

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2016-2017

Ärendet

I ärendet föreligger förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan för 2016-2017.

Förslag till beslut

Nämnden föreslås besluta att

- anta jämställdhets- och mångfaldsplan 2016 - 2017

Eva Ljung
Förvaltningschef

Bilagor

1. Jämställdhets- och mångfaldsplan 2016 - 2017
2. Aktivitetsplan 2016-2017



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2016-2017

Gäller från: 2016-01-01 – 2017-12-31

Framtagen: av HR avdelningen

Dokumentansvarig: Stefan Szirmai

Beslutad av: förvaltningschefen

Gäller för: Patientnämndens förvaltning

Eva Ljung
Patientnämndens förvaltning

INLEDNING	4
Förvaltningens ställningstagande	4
Ansvar	5
Förvaltningen	5
Utvärdering och uppföljning	5
Samverkan	5
Styrande dokument och lagstiftning	5
ARBETSFÖRHÅLLANDEN	6
Mål arbetsförhållanden	6
REKRYTERING	8
Mål Rekrytering.....	8
LÖNEFRÅGOR	8
Mål lönefrågor	8
BILAGA 1: STATISTIK INKLUSIVE UTVÄRDERING AV TIDIGARE PLAN	10
Jämställdhet mellan könen	10
Föräldraskap:	11
Lön.....	12

Inledning

Förvaltningar och bolag inom Stockholms läns landsting ska utifrån ett arbetsgivarperspektiv upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan vart tredje år. Landstinget ska vara ett föredöme i arbetet med att ta vara på och värdesätta samhällets mångfald och förebygga diskriminering. Ett aktivt jämställdhetsarbete är en självklar del av landstingets medarbetarsatsning. Som arbetsgivare ska vi bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt förebygga och motverka all form av diskriminering och kränkande särbehandling.

Förvaltningens ställningstagande

Förvaltningens värdegrund bygger på öppenhet, kompetens och pålitlighet. I linje med detta eftersträvar förvaltningen en kultur som präglas av ett normkritiskt förhållningssätt vilket innebär bland annat att synliggöra och ifrågasätta de normer som påverkar våra uppfattningar om vad som är " normalt " och därmed samtidigt oflekterat också ofta uppfattas som det som är önskvärt. För förvaltningen innebär det en kultur där varje ledare och medarbetare är beredd att öka sina kunskaper, ifrågasätta sina attityder och värderingar samt reflektera över sitt eget beteende.

Förvaltningen ska ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör.

Förvaltningen ska ha arbetsförhållanden som är lämpade för alla arbetstagare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi strävar efter att ge de anställda goda arbetsvillkor där alla medarbetare ska ha likvärdiga möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Vi värdesätter den mångfald som länets arbetsmarknad erbjuder och som utgör en god rekryteringsgrund för förvaltningen.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande målsättning och förvaltningen har en positiv inställning till att både kvinnor och män tar ut föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning.

Vi vill främja en god hälsa hos de anställda och skapa förutsättningar för en bra balans mellan yrkes- och privatliv. För förvaltningens medarbetare ska det därför finnas goda möjligheter att förena yrkesliv och föräldraskap.

I denna plan redovisas de övergripande målen för området för hela perioden. För specifika årsvisa mål, åtgärder, ansvar och uppföljning se **Aktivitetsplan 2015-2017**.

Ansvar

Varje chef har ett ansvar att leda jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom sitt ansvarsområde och att beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i alla frågor som rör verksamheten. Varje medarbetare har ansvar för att förverkliga en organisationskultur som främjar ett respektfullt bemötande och en fördomsfri arbetsplats.

Förvaltningen

Inom förvaltningen arbetar ca 20 medarbetare varav majoriteten är handläggare (Tabell 1.4).

Utvärdering och uppföljning

Utvärdering av tidigare plan med statistikuppgifter redovisas i separat bilaga. Gällande plan ska följas upp i samband med varje årsbokslut. Aktivitetsplanen ska årligen följas upp och revideras utifrån aktuella förutsättningar.

Samverkan

Samverkan i övergripande frågor kring jämställdhet, mångfald och diskriminering sker i förvaltningens samverkansgrupp. Löpande samverkan under 2015-2017 mellan arbetsgivare och arbetstagare sker i samverkansgruppen enligt årsplan för samverkan. Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017 behandlas i förvaltningens samverkansgrupp innan arbetsgivarens fastställande av planen.

