

Handläggare
Maria Stenudd

Äldrenämnden

Jämställdhets- och mångfaldsplan uppföljningsrapport

Avseende period 2015

1 Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklarationen för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Definitioner

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen efterföljs.

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Diskriminering definitioner enligt diskrimineringslagen 1 kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *Direkt diskriminering* är när 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, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är 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, visst funktionshinder, 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.



- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

Aktiva åtgärder är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Mångfald Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskemål.

Likabehandling innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

Inkludering att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

Nämndernas och styrelsernas arbete

2 Samverkan

Äldreförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplanen 2014-2016 är samverkad med de fackliga organisationerna inom ramen för stadens samverkansavtal. Likaså förvaltningens riktlinjer och handlingsplaner inom området, vars syfte är att skapa en god arbetsmiljö fri från alla former av kränkande beteende, undvika ohälsa samt värna om en god arbetsmiljö. Frågorna diskuteras kontinuerligt på avdelningsmöten, APT och vid medarbetarsamtal. Därutöver pågår en kontinuerlig dialog med de fackliga organisationerna.

Målet är en säker och trivsamt arbetsplats med väl fungerande medarbetare.

3 Arbetsförhållanden

3.1 Uppföljning

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Arbetsplatsen är lämplig för samtliga arbetstagare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Beskrivning

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Önskvärt resultat

Genom ökad mångfald och jämställdhet skapa tjänster och arbetsvillkor som präglas av god kvalitet, kreativa lösningar och hög grad av flexibilitet för sina medarbetare. Alla medarbetare ska känna sig delaktiga, respekterade och betydelsefulla.

Uppföljningsmetod

Såväl den fysiska som psykiska arbetsmiljön följs upp kontinuerligt. Detta sker bl a vid den årliga medarbetarundersökningen, skyddsronder och i samband med utvecklings- och medarbetarsamtal.

Analys

Frågor kring bemötande, värdegrund och förhållningssätt diskuteras ständigt inom förvaltning, bland annat på enhets- och avdelningsmöten och APT. Under året har medarbetarna deltagit i olika typer av föreläsningar inom området. Medarbetarna är delaktiga i arbetet med att arbeta med resultaten från medarbetarenkäten. Arbetet ligger till grund för dialog och verksamhetsutveckling. Förvaltningen arbetar fortlöpande med att förbättra samverkan och kommunikation mellan avdelningarna.

Inom förvaltningen har ett kontinuerligt arbete skett med att tillmötesgå medarbetares önskemål om utökad tjänstgöringsgrad. Deltidsanställningar förekommer till viss del, främst inom Stockholms Trygghetsjour, som är en dygnet runt verksamhet med många schemalagda med-

arbetare. Att införa heltid som norm kräver förändringar både vad gäller organisering och bemanning av verksamhet. Under 2015 fanns inga ofrivilligt deltidsanställda inom förvaltningen. Förvaltningen kommer under 2016 fortsätta arbetet med att analysera och se över arbetssätt och organisation för att möjliggöra heltid som norm.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ På min arbetsplats behandlas alla med respekt			✓ En gång per år ska förvaltningen gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen på arbetsplats-träff.		2014-12-31
			✓ Föreläsning med tema inkluderande förhållnings-sätt erbjuds alla medarbetare vid ett tillfälle under året.		2014-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål:

Alla medarbetare har möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Beskrivning

Äldreförvaltningen har en positiv inställning till såväl kvinnors som mäns önskemål om föräldraledighet och eftersträvar att ingen medarbetare missgynnas på grund av föräldraskap. Arbetssituation, arbetsuppgifter, karriärmöjligheter, löneutveckling eller annan utveckling i arbetet ska inte bli lidande på grund av föräldraledighet.

Önskvärt resultat

Alla medarbetare har möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Uppföljningsmetod

Medarbetarsamtal

Analys

När så är möjligt, ges medarbetarna möjlighet till flexibla arbetstider för att kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete. Möten förläggs i möjligaste mån så att förvärvsarbete och föräldraskap underlättats. Anställda kan beredas möjlighet att distansarbete när särskilda behov föreligger och där verksamheten så tillåter.

Mätetal	Ärs- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
■ Föräldraledighet fördelat på män/kvinnor			✓ Förlägga sammanträden och möten på tid och plats som underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap		2014-12-31
			✓ Kontakt med föräldrale-diga medarbetare		2014-12-31
			✓ Uppmuntra blivande pappor att vara föräldrale-diga		2014-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa 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. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Mål:

Ingen medarbetare inom äldreförvaltningen diskrimineras eller utsätts för kränkande behandling

Beskrivning

Inom äldreförvaltningen accepteras inga former av kränkande behandling eller diskriminering. Äldreförvaltningen ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Förvaltningens chefer (på alla nivåer) är särskilt ansvariga för att sprida information till alla medarbetare, praktikanter och övriga uppdragstagare som utför tjänster inom förvaltningen att alla former av diskriminering och kränkande särbehandling innebär en lagöverträdelse och bekämpas aktivt av förvaltningen. Kränkande beteenden och trakasserier är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjlighet till utveckling i arbetet vilket leder till sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten. Förvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och repressalier presenteras för nyanställda vid introduktionsamtal och kommuniceras kontinuerligt till alla anställda.

