



UPPFÖLJNING AV 2011-2013 ÅRS JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN - 2012

Sammanfattning

I stort sett arbetar Skärholmen med de aktiviteter som beskrivs i planen. Vi ser dock att cheferna behöver påminnas om att planen finns och även påminnas om rutinerna för att motverka kränkande behandling och trakasserier. Jämställdhets- och mångfaldsplanen behöver bli synligare i verksamheten och aktiviteterna mer konkreta. APT-möten är utmärkta tillfällen för att synliggöra och diskutera kring dessa frågor. Som en hjälp till cheferna för att påminnas om att ta upp och diskutera värdegrund, jämställdhets- och mångfaldsplanen och rutinerna för att motverka kränkande behandling och trakasserier under 2013 bistår HR med en förteckning med obligatoriska punkter som ska tas upp under APT.

Inom Skärholmens stadsdelsförvaltning råder en hög medvetenhet bland medarbetarna om värdegrundsarbetet, både bland kvinnor och bland män. Det är dock bara tre av fyra kvinnor och två av tre män som anser att värdegrunden har stor (värde mellan 8-10) betydelse för klimatet på arbetsplatsen. Dessutom svarade färre medarbetare ja på frågan ”Jag känner till vår gemensamma värdegrund” i jämförelse med 2010 och 2011 års resultat. Resultaten visar på att det är viktigt att arbetet med värdegrunden fortgår kontinuerligt och att det förs en dialog i verksamheterna om dess innebörd och betydelse.

Arbetsmiljön i Skärholmen anses generellt sett vara god. Stadsdelen har ett högt AMI – aktivt medskapandeindex för både kvinnor och män. Mätetalet är nytt för 2012 och kan således inte jämföras med 2011 års mätetal, NMI – nöjd medarbetarindex. Det är dock intressant att män hade ett högre NMI (+3) än kvinnor 2011. För det nya mätetalet AMI råder motsatt förhållande, kvinnor har ett högre värde (+3). Män har ett högre medelvärde på tre av fyra av de tilläggsfrågor som Skärholmen lade till i 2012 års medarbetarenkät för att belysa arbetsmiljöfrågor. Största skillnaden kan ses på möjlighet till återhämtning i arbetet genom anpassning av arbetet. Skillnaden kan vara yrkesrelaterad och bestå i att de yrken där kvinnor är överrepresenterade är av mer bunden art såsom inom vård och barnomsorg. Det är därför viktigt att undersöka möjligheterna till återhämtning i arbetet genom pauser och anpassning i kvinnodominerade yrken.

Enligt den enkät som gått ut till cheferna i stadsdelen i utvärderingssyfte, uppfylls aktiviteterna som rör möjligheterna att förena förvärvsarbete och föräldraskap, i tillfredställande grad. Cheferna har en positiv och stödjande inställning till

föräldraskap. Vi finner dock svårigheter i att utvärdera måluppfyllelsen eftersom frågan ”Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv” tagits bort i 2012 års medarbetarenkät. Vi bör fundera över nya sätt att utvärdera om målet nås, alternativt lägga till frågan igen som tillägsfråga.

Resultaten från medarbetarens enkäten inom området diskriminering och kränkande särbehandling tyder på att Skärholmens stadsdelsförvaltning inte rör sig mot målet att andelen medarbetare som känner sig respekterade och andelen som inte är utsatta för kränkande särbehandling eller trakasserier ska öka. Det är särskilt anmärkningsvärt att hela 16 % anger att kränkande särbehandling eller diskriminering förekommer på arbetsplatsen. Det är viktigt att frågor av denna art uppmärksammas mer under 2013 och att de aktiviteter som finns i jämställdhetsplanen ses över och eventuellt kompletteras eller ersätts.

Skärholmen har en hög andel utrikesfödda medarbetare och andelen har ökat mellan 2011 och 2012. Andelen män i förvaltningen har ökat med en halv procentenhet mellan 2011 och 2012. En stor andel av stadsdelens anställda är kvinnor (ca 84 %) och endast 14 %¹ av yrkesområdena har en könsfördelning om 40-60 %. Samtidigt har mycket skett inom rekryteringsområdet under 2012 och arbetet med att öka andelen anställda av underrepresenterat kön fortsätter under 2013.

Lönekartläggningen påvisade en skillnad mellan kvinnor och män på några yrkesområden. Kvinnor har högre medellön för förskollärare, barnskötare och enhetschefer. Män har högre medellön för biståndsbedömare och fritidsledare. Genom kartläggningen för likvärdiga arbeten påvisades väsentligt högre lön för det icke kvinnodominerade yrket vaktmästare i jämförelse mot resterande gruppen.