Styrande dokument och lagstiftning

CEMR-deklarationen (Council of European Municipalities and Regions), en Europeisk deklaration om jämställdhet.

Diskrimineringslag (2008:567).

SLLs personalpolicy.

Jämställdhetspolicy SLL.

SLLs HBT-policy.

Budget- och bokslutsdirektiv.

"Mer än bara trösklar"

Arbetsförhållanden

Mål arbetsförhållanden

Övergripande mål

- Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska vara känd av alla medarbetare i förvaltningen och ett aktivt och målinriktat arbete ska bedrivas för att säkerställa planens genomförande.
- Förvaltningen ska sträva efter att öka förståelsen hos chefer och medarbetare kring jämställdhet, mångfald och normkritiskt förhållningssätt för att kunna ifrågasätta sina attityder och värderingar samt reflektera över sitt eget beteende.

Mål jämställdhet mellan könen:

Jämn könsfördelning definieras i förarbetena till diskrimineringslagen som att fördelningen mellan kvinnor och män inom ett visst arbete eller inom en viss kategori anställda är inom intervallet 40-60 procent. Inom förvaltningen är det denna definition som åsyftas där begreppet *jämn* eller *balans* används.

Förvaltningen har som mål att:

- På totalen av förvaltningens medarbetare uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor (tabell 1.4).
- Inom chefs- och ledningsgrupp uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor (tabell 1.2).
- Inom handläggargruppen uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor (tabell 1.4).
- Inom administratörgruppen uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor (tabell 1.4).
- Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till tillsvidarejänst (tabell 2).
- Kvinnor på förvaltningen har idag högre sjukfrånvaro än män (i snitt 18,2 dagar per år och kvinna jämfört med 3,7 för män, tabell 5). Förvaltningen har därför som målsättning att sätta särskilt fokus på kvinnors sjukfrånvaro samt att sänka snittet för kvinnor till 14,2 dagar/år.
- Förvaltningen har som mål att ha tillgång till könsuppdelad statistik inom samtliga mätbara områden för att bättre kunna följa upp, analysera och åtgärda ev. skillnader som kan förekomma.
- Alla medarbetare ska ha samma möjligheter att utnyttja förvaltningens medarbetarförmåner så som uttag av friskvårdstimme.

Mål föräldraskap:

- Våra medarbetare ska, oavsett kön, uppleva att det finns goda möjligheter att förena arbete på förvaltningen med föräldraskap.
- Förvaltningen tillämpar flextid för samtliga medarbetare bland annat som ett led i att underlätta småbarnsföräldrars behov av att hämta och lämna på skola/förskola. Förvaltningen ser möjlighet till flextid som en del i arbetet för att möjliggöra för föräldrar oavsett kön att arbeta heltid och samtidigt ha möjlighet att hämta/lämna på skola/förskola och på så sätt motverka traditionella könsmonster där kvinnor arbetar deltid och tar det största ansvaret för barn och hem.
- Förvaltningens medarbetare ska ha lika möjligheter till uttag av föräldraledighet och vård av barn oavsett kön.

Mål etnisk tillhörighet samt religion/annan trosuppfattning

- Förvaltningen ska höja sin kompetens inom områdena etnisk tillhörighet och religion/annan trosuppfattning för att kunna arbeta med dessa frågor på ett effektivt och målinriktat sätt.

Mål trakasserier:

- Värdena i medarbetarundersökningen för trakasserier och sexuella trakasserier ska vara lika med 0.
- Samtliga förvaltningens medarbetare ska ha kännedom om förvaltningens beredskapsplan vid eventuella trakasserier/sexuella trakasserier, vilka rutiner som gäller samt vem de ska kontakta i dessa ärenden. Aktuell information ska alltid finnas på förvaltningens medarbetarflik på Intranätet under rubriken Arbetsmiljö-och-hälsa/Kränkande-särbehandling.

Mål hbt (frågor som rör homosexuella, bisexuella och transpersoner)

Arbete med hbt-frågor är ett särskilt prioriterat område inom landstinget och en särskild policy för hbt-frågor finns utarbetad.

- Förvaltningens medarbetare ska ha relevant hbt-kompetens för respektive yrkesområde för att kunna bemöta personer med hbt-identitet på ett professionellt, respektfullt och lyhört sätt.