Önskvärt resultat

Äldreförvaltningen ska ha en god arbetsmiljö fri från diskriminering och kränkande behandling.

Analys

Resultatet i årets medarbetarenkät gällande diskriminering och kränkning har diskuterats på APT och förvaltningens handlingsplan och riktlinje inom området har aktualiserats. Arbetet



gällande bemötande och förvaltningens värdegrund fortskrider med en ständig dialog kring frågorna.

Förvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande särbehandling har aktualiserats på APT.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ På min arbetsplats behandlas alla med respekt			✓ Diskutera bemötande-frågor inom förvaltningen		2014-12-31
			✓ Äldreförvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och repressalier går igenom en gång per år på arbetsplatsträff		2014-12-31
■ På vår arbetsplats är det möjligt att ta upp och diskutera både det som är bra och dåligt			✓ Äldreförvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och repressalier går igenom med alla nyanställda		2014-12-31

4 Rekrytering

4.1 Uppföljning

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mål:

Kvalitetssäkra rekryteringen inom förvaltningen.

Beskrivning

Genom att öka mångfalden inom förvaltningen kommer tjänster, arbetsvillkor och arbetssätt skapas som gynnar personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning i en rekryteringssituation.

Önskvärt resultat

Vid rekrytering nå ut till och få personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning att söka anställning vid förvaltningen.

Analys

Vid rekrytering ges den mest lämpliga kandidaten anställning, oavsett kön, funktionsnedsätt-



ning eller etniskt ursprung. Om kandidaterna har likvärdig kompetens ska tjänsten erbjudas det underrepresenterade könet.

Mätetal	Ars-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			✓ Utforma annonser i enlighet med stadens riktlinjer		2014-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Mål:

En jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom förvaltningen

Beskrivning

Inom förvaltningen råder en ojämn könsfördelning. I rekryteringssammanhang. För att åstadkomma en jämnare könsfördelning är rekryteringsprocessen viktig. Dock är det viktigt att betona att det är kompetens och erfarenhet som är avgörande, inte kön.

Önskvärt resultat

En jämnare könsfördelning inom förvaltningen.

Analys

Vid rekrytering ges den mest lämpliga kandidaten anställning, oavsett kön, funktionsnedsättning eller etniskt ursprung. Om kandidaterna har likvärdig kompetens ska tjänsten erbjudas det underrepresenterade könet.

Mål:

Medarbetarna på äldreförvaltningen ska erbjudas utbildning, kompetensutveckling och karriärsutveckling oavsett kön

Beskrivning

Medarbetarna på äldreförvaltningen ska erbjudas utbildning, kompetensutveckling och karriärsutveckling oavsett kön.

Önskvärt resultat

Äldreförvaltningen gör ingen skillnad på män och kvinnor. Alla har samma förutsättningar.

Uppföljningsmetod

Medarbetarsamtal

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Öka andelen av det underrepresenterade könet inom förvaltningen

Önskvärt resultat

Fler män inom förvaltningen

Analys

Könsfördelningen vid äldreförvaltningen per 2015-12-31 (tillsvidareanställda):

Kvinnor 82 %

Män 18 %

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel kvinnor respektive män vid äldreförvaltningen			✓ När sökande som har likvärdig kompetens ska det underrepresenterade könet ges företräde		2014-12-31

5 Lönefrågor

5.1 Uppföljning

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Mål:

Könsneutrala löner i samtliga verksamheter

Önskvärt resultat

Lönesättningen är könsneutral

Uppföljningsmetod

Lönekartläggning och analys

Analys

Förvaltningen genomför årligen en analys och lönekartläggning i enlighet med stadens riktlinjer och följer löneutvecklingen och analyserar löneskillnader mellan män och kvinnor. I förvaltningens lönekartläggning för 2016 finns inga konstaterade osakliga löneskillnader relaterade till kön. Äldreförvaltningen är en relativt liten förvaltning med få anställda vilket gör att enskilda löner kan ge stor påverkan på resultaten och jämförelser bli svårtolkade.

Årets lönekartläggning och lönestatistik redovisas som bilagor.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Lönekartläggning			▶ Samverka med fackliga organisationer vid lönekartläggning	Fackliga organisationer	2016-12-31

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. 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. Detta 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.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Upprätta handlingsplan för jämställda löner		2016-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Samverka med fackliga organisationer vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner	Fackliga organisationer	2016-12-31

6 Lönekartläggning

En årlig kartläggning och utvärdering av löner görs för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och övriga anställningsvillkor mellan män och kvinnor. Kartläggningen visar skillnader mellan kvinnor och män och mellan olika befattningsgrupper utifrån AID-koder. Inom äldreförvaltningen finns 23 olika befattningsbenämningar. Tre befattningar har tio eller fler anställda. Då antalet medarbetare är få i vissa befattningsgrupper får enskilda löner stor påverkan och jämförelser kan bli svårtolkade. Förvaltningens bedömning är att det inte finns några osakliga löneskillnader relaterade till kön.

Förvaltningens lönekartläggning samt Lönestatistik per befattning november 2015 redovisas som bilagor.

7 Tillägg och ändringar från föregående år