



## **Uppföljning av jämställdhet- och mångfaldsplan samt diskriminering**

Inför årets uppföljning har enheterna redovisat hur de arbetat med att förverkliga målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Under 2011 har förvaltningen gjort en undersökning av jämställdhetsarbetet genom Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex Jämix. Alla chefer samt representanter för de fackliga organisationerna har fått information om resultatet. Resultatet visade att andelen kvinnor är långtidssjukskrivna i större omfattning än andelen män, men också att skillnaden minskat väsentligt i jämförelse med den mätning som gjordes 2010. Resultatet visade också att kvinnor har relativt höga löner jämfört med män samt att en större andel män har deltidsanställningar i relation till andelen kvinnor med deltidsanställningar.

### **Öka kunskapen om jämställdhet och mångfald**

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats på arbetsplatsträffar. Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning har i samverkan med de fackliga företrädarna tagit fram ett redskap, årshjul, för att arbeta med och följa upp arbetsmiljöfrågorna. Enligt årshjulet ska dialog kring jämställdhets- och mångfaldsplan behandlas på arbetsplatsträffarna.

### **Arbetsförhållanden**

Arbetsmiljön är en stående punkt på dagordningen i förvaltningsgruppen och i samverkansgrupperna. Rutiner finns för uppföljning av såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Skyddsronder och medarbetarundersökning har genomförts. Indikatorn NöjdMedarbetarindex NMI har höjts från 63 i medarbetarundersökningen 2009 till 65 i årets undersökning.

En utvärdering av det lokala samverkansavtalet har genomförts. En partsgemensam grupp har bildats för att utveckla det lokala samverkansavtalet samt årshjulet. Enhetschefer har informerat och uppmuntrat medarbetare att nyttja friskvårdssubventionen samt friskvårdstimmen.

### **Rekrytering**

Vid en genomgång av platsannonser har andelen annonser ökat där jämställdhets- och mångfaldsaspekter uppmuntras.

### **Förvärvsarbete och föräldraskap**

Ledigheter, möten och konferenser anpassas så att småbarnsföräldrar har möjlighet att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Alla medarbetare är delak-

tiga i att påverka sin arbetstid och förläggning av arbetstid så långt det är möjligt. Arbetscheman justeras vid behov och hänsyn tas till kulturella och religiösa helger.

### **Åtgärder för att motverka trakasserier**

Det har inte anmälts några diskrimineringsärenden under 2011. På arbetsplatsträffar informeras om stadens policy för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. Här har man dessutom återkommande diskussioner om etik, moral och språkbruk. Inom förskolan har alla enheter upprättat likabehandlingsplaner samt planer för att motverka kränkande behandling.

### **Jämställda löner**

Förvaltningen har inrättat en partsgemensam lönepolitisk grupp under ledning av stadsdelsdirektören. Syftet är att sträva efter en tydlig och enhetlig lönepolitik. Målet är att sträva efter en god löneutveckling för alla medarbetare.

### **Verksamheten i förhållande till brukaren/invånare utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv**

Social omsorg har sedan flera år organiserat arbetet så att kvinnor och deras barn som utsätts för hot och våld av närstående män erbjuds särskilda insatser genom kvinnofridsteamet och Barnets Rum. Under 2011 har verksamheten i projektform implementerat ett särskilt behandlingsprogram – Säkrare Pappor - för pappor som använder våld mot sin närstående kvinna och/eller mot sina barn. Projektet upphör vid årsskiftet och verksamheten ska permanentas.

Verksamheten deltar i stadens nätverk för kvinnofrid och i nätverket för stadens projekt Hedersam. Medarbetarna har deltagit i kompetenshöjande utbildningar om kvinno- och barnfridsfrågor som anordnats av Länsstyrelsen i Stockholm. Medarbetare har också deltagit i framtagande av stadens program för kvinnofrid.

Förskoleverksamheten arbetar generellt med ett helhetsperspektiv kring jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Likabehandlingsplaner har upprättats för samtliga förskolor samt diskuteras och följs upp årligen. Värdegrundsdiskussioner har förts löpande inom enheterna.

Inom omsorg om personer med funktionsnedsättning och socialpsykiatri har man strävat efter att ha medarbetare som matchar brukarnas kulturella bakgrund, språk, ålder och kön. På flera enheter har man arbetat fram och implementerat rutiner för att motverka kränkande behandling och trakasserier i olika former. Tolk används i mötet med brukare om någon av parterna upplever att det behövs.



Äldreomsorgens beställarenhet har ett mångfaldsperspektiv gentemot brukarna där det ingår att garantera en rättsäker bedömning oavsett kön, språk, kultur och religion. Arbetet i beställarenheten har fokuserats på att i arbetsgruppen uppnå enhetlighet och samsyn i tolkningar av riktlinjer och policys.

Äldreomsorgens utförarenhet har lyft fram betydelsen av att de äldre, oavsett kön, språk, kultur etc., bemöts värdigt och respektfullt utifrån deras egna behov och önskemål. De äldre ska i möjligaste mån kunna behålla sin personliga livsstil trots sitt hjälpberoende. Traditioner och högtider som har betydelse för de äldre har uppmärksammats och högtidlighållits. För att motverka kränkande behandling och trakasserier har ett strategiskt arbete skett som syftar till att uppnå öppenhet inom arbetsgruppen.

Inom förebyggande ungdomsinsatser och flyktingmottagande har personalen fört samtal om hur man förebygger trakasserier och kränkande behandling. Fältassistenter, medborgarvårdare och fritidsledare har deltagit i en utbildning om jämställdhet och hedersrelaterat våld.