Mål funktionsnedsättning:

- Förvaltningen har som mål att kunna ge personer med funktionsnedsättning möjlighet till praktikplats. Detta är också ett prioriterat område inom hela landstinget.

- Förvaltningens chefer och medarbetare ska ha relevant kompetens om funktionsnedsättning för respektive yrkesområde för att kunna bemöta personer med funktionsnedsättning på ett professionellt, respektfullt och lyhört sätt.

Mål ålder:

- Förvaltningen ska höja sin kompetens kring attityder, normer och föreställningar om ålder för att kunna arbeta på ett effektivt och målinriktat sätt med dessa frågor.

Rekrytering

Mål Rekrytering

- I rekryteringsprocessen ska tydligt framgå att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska beaktas vid all form av rekrytering liksom förvaltningens positiva inställning till jämställdhet och mångfald.
- Gällande riktlinjer för rekryteringsprocessen samt introduktion av nyanställda ska alltid följas för att säkerställa att alla får en objektiv bedömning och likvärdiga förutsättningar.
- Samtliga lediga befattningar med varaktighet längre än 6 månader utannonseras, på landstingets hemsida och/eller intranät för att säkerställa att alla har samma möjligheter att söka.
- Samtliga rekryteringar ska föregås av en väl utarbetad kravprofil och urval till intervju kan alltid kopplas till denna.
- Förvaltningen strävar efter en jämnare könsfördelning mellan män och kvinnor och ska därför sträva efter att öka andelen anställda av det underrepresenterade könet (tabell 1.4).

Lönefrågor

Mål lönefrågor

- Lön ska alltid sättas utifrån kompetens och oskäligen löneskillnader p.g.a. kön och övriga grunder enligt diskrimineringslagen får inte förekomma inom förvaltningen.
- Förvaltningen har som mål att utveckla lönekartläggningen som genomförs vart tredje år enligt kraven i diskrimineringslagen för att få bättre möjligheter till reell jämförelse. Den senaste

lönekartläggningen gjordes 2013 och nästkommande kommer således att genomföras 2016.

- Före och efter varje löneöversyn ska en översikt och jämförelse mellan kvinnors och mäns löner inom yrkesgruppen göras för att utesluta osakliga löneskillnader på grund av kön.

Bilagor

Bilaga 1 Statistik inklusive utvärdering av tidigare plan.

Bilaga 2 Aktivitetsplan 2015-2017

Bilaga 1: Statistik inklusive utvärdering av tidigare plan

Detta dokument redovisar aktuell statistik och kommentarer för relevanta mätvärden för området.

I de fall området har haft mätvärden i föregående plan redovisas detta inklusive kommentarer.

Jämställdhet mellan könen

1. Könsfördelning yrkesgrupper 2015 01

Tabell 1.1 Förvaltningens ledning

	Män	Kvinnor	%
Ledningsgrupp			

Kommentar: På ledningsgruppsnivå är förvaltningen jämställd enligt 60/40 principen. Förvaltningen har inga kvinnor i ledningsgruppen.

Tabell 1.2 Chefer

	Män	Kvinnor	%
Direktör	1	0	100/0
Summering chefer	1	0	100/0

Kommentar: Förvaltningen har endast en chef/direktör.

Tabell 1.4 Förvaltningens största yrkesgrupper

	Män	Kvinnor	%
Handläggare	2	15	12/88
Administratörer	0	2	0/100
Chefer	1	0	100/0
Total medarbetare	3	17	15/85

Kommentar: Fler kvinnor än män är anställda totalt sett på förvaltningen och dominerar inom både handläggargruppen och administratörsgruppen. Förvaltningen är ojämnställd enligt 40/60-principen. Förvaltningens enda chef är en man.

Tabell 2: Tillsvidareanställning – visstidsanställning

2014	Antal	%
Kvinnor tv	15	88
Kvinnor tb	2	12
Kvinnor totalt	17	85
Män tv	3	100
Män tb	0	0
Män totalt	3	15

Kommentar: 2014 arbetar 12% (2 personer) av kvinnorna och ingen av männen i en tidsbegränsad anställning.

Tabell 3: Heltidsanställning – deltidanställning

2014	Antal	%
Kvinnor heltid	17	100
Kvinnor deltid	0	0
Män heltid	3	100
Män deltid	0	0

Kommentar: 2014 har ingen på förvaltningen en deltidanställning.

