

En vägledning för jämställdhet...

...i arbetet med Stockholms stads
handlingsplan för förbättrad
arbetssituation för socialsekreterare
och biståndshandläggare 2019-
2022

Lina Ploug, jämställdhetsstrateg och controller, Stadsledningskontoret

Det här materialet – en instruktion

- Det här materialet syftar till att inspirera till utveckling av jämställdhetsarbetet i de 13 viktiga områden som särskilt lyfts fram i handlingsplanen.
- Några av områdena är jämställdhetsinsatser i sig själva, såsom tex att arbeta med administrativt stöd.
- Handlingsplanen är ett levande dokument, det är det här materialet också.
- För flera av er är detta inget nytt. Dela gärna med er av era erfarenheter så andra kan inspireras.



Vad betyder jämställdhet?

- Jämställdhet handlar om kön och innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar, har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.
- Om du vill veta mer om stadens arbete för ökad jämställdhet kan du läsa "Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022" eller gå stadens webbutbildning som ni når via utbildningsplattformen.





Jämställdhet handlar
inte så mycket om
individer, utan om
strukturer.



Alltid kön – men inte bara kön

- Jämställdhetsarbetet handlar om kön, men inte bara kön. Det finns stora variationer inom gruppen kvinnor och gruppen män. Ibland större än mellan könen.
- Exempelvis kan våra brukares ålder också vara viktig att ta hänsyn till.
- I arbetet med jämställdhet är det också viktigt att vara medveten om och uppmärksamma att inte alla identifierar sig som kvinnor eller män och att alla identifierar sig med det kön de har tilldelats vid födseln.



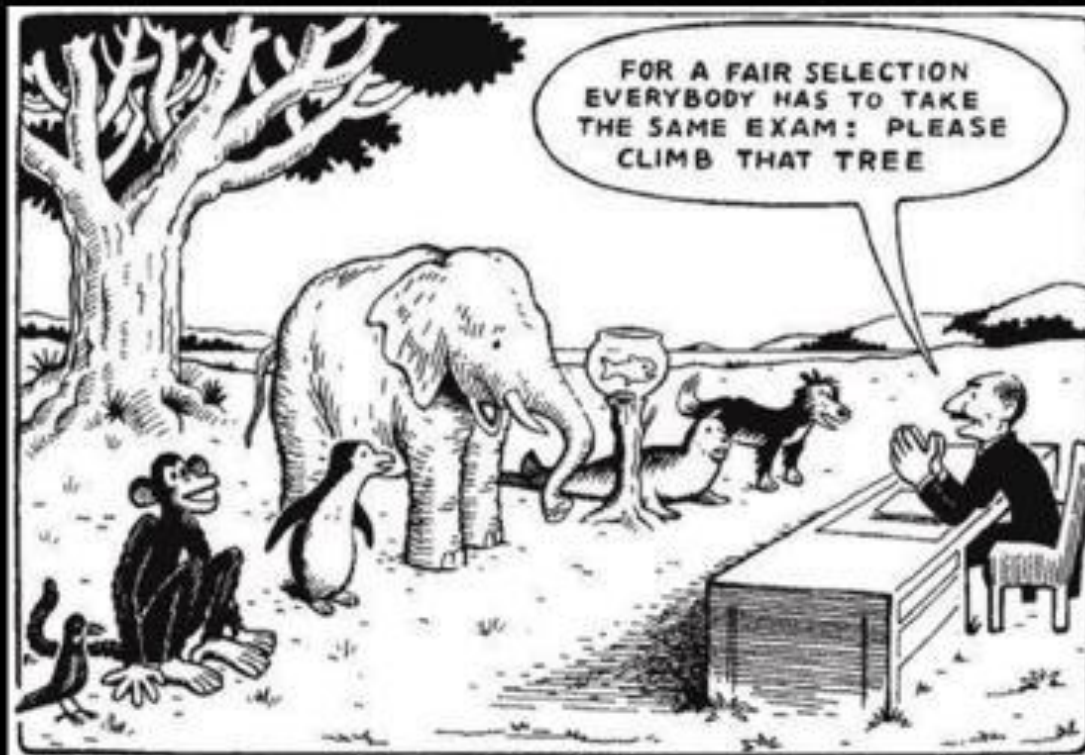
Bild från stadens mediabank.

