

Följ upp JMP - 2014 (Socialnämnden)

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
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.	Förvaltningens chefer undersöker regelbundet arbetsmiljö, arbetsförhållanden och arbetsorganisation inom sitt ansvarsområde. Undersökningarna görs dels genom de årliga fysiska skyddsronderna samt genom stadens medarbetarenkät samt genom de regelbundna arbetsplatsträffarna och medarbetarsamtalen. Diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder beaktas i dessa undersökningar och i eventuella handlingsplaner.	■ Aktivt medskapandeindex		▶ Analysera Aktivt medskapandeindex	Aktivt medskapandeindex (AMI) för 2014 uppgår till 81 för förvaltningen, 81 för kvinnorna och 80 för männen. Några slutsatser om varför AMI är något högre för kvinnorna än männen går inte att göra. 88 procent av de tillsvidareanställda medarbetarna har besvarat enkäten, svarsfrekvensen har succesivt ökat de senaste åren. De områden som förvaltningen generellt har goda resultat i är t ex att stor andel anser att de har ett meningsfullt arbete, att de har goda kunskaper om målen, att de vet vad som förväntas av dem och att de är respekterade av chef och kollegor.
				■ Sjukfrånvaro		▶ Analysera sjukfrånvaron	I Nyckeltalsinstitutets rapport om jämställdhetsindex framgår att kvinnornas sjukfrånvaro generellt är något högre än männens, vilket också stämmer med landet som helhet. Det går inte att dra några slutsatser om att kvinnorna har en sämre arbetssituation. Forskning visar på att kvinnor tar ett större ansvar utanför arbetet för hem och familj, förvaltningen kan dock inte styrka ett sådant samband.
						▶ Information till nyanställda	Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan inklusive riktlinjer för kränkande särbehandling har presenterats vid den övergripande introduktionen för nyanställda som har genomförts i april och oktober.
						▶ Tillämpning av stadens rehabiliteringsprocess	Förvaltningens chefer arbetar utifrån stadens rehabiliteringsprocess och samma rutiner och förhållningssätt tillämpas oavsett kön.
						▶ Undersökning av arbetsmiljön	Cheferna genomför årligen fysiska skyddsronder för att undersöka om det finns fysiska arbetsmiljörisker som måste åtgärdas. Stadens årliga medarbetarenkät inklusive förvaltningens fem tilläggsfrågor ger indikationer på den psykiska hälsan, Analys och eventuella åtgärder genomförs lika oavsett kön.

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
		<p>● Jämställdhet och mångfald präglar arbetsplatserna</p>	<p>Utgångspunkten för allt jämställdhets- och mångfaldsarbete är att chef och medarbetare utgår från den fastställda planen som tagits fram för planperioden, t ex att verksamheten beaktar de mål och aktiviteter som är formulerade.</p> <p>Jämställdhets- och mångfaldsplanen går årligen igenom på varje arbetsplats.</p>	<p>—</p> <p>Jämställdhetsindex</p>		<p>▶ Uppföljning av sjukfrånvaron</p>	
						<p>▶ Analysera jämställdhetsindex</p>	<p>Förvaltningens jämställdhetsindex uppgick för år 2013 till 121 poäng, det innebär att förvaltningen inte uppnådde sitt årsmål om 130 poäng. Av de nio nyckeltal som ingår i jämställdhetsindex är nyckeltalet för yrkesgrupper det nyckeltalet där förvaltningen inte får någon poäng. Anledningen till det är att det inte finns någon befattning där det finns minst 40 procent av vardera könet. De nyckeltal som har högst poäng är tillsvidareanställda och heltidstjänster, skillnaden mellan könen för dessa nyckeltal är väldigt liten. I rapporten om jämställdhetsindex framgår att kvinnornas sjukfrånvaro generellt är något högre än männens, vilket också stämmer med landet som helhet.</p>
						<p>▶ Föreläsningar</p>	<p>Förvaltningen har inte anordnat någon föreläsning under 2014.</p>
						<p>▶ Genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplanen</p>	<p>Vid arbetsplatsträffar går verksamheterna årligen igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen. Nyanställda får information om planen vid den förvaltningsövergripande introduktionen.</p>
						<p>▶ Mångfaldsspelet</p>	<p>I samband med att jämställdhets- och mångfaldsplanen för år 2013-2015 presenterades för förvaltningens chefer våren 2013 delades Mångfaldsspelet (ett diskussionsspel om värdeingar) ut. Spelet har sedan dess till och från använts i verksamheterna. Spelet underlättar att samtala om värderingsfrågor utifrån diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder.</p>
	<p>5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.</p>	<p>● Arbetet inom förvaltningen är organiserat på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.</p>	<p>Oavsett befattning och ansvarsområde är det viktigt att det går att kombinera arbete och föräldraskap. Chefer följer särskilt upp detta med berörda medarbetare. Utbildningar och konferenser förläggs i möjligaste mån så att medarbetare med små barn ska kunna delta.</p>			<p>▶ Möjlighet att delta i fortbildning och konferenser</p>	<p>I möjligaste mån erbjuds föräldralediga medarbetare att delta i fortbildning och konferenser.</p>
						<p>▶ Planera interna möten och utbildningar</p>	<p>Förvaltningens chefer beaktar i möjligaste mån att planera möten och utbildningar så att dessa förläggs på tid och plats</p>

