







Uppföljning jämställdhets och mångfaldsplanen - 2013 (Socialnämnden) Bilaga 5

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Kommentar	Mätetal	Kommentar	Aktivitet/åtgärd	Kommentar
Arbetsförhållanden	4§ Lämpliga arbetsförhållanden 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.	● Arbetsmiljö, arbetsförhållanden och arbetsorganisation är lämpade för alla anställda oberoende av ålder, etnicitet, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning eller kön.		● Aktivt medskapandeindex	Årsmålet om 81 i Aktivt medskapandeindex har uppnåtts.	▶ Analysera Aktivt medskapandeindex	Aktivt medskapandeindex (AMI) uppgår till 82 för männen i förvaltningen respektive 80 för kvinnorna. Några slutsatser om varför AMI är något högre för män än kvinnor går inte att göra.
				■ Sjukfrånvaro			
						▶ Analysera sjukfrånvaron	I jämställdhetsindex för 2012 framgår att kvinnornas sjukfrånvaro generellt är något högre än männens. Några slutsatser går inte att göra huruvida kvinnornas arbetssituation har påverkat resultatet, frågan är mer komplex än så.
						▶ Information till nyanställda	Nyanställda informeras dels vid den förvaltningsövergripande introduktionen och dels vid den arbetsplatsförlagda introduktionen.



Lagstiftning	Paragraf	Mål	Kommentar	Mätetal	Kommentar	Aktivitet/åtgärd	Kommentar
						<p> Tillämpning av stadens rehabiliteringsprocess</p>	Förvaltningens chefer tillämpar i allt högre grad stadens rehabiliteringsprocess. Dvs de uppmärksammar signaler på ohälsa och frånvaro på ett tidigare stadium och de använder mer konsekvent de verktyg som finns i processen, t ex "Plan för åtgärder på arbetsplatsen".
						<p> Undersökning av arbetsmiljön</p>	Förvaltningens chefer genomför årligen de metoder som är adekvata för att undersöka arbetsmiljön, t ex skyddsronder, enkäter, arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal.
						<p> Uppföljning av sjukfrånvaron</p>	Förvaltningens chefer följer regelbundet upp de medarbetare som har hög kort- eller långtidssjukfrånvaro, vid behov fastställs individuella handlingsplaner. PA-konsulterna finns som stöd i detta arbete.
		<p> Jämställdhet och mångfald präglar arbetsplatserna</p>		<p> Jämställdhetsindex</p>		<p> Analysera jämställdhetsindex</p>	De nio nyckeltal som ingår i jämställdhetsindex har analyserats och kommer beaktas i fortsatt jämställdhetsarbete.


Lagstiftning	Paragraf	Mål	Kommentar	Mätetal	Kommentar	Aktivitet/åtgärd	Kommentar
						<p>▶ Föreläsningar</p> <p>Under året har en föreläsning anordnas för förvaltningens chefer. Föreläsningen var en skildring av jämställdheten ur ett historiskt perspektiv.</p>	
						<p>▶ Genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplanen</p> <p>Förvaltningens chefer har under våren fått en presentation och genomgång av Jämställdhet- och mångfaldsplanen 2013-2015. Fortsatt förankring av planen pågår inom hela förvaltningen.</p>	
						<p>▶ Mångfaldsspelet</p> <p>Alla arbetsplatser har fått Mångfaldsspelet - diskussionsspel om värderingar. Många arbetsplatser har kommit igång med spelet och tycker att det underlättar att samtala om värderingsfrågor utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.</p>	
	<p>5§ Föreningens förvärvsarbete och föräldraskap Hur planerar</p>	<p>● Arbetet inom förvaltningen är organiserat på ett</p>				<p>▶ Möjlighet att delta i fortbildning och konferenser</p> <p>I möjligaste mån erbjuds föräldralediga medarbetare att delta i fortbildning och konferenser.</p>	

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Kommentar	Mätetal	Kommentar	Aktivitet/åtgärd	Kommentar
	arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.	sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.				<p>▶ Planera interna möten och utbildningar</p> <p>▶ Uppmuntra föräldraledighet</p>	<p>Förvaltningens chefer beaktar där så är möjligt, att planera möten och utbildningar så att dessa förläggs på tid och plats som också passar småbarnsföräldrar.</p> <p>Medarbetare informeras i allt högre utsträckning om stadens policy om föräldraledighet.</p>
	<p>6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier</p> <p>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</p>	<p>♦ Socialförvaltningen är en arbetsplats fri från alla former av diskriminering och kränkande behandling.</p>	Eftersom det framkommer i medarbetarenkäten att några uppger att det förekommer diskriminering är målet inte uppnått.			<p>▶ Analysera förvaltningens övergripande rapport avseende medarbetarenkäten</p> <p>▶ Föreläsningar</p> <p>▶ Genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplanen</p>	<p>Svaren på frågorna "Förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på din arbetsplats" och "Min chef bemöter mig med respekt" har ej redovisats per kön.</p> <p>I redovisningen framgår att sju procent av de som svarat anser att diskriminering förekommer på sin arbetsplats och att sju procent svarat lågt 1-4 när det gäller huruvida chefen bemöter sina medarbetare med respekt.</p> <p>Under året har ingen föreläsning anordnats i syfte att öka kunskaperna inom våld i nära relationer.</p> <p>Genomgång/implementering pågår vid förvaltningens arbetsplatsträffar.</p>

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Kommentar	Mätetal	Kommentar	Aktivitet/åtgärd	Kommentar
	inkluderande trakasserier.					<p>▶ Polycys och blanketter</p> <p>▶ Sammanställning av arbetsskador</p>	<p>Översyn pågår.</p> <p>Sammanställning görs under första kvartalet.</p>
Rekrytering	<p>7§ Möjlighet att söka lediga anställningar</p> <p>Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.</p>	<p>● All rekrytering sker med utgångspunkt i principer om jämställdhet och likabehandling</p>				<p>▶ Icke-diskriminering säkerställs vid rekrytering</p> <p>▶ Platsannonser</p> <p>▶ Tillsättning vid lika kvalifikationer</p>	<p>Förvaltningens chefer beaktar bestämmelserna i diskrimineringslagstiftningen.</p> <p>Utformandet av förvaltningens platsannonser är ett utvecklingsområde.</p> <p>Förvaltningens chefer beaktar i möjligaste mån beslutet.</p>

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Kommentar	Mätetal	Kommentar	Aktivitet/åtgärd	Kommentar
	<p>8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.</p> <p>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.</p>						

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Kommentar	Mätetal	Kommentar	Aktivitet/åtgärd	Kommentar
	<p>9§ Insatser vid ojämn könsfördelning</p> <p>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.</p>						
Lönefrågor	<p>10§ Osakliga skillnader i lön och andra</p>	<p> Det förekommer inga</p>				<p> Lönekartläggning</p>	<p>Lönekartläggning är gjord under det första halvåret 2013.</p>

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Kommentar	Mätetal	Kommentar	Aktivitet/åtgärd	Kommentar
	<p>anställningsvillkor</p> <p>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.</p>	osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män				<p> Utarbeta en handlingsplan</p>	Någon handlingsplan är ej upprättad.

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Kommentar	Mätetal	Kommentar	Aktivitet/åtgärd	Kommentar
	<p>11§ Handlingsplan för jämställda löner</p> <p>Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§. 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.</p>						

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Kommentar	Mätetal	Kommentar	Aktivitet/åtgärd	Kommentar
	<p>12§ Informera fackliga organisationer</p> <p>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.</p>						