

Äldrenämnden

Jämställdhets- och mångfaldsplan uppföljningsrapport

Avseende 2014

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
2 Samverkan.....	4
3 Arbetsförhållanden.....	5
3.1 Uppföljning	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	6
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	7
4 Rekrytering	8
4.1 Uppföljning	8
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	8
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	9
9§ Insatser vid ojäm könsfördelning	9
5 Lönefrågor.....	10
5.1 Uppföljning	10
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	10
11§ Handlingsplan för jämställda löner	11
12§ Informera fackliga organisationer	11
6 Lönekartläggning.....	11
7 Tillägg och ändringar från föregående år	Error! Bookmark not defined.

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 önsknings.

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.

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

Medarbetarenkäten

Medarbetarsamtal

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ På min arbetsplats behandlas alla med respekt			✓ En gång per år ska förvaltningen gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen på arbetsplatsträff.		2014-12-31
Analys På frågan nr 17 i medarbetarenkäten "På min arbetsplats behandlas alla med respekt", var andelen höga svar (8-10) 70%.			✓ Föreläsning med tema inkluderande förhållningssätt erbjuds alla medarbetare vid ett tillfälle under året.		2014-12-31
			Analys Föreläsningar om kommunikation och bemötande samt om		

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			etik har genomförts under året.		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

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.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Föräldraledighet fördelat på män/kvinnor			✓ Förlägga sammanträden och möten på tid och plats som underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap		2014-12-31
Analys Under året har 18 kvinnor och 2 män tagit ut föräldraledighet i olika omfattning.			✓ Kontakt med föräldralediga medarbetare		2014-12-31
			✓ Uppmuntra blivande pappor att vara föräldralediga		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.

Ingen medarbetare inom äldreförvaltningen diskrimineras eller utsätts för kränkande behandling

Beskrivning

Inom äldreförvaltningen accepteras inga former av kränkande behandling eller diskriminering.

Önskvärt resultat

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

Analys

Inom förvaltningen pågår ett ständigt arbete för att förhindra diskriminering och kränkande behandling. Bemötande och inkluderande förhållningssätt diskuteras kontinuerligt på möten, APT, medarbetarsamtal samt i den dagliga dialogen. En föreläsning i ämnet har genomförts under året. Med hjälp av företagshälsovården har en kartläggning och utredning av den psykosociala arbetsmiljön genomförts vid en av förvaltningens enheter.

Riktlinjer och handlingsplan mot kränkande särbehandling har tagits fram under året, vilka gått i genom på APT.

Under året har en gemensam värdegrund tagits fram. Den ligger till grund för ett gemensamt förhållningssätt för alla medarbetare inom förvaltningen. Alla medarbetare har deltagit i arbetet och bidragit till resultatet. Värdegrunden förtydligas i fem värdeord: förnyelse, engagemang, handlingskraft, trovärdighet och respektfullhet.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— På min arbetsplats behandlas alla med respekt			✓ Diskutera bemötandefrågor inom förvaltningen		2014-12-31
Analys På frågan nr 17 i medarbetarenkäten "På min arbetsplats behandlas alla med respekt", var andelen höga svar (8-10) 70 %.			✓ Äldreförvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och repressalier går igenom en gång per år på		2014-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			arbetsplatsträff		
			Analys Äldreförvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och repressalier har gåtts igenom på APT.		
■ 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
Analys På frågan nr 14 i medarbetarenkäten "På min arbetsplats kan alla säga vad de tycker", var andelen höga svar (8-10) 56 %.					

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.

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

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
---------	------------	--------	------------------	-------------------	-----------

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	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.

En jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom förvaltningen

Beskrivning

Arbeta för en jämnare könsfördelning inom förvaltningen.

Önskvärt resultat

En jämnare könsfördelning inom förvaltningen.

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 ojämna 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.

Öka andelen av det underrepresenterade könet inom förvaltningen

Önskvärt resultat

Fler män inom förvaltningen

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel kvinnor respektive män vid äldreförvaltningen			✓ När sökande som har likvärdig kompetens ska det underrepresenterade könet ges företräde		2014-12-31
Analys Könsfördelningen vid äldreförvaltningen per 2014-12-31 (tillsvidareanställda) Kvinnor 81% Män 19 %					

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.

Könsneutrala löner i samtliga verksamheter

Önskvärt resultat

Lönesättningen är könsneutral

Uppföljningsmetod

Lönekartläggning och analys

Analys

Förvaltningen följer löneutvecklingen och analyserar löneskillnader mellan män och kvinnor.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
— Lönekartläggning			 Samverka med fackliga organisationer vid lönekartläggning	Fackliga organisationer	2016-12-31
Analys Förvaltningen följer löneutvecklingen och analyserar löneskillnader mellan män och kvinnor.					

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	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	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	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Samverka med fackliga organisationer vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner	Fackliga organisationer	2016-12-31

6 Lönekartläggning

Redovisning av de vanligaste befattningarna inom förvaltningen, med tio eller fler anställda,

per den 24 oktober 2013.

Befattning	Kön	Antal	Lägst	Medel	Högst
	Kvinnor	8	28 000	30 625	34 500
Handläggare	Män	2	27 500	28 500	29 500
	Totalt	10	27 500	30 200	34 500
	Kvinnor	36	27 000	31 582	34 600
Jourhandläggare	Män	1	33 600	33 600	33 600
	Totalt	37	27 000	31 636	34 600
	Kvinnor	11	37 450	42 741	53 800
Strateg	Män	1	29 000	29 000	29 000
	Totalt	12	29 000	41 596	53 800
	Kvinnor	9	25 600	27 111	28 475
Tekniker	Män	7	26 350	27 594	27 950
	Totalt	16	25 600	27 323	28 475
	Kvinnor	7	23 550	25 100	27 200
Undersköterska	Män	5	24150	24 730	25 500
	Totalt	12	23 550	24 946	27 200