Agenda 2030 och jämställdhet

Att arbeta för ökad jämställdhet är ett sätt att bidra till att staden uppfyller målen i Agenda 2030.



1. Brukardelaktighet och återkoppling från brukare



Vilka är våra brukare?

Analys av brukare med ett jämställdhetsperspektiv

Att förstå brukarnas behov och vad de tycker om verksamheten är nödvändigt för att verksamheten ska bli träffsäker. Det förbättrar också arbetsmiljön.

Vanliga tekniker:

- Enkät
- Intervju
- Dialogmöten/fokusgrupper
- Könsuppdelad statistik från verksamheten

Målgruppsanalys med ett jämställdhetsperspektiv

1. Ta fram ett underlag som beskriver brukarna och vad de tycker om verksamheten
2. Analysera
3. Utveckla verksamheten

2. Introduktionsprogram och mentorskap för nyanställda

Introduktionsprogram

Inkludera den nya webbaserade utbildningen "Jämställdhet i Stockholms stad" i introduktionsprogrammet. Utbildningen ligger tillgänglig i utbildningsplattformen from 6 mars 2020.



The screenshot shows the homepage of the 'Jämställdhet i Stockholms stad' (Equality in Stockholm City) introduction program. The page features a dark header with the Stockholm City logo and a 'Aktivera tabbning' (Activate tabbing) button. The main title 'Jämställdhet i Stockholms stad' is prominently displayed. Below the title, there is a large image of a diverse group of people walking on a city street. Overlaid on this image are four colored circles, each containing text and a button. The text describes the program's vision, its duration, and the topics it covers. The circles are teal, purple, orange, and blue.

Stockholms stad

Aktivera tabbning

Jämställdhet i Stockholms stad

Stockholms stads vision är att stockholmarna bor i världens mest jämställda storstad. I den här utbildningen lär du dig om stadens arbete för ökad jämställdhet och hur du kan bidra i arbetet.

Utbildningen består av fyra kapitel och tar cirka 35 minuter att genomföra.

Klicka på "Om utbildningen" eller första kapitlet för att börja.

Att arbeta för ökad jämställdhet är också en del av genomförandet av de globala målen i Agenda 2030.

Om utbildningen

- Jämställdhet – utmaningar och inspiration
- Så här ska Stockholm bli mer jämställt
- Jämställdhet - från globalt till lokalt
- Det här kan du göra redan nu

3. Antal medarbetare som är rimligt i förhållande till chefers och medarbetares uppdrag, samt rutin för rapportering av arbetssituation till avdelningschef

En bra arbetssituation är en jämställdhetsfråga

- Öka er kunskap om vad som gör skillnad i kvinnors och mäns arbetssituation genom att se filmen "Organisationen gör skillnaden för kvinnors arbetsmiljö" som Arbetsmiljöverket har tagit fram.
- Filmen ligger [här](#)



Frågor att diskutera

Diskutera gärna följande frågor i arbetsgruppen efter att ni har sett filmen "Organisationen gör skillnaden för kvinnors arbetsmiljö":

- Hur ser arbetssituationen ut hos er?
- Känner ni igen er i hur den kvinnodominerade arbetsplatsen, hemtjänsten, beskrivs i filmen?
- Vilka forum har ni där frågor om er arbetssituation kan diskuteras?
- Vilken rutin har ni för rapportering av arbetssituationen till avdelningschef?

4. Lokalt kompetens- utvecklingsforum

Kompetensutvecklingsforum

- Jämställdhet bör ingå som en fråga i lokalt kompetensutvecklingsforum.
- Om det finns en stödfunktion för jämställdhetsarbetet bör denna ingå i kompetensutvecklingsforum.
- Om det inte finns en stödfunktion för jämställdhetsarbetet bör ni fundera på hur kompetensutvecklingsforum kan utveckla sin kunskap och sitt stöd till verksamheten avseende jämställdhetsarbetet.



Bild från stadens Mediabank.