Tabell 4: Övertid

övertidstimmar	2014
Kvinnor	76
Män	2

Kommentar: 2014 har kvinnor rapporterat in fler övertidstimmar än männen.

Tabell 5, Sjukfrånvaro

Antal sjukdagar/ anställd	2014
Kvinnor	18,2
Män	3,7

Kommentar: Kvinnor har i genomsnitt fler sjukdagar per kvinna och år än männen.

Föräldraskap:

6 Föräldraledighet

Tabell 6.1 Antal som tagit ut föräldraledighet

	12014	%
Kvinnor	1	50
Män	1	50

Kommentar: 1 person av vardera kön tog ut föräldraledighet under 2014. Det statistiska underlaget är dock litet.

Tabell 6.2 Antal uttagna föräldraledighetsdagar under året

	2014	%
Kvinnor	121	98
Män	2	2

Kommentar: Kvinnorna på förvaltningen tar ut flest föräldradagar. Det statistiska underlaget är dock för litet för att kunna dra några slutsatser.

7 Vård av barn

Tabell 7.1 Antal kvinnor rep män som tagit ut vård av barn

	2014	%
Kvinnor	2	100
Män	0	0

Kommentar: Endast kvinnor har rapporterat vård av barn 2014.

Tabell 7.2 Antal uttagna dagar för vård av barn under året

	2014	%
Kvinnor	6,9	100
Män	0	0

Kommentar: Endast kvinnor har rapporterat vård av barn 2014.

Lön

Tabell 8 Yrkesgrupp medellön åarb

2014	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i % av männens
Handläggare	38383	35000	110

Kommentar: Kvinnliga handläggares medellön ligger högre än männens.

◆	Aktivitetsmål 2015: Tillägsfrågor i medarbetarundersökningen runt friskvårdsuttag.	Gem HR								
◆	Aktivitetsmål 2017: Se över rutiner och regelverk runt uttag av friskvårdsstimme för att säkerställa att dessa möjliggör uttag även för småbarnsföräldrar	Gem HR								
Mål och aktiviteter föräldraskap:										
Övergripande mål: Våra medarbetare ska uppleva att det finns goda möjligheter att förena arbete på förvaltningen med föräldraskap.		x								
◆	Aktivitetsmål 2016: Med hänsyn taget till verksamhetens behov ska medarbetare ges möjlighet till inflytande över sin arbetstidsförläggning. Förvaltningen ska därför; 1) Ta fram riktlinje och rutin för möjlighet till distansarbete där möjlighet anses finnas utifrån arbetets karaktär, och 2) Genom framtagande av mötesrutin eller dylikt tydliggöra att i möjligaste mån ska möten, utbildningar etc. inom förvaltningen förläggas till tiden mellan kl. 9-15.	Förvaltn								
◆	Aktivitetsmål 2015: Tillägsfrågor i medarbetarundersökningen runt upplevelsen av möjligheten att förena arbete på förvaltningen med föräldraskap.	Gem HR								
Övergripande mål: Förvaltningens medarbetare ska ha lika möjligheter till uttag av föräldraledighet och vård av barn oavsett kön. Förvaltningen strävar efter ett jämställt uttag.		Förvaltn								
◆	Aktivitetsmål 2015: Synliggöra förvaltningens positiva inställning till att både kvinnor och män tar ut föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning genom att kommunicera våra föräldraförmåner på intranätet.	Gem HR								