Sammantaget ser vi i vår utvärdering att det funnits svårigheter att jämföra resultat med föregående år eftersom medarbetarenkäten 2012 är utformad på ett annat sätt än tidigare år. Dessutom saknas resultat uppdelat på kvinnor och män för 2011.

¹ Värdet för Stockholms stad totalt är 17 % och för stadsdelsförvaltningar 10 %.

Nämndens mål: Vi ska skapa medvetenhet och delaktighet bland medarbetarna i Skärholmen om vårt värdegrundsarbete.

Skärholmens värdegrund och värdegrundsarbete är viktigt för förvaltningen och målsättningen är att alla ska känna till innehållet. I 2012 års medarbetarenkät svarade 96 % ja på frågan ”Jag känner till vår gemensamma värdegrund”. Det är 2 procentenheter lägre mot 2010 och 2011 års resultat. Resultat skiljde sig en procentenhet mellan kvinnor och män där 97 % av männen kände till den gemensamma värdegrunden. Resultatet tyder ändå på en hög medvetenhet om värdegrunden i förvaltningen. Den aktivitet som stadsdelen åtagit sig är att diskutera värdegrunden under ett APT vilket i stort sett alla enheter gjort. Vissa enheter anger dock att den inte diskuterats i så stor utsträckning som planerat.

Resultatet har en spridning enligt följande mellan avdelningarna:

Administrativa avdelningen: 100 %

Förskola och fritid: 97 %

Äldre och funktionshinder: 97 %

Socialtjänst: 93 %

Samhällsservice: 100 %

Fråga	Medelvärde	Andel som skattat högt (8-10)		
		Kvinna	Man	Totalt
Vår gemensamma värdegrund har betydelse för arbetsklimatet på min arbetsplats	8.3	74	65	73

Resultat i 2012 års enkät. Resultatet går inte att jämföra med 2011 års resultat eftersom det redovisas på ett annat sätt i årets enkät.

Samtidigt som medvetenheten om värdegrunden är hög menar tre av fyra kvinnor och två av tre män att värdegrunden har betydelse för klimatet på arbetsplatsen i hög grad.

Ledningsgruppen pratade om värdegrunden på introduktion för nyanställda hösten 2012 och den finns också med som bilaga i introduktionsmaterialet till alla nyanställda.

Slutsats:

Det råder en hög medvetenhet om Skärholmens värdegrund bland medarbetarna. Trots en hög medvetenhet har resultatet förändrats negativt sedan föregående år och vi behöver fundera över om det är tillräckligt att diskutera värdegrunden under APT. Tre av fyra kvinnliga medarbetare skattar ett högt värde på frågan om värdegrunden har betydelse för arbetsklimatet, att jämföra med två av tre män. Det är viktigt att vi fortsätter arbeta för att behålla den höga medvetenhet som finns och att enheter med låga värden särskilt uppmärksammar värdegrundsfrågor under 2013. För att bevara den höga medvetenhet om värdegrunden som finns idag och för att öka delaktigheten bland medarbetarna i förvaltningen krävs det att värdegrundsarbetet behålls levande i organisationen och att dialog om arbetet med värdegrunden förs ute i verksamheten. Det också av stor vikt att nya medarbetare blir väl introducerade i värdegrundsarbetet, vilket skulle kunna vara en aktivitet att arbeta ytterligare med under 2013.

Delmål 2011-2013

Arbetsförhållanden/arbetsmiljön

Mål: Den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska vara god för alla medarbetare

Under 2012 har HR genomfört en utbildning i arbetsrätt för Skärholmens chefer. Under utbildningen berördes diskrimineringslagen och alla enheter uppmanades att ta upp stadens jämställdhets- och mångfaldsplan under APT ett par gånger per år. Stadsdelen har som åtagande att alla enheter ska gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen under ett APT och föra samtal om vad planen innebär. Vid en enkätundersökning riktad till Skärholmens chefer ser vi endast 62 % av Skärholmens chefer utfört aktiviteten helt eller delvis. 38 % av cheferna har inte alls utfört aktiviteten.

I enkätundersökningen framgår att cheferna följer upp och undersöker att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla så långt det är möjligt. Det görs bland annat genom skyddsronder, kvalitetsråd, APT, medarbetarsamtal, handlingsplaner och veckomöten.

