Rapporter från de politiska grupperna om arbetet för mångfald**

Punkten utgick.

**Övriga frågor**

Nästa möte blir med enbart presidiet den 20 juni 15.15.

Höstens möten kommer att hållas mellan 15.15–17.15 följande datum:

2017-08-31 mötesrum Jelgava

2017-09-26 mötesrum Kummelnäs

Mötesdatum i oktober sätts vid mötet i augusti

2017-11-21 mötesrum Kummelnäs

2017-12-12 mötesrum Gliwice