5. Nära och tillgänglig ledning som ger stöd och uppmuntran

Medarbetare är olika

- Vilka är era medarbetare? (Kön, ålder, bakgrund mm.)
- Hur kan ni skapa utrymme för alla att beskriva sina behov av stöd och uppmuntran?



Bild från stadens Mediabank.

6. Administrativt stöd till socialsekreterare och biståndshandläggare

Administrativt stöd

- Administrativt stöd till socialsekreterare och biståndshandläggare är en jämställdhetsinsats i sig.
- Fler kvinnor än män arbetar inom skola, vård och omsorg.
- Många arbeten inom skola, vård, och omsorg handlar om att ta hänsyn till och svara mot andra människors behov. Krav som följer av en direktkontakt med människor kan vara svårare att avfärda eller skjuta upp jämfört med krav som i huvudsak relaterar till olika objekt. På samma sätt kan arbeten som inkluderar direktkontakt med människor vara svårare att planera och kontrollera än arbeten som hanterar objekt.
- Arbetsvillkoren medför behov av olika former av stöd och uppmuntran.

Källa Arbetsmiljöverket, Kvinnors och mäns arbetsvillkor (rap. 2016:2) kunskapssammanställning

7. Administrativt stöd till chefer

Administrativt stöd

- Administrativt stöd till chefer i kommunal sektor är en jämställdhetsinsats i sig.
- Tidsbrist och emotionella krav är högre bland chefer i offentlig sektor jämfört med chefer i privat sektor, det gäller både kvinnor och män.
- När förutsättningar för kommunanställda chefer inom hemtjänst och teknisk förvaltning har jämförts visade det sig att chefer inom teknisk förvaltning hade större tillgång till administrativt stöd och materiella resurser.

Källa Arbetsmiljöverket, Kvinnors och mäns arbetsvillkor (rap. 2016:2) kunskapssammanställning

8. Systematisk ärendehandledning

Ärendehandledning

- Ärendehandledning är en jämställdhetsinsats i sig.
- Handledningen är ytterligare ett sätt att få stöd i arbetet. Den är också en form av kompetensutveckling.

I handledningen kan ett brukarperspektiv kopplat till kön lyftas:

✓ Skulle jag tänka på samma sätt om det vore en kvinna/man?



Bild från stadens Mediabank.

9. Medhandläggarskap

Medhandläggarskap

- Medhandläggarskap kan vara en jämställdhetsinsats i sig, det kan ses som en form av kollegialt stöd.
- I handläggningen kan ni hjälpas åt att bli medvetna om både bemötande och insatser, se till att ett jämställdhetsperspektiv tas med i handläggningen.

Ställ er frågor som:

- Bemöter vi brukaren utifrån hens förutsättningar?
- Ställer vi samma frågor till brukaren oavsett kön?
- Är insatsen kopplad till brukarens behov och inte till era föreställningar om tex kön?

10. Regelbunden fortbildning och möjlighet till specialistutbildning

Fortbildning om jämställdhetsfrågor

- Erbjud medarbetare fortbildning om jämställdhetsfrågor, ta reda på vilka behov era medarbetare har.
- Webbutbildningen "Jämställdhet i Stockholms stad" är en grundutbildning som riktar sig till både medarbetare och chefer. Den finns tillgänglig i utbildningsplattformen from den 6 mars 2020.
- Socialförvaltningen arrangerar också fortbildningar om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.

11. Regelbundet mottagande av studenter

12. Mottagande av traineer

Verksamhetsförlagd utbildning och mottagande av traineer

- Beskriv ert jämställdhetsarbete för studenter och traineer, kanske kan de bidra med input från sin utbildning.
- För statistik över hur könsfördelningen ser ut för studenter och traineer. Försök få den i proportion till hur könsfördelningen ser ut på utbildningarna.



Bild från stadens Mediabank.

13. Lämpliga lokaler och fungerande arbetsredskap



Behov kopplade till lokaler och arbetsredskap

- Medarbetare och brukare har olika behov kopplade till lokaler och arbetsredskap.
- Hur kan ni skapa utrymme för alla att beskriva sina behov?



Bild från stadens Mediabank.