



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

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

Under 2010 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. Resultatet visade också att förvaltningen har många enkönade yrkesgrupper.

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

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har tagits upp på arbetsplatsträffar och frågan finns ofta som en stående punkt på dagordningen. Jämställdhets- och mångfaldsplanen diskuteras och följs upp årligen. Inom förskolan har enheterna upprättat likabehandlingsplaner och planer mot kränkande behandling.

### **Arbetsförhållanden**

Arbetsmiljön är en stående punkt på dagordningen i förvaltningsgruppen och i samverkansgrupperna. I samverkansgrupperna rapporteras resultatet från enheternas skyddsronder. Förvaltningens chefer följer fortlöpande upp den fysiska och psykosociala arbetsmiljön dels på individnivå och dels på APT. Detta sker genom att arbetsförhållanden och eventuella åtgärder för att förbättra arbetsmiljön diskuteras.

Anställda uppmuntras till att utnyttja förvaltningens friskvårdssubventioner. Det finns enheter som köpt in gästavar och stegräknare för att underlätta friskvårdsaktiviteter. Inom vissa verksamheter har friskvårdsgrupper bildats där gemensamma aktiviteter planeras med t ex föreläsningar. Anställda uppmuntras att använda friskvårdstimmen.

## **Rekrytering**

I rekryteringsprocessen beaktas jämställdhets- och mångfaldsfrågor liksom språkintresse och ett intresse för ett mångkulturellt samhälle.

## **Förvärvsarbete och föräldraskap**

Ledigheter, möten och konferenser anpassas så att småbarnsföräldrar har möjlighet att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Alla medarbetare är delaktiga i att påverka sin arbetstid och förläggning av arbetstid så långt möjligt. Arbets-scheman justeras vid behov och hänsyn tas till kulturella och religiösa helger.

## **Åtgärder för att motverka trakasserier**

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 egna likabehandlingsplaner samt planer för att motverka kränkande behandling.

## **Jämställda löner**

Lönekartläggning och löneanalys har genomförts i syfte att påvisa eventuella osakliga löneskillnader på grund av kön, deltidstjänstgöring etc. Vid löneöversynsförhandlingar och nyrekryteringar beaktar rekryterande chefer jämställdhets- och mångfaldsperspektivet samt att inga osakliga löneskillnader förekommer. Lönekriterier går igenom och diskuteras på arbetsplatsträffar med alla medarbetare. Enhetscheferna utgår från gällande lönekriterier i de lönesamtal som förs mellan chef och medarbetare i löneöversynen.

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

Samtliga enheter strävar efter att styra innehåll och inriktning efter brukarnas behov och önskemål i största möjliga utsträckning. Hänsyn tas när man rekryterar medarbetare som ska ge brukarna bästa möjliga stöd för inflytande, självständighet och delaktighet. Verksamheterna har dock att förhålla sig till lagar, förordningar och riktlinjer som gäller för olika insatser.

Verksamheterna och insatserna inom Förebyggande ungdomsinsatser och flyktingmottagande medför nära och daglig kontakt med brukare/invånare. Flykting-enhetens brukare kommer från länder där en annan syn på jämställdhet förekommer och medarbetarna lägger därför extra betoning på jämställdhetsperspektivet. Satsning på lovverksamhet sker tillsammans med lokala föreningar, såväl kultur- och idrottsföreningar som etniska föreningar med barn- och ungdomsverksamhet där vi genomgående uppmanar till blandade grupper och satsning på idrott för flickor.

Social omsorg har sedan flera år arbetat för att minska våldet mot kvinnor och deras barn, som bevittnar och ibland själva utsätts för våld. Kvinnor som utsätts för våld av närstående män erbjuds stöd och skydd av kvinnofridsenheten. Barn/ungdomar erbjuds vid behov krisstöd och behandling främst genom den egna öppenvården och Barnets Rum. Barnets Rum som fram till oktober 2010 drevs med projektmedel, har integrerats i den ordinarie verksamheten och kommer att fortsätta. Målet för Barnets Rum är att andelen barn som tar del av stödet ska öka.

Ett nytt projekt för 2010, Säkrare Pappor (Caring Dads), vänder sig till pappor som använder våld mot sina närstående kvinnor och/eller barn. Syftet är att papporna ska ta ansvar för sitt våldsbeteende och genom behandlingsprogrammet få stöd att ändra sitt våldsamma beteende och samtidigt trygga barnens situation.

Inom Förskolan arbetar man med att främja barns språkutveckling utifrån barns och föräldrars behov. Arbetet präglas av respekt för olika kulturer och för att möta enskilda barns behov och deras möjligheter till inflytande. Förskolorna söker skapa goda förutsättningar för föräldrarna till samverkan, inflytande av den pedagogiska verksamheten samt delaktighet i det egna barnets förskolevistelse. Detta sker genom ett gott bemötande, bra information om såväl verksamheten som det enskilda barnet samt med hänsyn till olika familjers behov. Vad gäller arbetet med att motverka traditionella könsrollsmönster har detta diskuterats i samband med arbetet med enheternas likabehandlingsplan. Det finns en grundläggande medvetenhet om vikten av att motverka stereotypa könsrollsmönster. Likabehandlingsplanen hänvisar till förskolornas värdegrund och ger ett stöd för arbetet på det här området.

---