



Äldrenämnden

Bilaga 7
Sid 1 (12)
2017-02-22

Handläggare
Maria Stenudd

Äldrenämnden

Uppföljningsrapport Jämställdhets- och mångfaldsplan

Avseende period 2016

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Samverkan	5
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.....	8
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
6 Lönekartläggning	12
7 Tillägg och ändringar från föregående år	12

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

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.

Mål:

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

Såväl den fysiska som psykiska arbetsmiljön följs upp kontinuerligt. Detta sker bl a vid den årliga medarbetarundersökningen, skyddsronder och i samband med utvecklings- och medarbetarsamtal.

Analys

Frågor kring bemötande, värdegrund och förhållningssätt diskuteras ständigt inom förvaltningen, bland annat på arbetsplatsträffar, avdelnings- och enhetsmöten. En översyn av organisationen har gjorts under året. Med ett mer processororienterat arbetssätt, tydligt ledarskap och ett aktivt medarbetarskap skapas förutsättningar för inflytande och delaktighet och en verksamhet som kontinuerligt utvecklas och förbättras.

Inom förvaltningen sker ett kontinuerligt arbete med att tillmötesgå medarbetares önskemål om utökad tjänstgöringsgrad. Deltidsanställningar förekommer till viss del, främst inom Stockholms Trygghetsjour, som är en dygnet-runt-verksamhet med många schemalagda medarbetare. Arbetet med att analysera och se över arbetssätt och organisation för att möjliggöra heltid som norm fortsätter.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ På min arbetsplats behandlas alla med respekt					

Under 2016 genomfördes inte någon medarbetarenkätundersökning. Årsmål och utfall saknas därför.

5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

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. Arbetsituation, 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

Verksamheten organiseras i möjligaste mån så att föräldraskap och arbete. När så är möjligt ges medarbetarna möjlighet till flexibla arbetstider. Möten läggs i möjligaste mån så att förvärvsarbete och föräldraskap underlättas.

Under året har 21 kvinnor och 3 män tagit ut föräldraledighet i olika omfattning

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Föräldraledighet fördelat på män/kvinnor					

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.

Mål:

Ingen medarbetare inom äldreförvaltningen diskrimineras eller utsätts för kränkande behandling

Beskrivning

Inom äldreförvaltningen accepteras inga former av kränkande behandling eller diskriminering. Äldreförvaltningen ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Förvaltningens chefer (på alla nivåer) är särskilt ansvariga för att sprida information till alla medarbetare, praktikanter och övriga uppdragstagare som utför tjänster inom förvaltningen att alla former av diskriminering och kränkande särbehandling innebär en lagöverträdelse och bekämpas aktivt av förvaltningen. Kränkande beteenden och trakasserier är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjlighet till utveckling i arbetet vilket leder till sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten. Förvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och repressalier presenteras för nyanställda vid introduktionssamtal och kommuniceras kontinuerligt till alla anställda.

Önskvärt resultat

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

Analys

Under året har frågor kring diskriminering och kränkningar har diskuterats på APT. Genomgång av AFS 2015:4 "Organisatorisk och social arbetsmiljö" samt förvaltningens rutiner gällande kränkande särbehandling har också genomförts.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
— På min arbetsplats behandlas alla med respekt					
— På vår arbetsplats är det möjligt att ta upp och diskutera både det som är bra och dåligt					

Under 2016 genomfördes ingen medarbetarekätundersökning. Därför saknas årsmål/utfall för året.

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.

Mål:

Kvalitetssäkra rekryteringen inom förvaltningen.

Beskrivning

Genom att öka mångfalden inom förvaltningen kommer tjänster, arbetsvillkor och arbetsätt 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 lämpade kandidaten anställning, oavsett kön, kön, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Om kandidaterna har likvärdig kompetens ska tjänsten erbjudas det underrepresenterade könet.

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.

Mål:

En jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom förvaltningen

Beskrivning

Inom förvaltningen råder en ojämn könsfördelning. I rekryteringssammanhang. För att åstadkomma en jämnare könsfördelning är rekryteringsprocessen viktig. Dock är det viktigt att betona att det är kompetens och erfarenhet som är avgörande, inte kön.

Önskvärt resultat

En jämnare könsfördelning inom förvaltningen.

Analys

Vid rekrytering ges den mest lämpade kandidaten anställning, oavsett kön, kön, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Om kandidaterna har likvärdig kompetens ska tjänsten erbjudas det underrepresenterade könet

Mål:

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 ojämn 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.

Mål:

Öka andelen av det underrepresenterade könet inom förvaltningen

Önskvärt resultat

Fler män inom förvaltningen

Analys

Andel kvinnor inom förvaltningen har ökat något jämfört med föregående år. För att åstadkomma en jämnare könsfördelning är rekryteringsprocessen viktig. Dock är det viktigt att betona att det är kompetens och erfarenhet som avgör, inte kön.

Könsfördelningen vid äldreförvaltningen per 2016-12-31 (tillsvidareanställda):

Kvinnor 84 %

Män 16%

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel kvinnor respektive män vid äldreförvaltningen					

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.

Mål:

Könsneutrala löner i samtliga verksamheter

Önskvärt resultat

Lönesättningen är könsneutral

Uppföljningsmetod



Lönekartläggning och analys

Analys

Förvaltningen har genomfört en analys och lönekartläggning i enlighet med stadens riktlinjer samt följer löneutvecklingen och analyserar löneskillnader mellan män och kvinnor. I kartläggningen finns inga konstaterade osakliga löneskillnader relaterade till kön.

Äldreförvaltningen är en liten förvaltning med få anställda vilket gör att enskilda löner kan ge stor påverkan på resultaten och jämförelser bli svårtolkade.


Kartläggning och lönestatistik redovisas som bilagor.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Lönekartläggning			 Samverka med fackliga organisationer vid lönekartläggning	Fackliga organisationer	2016-12-31
Analys Äldreförvaltningen genomför inför varje lönerrevision en kartläggning och analys av löner för medarbetare inom förvaltningen. Arbetet ingår som en del i förvaltningens jämställdhet- och mångfaldsarbete och utgår från diskrimineringslagen.					

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
Analys En kartläggning och utvärdering av löner har gjorts för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och övriga anställningsvillkor mellan män och kvinnor. Kartläggningen visar skillnader mellan kvinnor och män och mellan olika befattningsgrupper. Förvaltningens bedömning är att det inte finns några osakliga löneskillnader som är relaterade till kön.					

6 Lönekartläggning

En årlig kartläggning och utvärdering av löner görs för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och övriga anställningsvillkor mellan män och kvinnor.

Kartläggningen visar skillnader mellan kvinnor och män och mellan olika befattningsgrupper utifrån AID-koder. Inom äldreförvaltningen finns 23 olika befattningsbenämningar. Fyra befattningar har tio eller fler anställda. Då antalet medarbetare är få i vissa befattningsgrupper får enskilda löner stor påverkan och jämförelser kan bli svårtolkade. Förvaltningens bedömning är att det inte finns några osakliga löneskillnader relaterade till kön.

7 Tillägg och ändringar från föregående år