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
							som också passar småbarnsföräldrar.
						<p>▶ Uppmuntra föräldraledighet</p>	Förvaltningens chefer uppmuntar medarbetare som vill utnyttja sin rätt till ledighet oavsett kön och omfattning. Medarbetare informeras om stadens riktlinjer för föräldraledighet vilket innebär en generösare möjlighet till ledighet än vad lagen anger.
	<p>6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier 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.</p>	<p>◆ Socialförvaltningen är en arbetsplats fri från alla former av diskriminering och kränkande behandling.</p>	Vid arbetsplatsträffar går verksamheterna årligen igenom förvaltningens riktlinjer för att motverka kränkande behandling och trakasserier i olika former. I resultatet av medarbetarenkät 2013 och 2014 framkommer dock att några medarbetare i förvaltningen uppgivit att de varit utsatta för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier.			<p>▶ Analysera förvaltningens övergripande rapport avseende medarbetarenkäten</p>	Vad gäller frågorna "Har du personligen under det senaste året varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier" och "Min chef bemöter mig med respekt" finns ingen särskild redovisning i rapporten som belyser skillnader i kvinnor och mäns svar. Förvaltningen har inte beställt någon specifik redovisning utöver grundrapporten.
						▶ Föreläsningar	Förvaltningen har inte anordnat någon föreläsning under 2014.
						▶ Genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplanen	Vid arbetsplatsträffar går verksamheterna årligen igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen. Nyanställda får information om planen vid den förvaltningsövergripande introduktionen.
						▶ Polycys och blanketter	Ett kontinuerligt arbete pågår med att revidera olika polycys och riktlinjer samt blanketter, särskilt fokus är att se till att diskriminerande formuleringar undvis.
						▶ Sammanställning av arbetsskador	Uppföljningen av 2014 års arbetsskadeanmälningar är inte ännu genomförd.
Rekrytering	<p>7§ Möjlighet att söka lediga anställningar 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>	Förvaltningens chefer beaktar de fastslagna aktiviteterna i möjligaste mån.			<p>▶ Icke-diskriminering säkerställs vid rekrytering</p>	Förvaltningens chefer beaktar de sju diskrimineringsgrunderna vid rekrytering.
						▶ Platsannonser	Det förekommer att förvaltningens platsannonser uppmuntrar det underrepresenterade könet att söka lediga tjänster, det är dock ett utvecklingsområde.
						▶ Tillsättning vid lika kvalifikationer	Cheferna eftersträvar att anställa det underrepresenterade könet vid lika kvalifikationer. I samband med omställningsarbete inom förvaltningen är det dock inte alltid möjligt.

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
	<p>8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. 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> <p>9§ Insatser vid ojämna könsfördelning 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 anställningsvillkor 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>	<p>● Det förekommer inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män</p>	<p>Utgångspunkten i lönesättning vid nyanställning och i den årliga löneöversynen är att lönen fastställs utifrån kvalifikations krav dvs utbildning, erfarenhet och prestation. Kön beaktas inte vid lönesättning.</p>			<p>▶ Lönekartläggning</p> <p>▶ Utarbeta en handlingsplan</p>	<p>Under året har ingen regelrätt lönekartläggning genomförts.</p> <p>Inför löneöversyn 2014 har förvaltningen dock kartlagt om det finns osakliga löneskillnader. De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män i samma befattning kan förklaras av skillnader i främst utbildning och erfarenhet</p> <p>Förvaltningen har inte upprättat någon fastslagen handlingsplan.</p>

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
	<p>11§ Handlingsplan för jämställda löner 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.</p>						
	<p>12§ Informera fackliga organisationer 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>						