Mål och aktiviteter etnisk tillhörighet samt religion/ annan trosuppfattning							x								
Övergripande mål: Förvaltningen ska höja sin kompetens inom områdena etnisk tillhörighet och religion/annan trosuppfattning för att kunna arbeta med dessa frågor på ett effektivt och målinriktat sätt.							Förvaltn								
♦	Aktivitetsmål 2017: Förvaltningen ska utarbeta en rutin för att årligen följa och bevaka mångfaldsindex för att få bättre kunskap om hur andelen medarbetare med utländsk bakgrund ser ut.						Gem HR								
♦	Aktivitetsmål 2017: Förvaltningen har ambition att identifiera ett verktyg för att kunna arbeta med dessa frågor på ett effektivt sätt. Aktiviteten sker tillsammans med SLL personal och utbildning						Gem HR								
Mål och aktiviteter trakasserier:							x								
Övergripande mål: Värden i medarbetarundersökningen för trakasserier och sexuella trakasserier ska vara lika med 0.							Förvaltn								
♦	Aktivitetsmål 2015: Säkerställa att samtliga medarbetare har kännedom om <i>Riktlinje för kränkande särbehandling</i> samt vet vart de ska vända sig i händelse av trakasserier/ sexuella trakasserier bl.a. genom lättillgänglig info på intranätet.						Gem HR/ Förvaltn								
♦	Aktivitetsmål 2016: Säkerställa att samtliga chefer vet hur de ska arbeta med resultatet från medarbetarundersökningen när det finns utslag på dessa områden.						Gem HR/ Förvaltn								
♦	Aktivitetsmål 2016: Förvaltningen avser att lägga till frågor runt utsatthet i mallen för utvecklingssamtal för att i ett tidigt stadium kunna identifiera och sätta in insatser vid risker av detta slag.						Gem HR								
Mål och aktiviteter HBT:							x								
Övergripande mål: Förvaltningens chefer och medarbetare ska ha relevant hbt-kompetens för respektive yrkesområde för att kunna bemöta personer med hbt-identitet på ett professionellt, respektfullt och lyhört sätt.							Förvaltn								
♦	Aktivitetsmål 2017: 75% av förvaltningens chefer och medarbetare ska ha genomfört landstingets webbaserade HBT-utbildning.						Förvaltn								
	Mål 2015	Uppföljning 2015	Mål 2016	Uppföljning 2016	Mål 2017	Uppföljning 2017	x								
	20%		45%		75%		x								
♦	Aktivitetsmål 2017: Vid nyproduktion och uppdateringar av informationsmaterial, intranät, hemsidor, blanketter och i annan kommunikation ska förvaltningen se till att hbt-perspektivet inkluderas och representeras (t.ex. vid val av bilder).						Förvaltn								

Mål och aktiviteter funktionsnedsättning:						x								
Övergripande mål: Förvaltningen har som mål att ge personer med funktionsnedsättning en möjlighet till praktikplats. Detta är också ett prioriterat område inom hela landstinget.						Förvaltn								
♦	Aktivitetsmål 2017: Förvaltningen ska erbjuda 1 person med funktionsnedsättning praktikplats på förvaltningen under perioden.					Förvaltn								
	Mål 2015	Uppföljning 2015	Mål 2016	Uppföljning 2016	Mål 2017	Uppföljning 2017	x							
					1		x							
Övergripande mål: Förvaltningens chefer och medarbetare ska ha relevant kompetens om funktionsnedsättning för respektive yrkesområde för att kunna bemöta personer med funktionsnedsättning på ett professionellt, respektfullt och lyhört sätt.						Förvaltn								
♦	Aktivitetsmål 2017: 75% av förvaltningens chefer och medarbetare ska ha genomfört Landstingets webbaserade utbildning om funktionsnedsättning "att undanröja hinder".					Förvaltn								
	Mål 2015	Uppföljning 2015	Mål 2016	Uppföljning 2016	Mål 2017	Uppföljning 2017	x							
	20%		45%		75%		x							
Mål och aktiviteter ålder						x								
Övergripande mål: Förvaltningen ska höja sin kompetens kring attityder, normer och föreställningar om ålder för att kunna arbeta på ett effektivt och målinriktat sätt med dessa frågor.						Förvaltn								
♦	Aktivitetsmål 2017: Genomföra utbildningsinsats där attityder och föreställningar om ålder ingår.					Förvaltn/HR								
Mål och aktiviteter Rekrytering:						x								
Övergripande mål: I rekryteringsprocessen ska tydligt framgå att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska beaktas vid all form av rekrytering liksom förvaltningens positiva inställning till jämställdhet och mångfald.						Förvaltn								
♦	Aktivitetsmål 2016: Se över och uppdatera rekryteringsprocessen kring dessa delar.					Gem HR								
♦	Aktivitetsmål 2016: Signaltext avseende positiv inställning till jämställdhet och mångfald ska finnas i alla annonser					Förvaltn								
Övergripande mål: Samtliga rekryteringar ska föregås av en välutarbetad kravprofil och urval till intervju kan alltid kopplas till denna.						Förvaltn								
♦	Aktivitetsmål 2016: Se över rekryteringsprocess och kravprofilmallar för att säkerställa objektivt urval till intervju.					Gem HR								