	År	Ja	Nej	Nyanställd och har ej arbetat 12 månader
Jag har haft medarbetarsamtal med min närmaste chef under de senaste 12 månaderna	2012	90 %	7 %	3 %
	2011	81 %	19 %	- ²

² Alternativet fanns inte med i 2011 års enkät.

Mallen för medarbetarsamtal innehåller områden för arbetsmiljö och är ett viktigt redskap för uppföljning av arbetsmiljön. I 2012 års medarbetarenkät svarade 90 % av deltagande medarbetare att de haft ett medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna. Det är en ökning med 9 procentenheter från 2011 där 81 % svarade att de haft medarbetarsamtal. Fler andel män svarade att de haft medarbetarsamtal än kvinnor (+4 procentenheter). Mallen för medarbetarsamtal kommer att ses över inför 2013 års medarbetarsamtal.

I 2012 års medarbetarenkät har ”Nöjdmedarbetarindex” - NMI som användes i 2011 års enkät ersatts av ”Aktivt medskapandeindex” - AMI. AMI består av tre delindex; motivation, ledarskap och styrning.

	Totalt	Kvinnor	Män
AMI 2012	80 (79)	80 (79)	77 (78)
NMI 2011	67 (63)	67 (63)	70 (65)

Siffran inom parantes visar resultatet för Stockholms stad

Kvinnor har något högre AMI än män i Skärholmen. Både män och kvinnor anses dock som delaktiga och medskapande i Skärholmen utifrån resultatet. Det nya måttet inrymmer inte arbetsmiljöfrågor i lika hög grad som det tidigare måttet, Skärholmen har därför valt att lägga till ett antal frågor för att belysa arbetsmiljöfrågor som redovisas nedan separat.

Fråga	År	Medelvärde	Medelvärde män	Medelvärde kvinnor
Jag har förtroende för min närmaste chef	2012	8.0	8,1	8,0
	2011	7.9	-	-
På min arbetsplats råder god stämning	2012	7.8	7,8	7,8
	2011	7.6	-	-
Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser	2012	6.9	7,4	6,9
	2011	6.8 ³	-	-
Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom möjlighet att anpassa mitt arbete	2012	6.9	7,6	6,8
	2011	6.8 ⁴	-	-

³ Frågan formulerad ”Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser eller anpassa mitt arbete” i 2011 års enkät

⁴ Samma som ovan

Samtliga tillägsfrågor har ett högre värde 2012 i jämförelse med 2011 års enkät vilket är glädjande. Män har ett högre medelvärde på tre av fyra tillägsfrågor med största skillnad på möjlighet till återhämtning i arbetet genom anpassning av arbetet.

På frågan ”förekommer konflikter på din arbetsplats” svarade 56 % av arbetstagarna ja. Det är en ökning med 3 procentenheter från 2011. På följlfrågan om den närmaste chefen tar tag i konflikterna som uppstår svarade 15 % nej vilket innebär en ökning med 3 procentenheter. Ingen skillnad mellan män och kvinnor kunde ses för frågan.

Sjukfrånvaro	Kvinnor	Män	Skillnad
Långtidssjukfrånvaro	4,3	1,0	321 %
Korttidssjukfrånvaro	2,4	1,8	33 %

Sjukfrånvaron i Skärholmen sjunker stadigt, främst den långa sjukfrånvaron på dagar över 90. Vid en jämförelse av sjukfrånvaron för 2011 mellan kvinnor och män står kvinnor för den största andelen av sjukfrånvaro. Samma sak uppmärksammades vid utvärdering av 2010 års sjukfrånvaro. Enligt JÄMIX-rapporten 2011 skiljer sig mäns och kvinnors långtidssjukfrånvaro med 321 %⁵ där kvinnor står för högre grad av långtidssjukskrivning. Medianvärde för stadsdelsförvaltningar i JÄMIX undersökning är en skillnad på ca 90 % mellan kvinnor och män. Skärholmen har anmärkningsvärt större skillnad i jämförelse. Korttidssjukfrånvaron skiljer sig inte i samma grad, där står kvinnorna för ca 33 % mer korttidssjukfrånvaro än män. Medianen för stadsdelsförvaltningar ligger på ca 32 %.

Slutsats

Arbetsmiljön i Skärholmen anses generellt sett vara god. Vi ser dock ett behov av att aktualisera jämställdhets- och mångfaldsplanen och påminna enheterna om vikten att följa upp mål och aktiviteter på APT-möten. På många frågor av arbetsmiljökaraktär i medarbetarenkäten 2012 har resultatet förbättras mot föregående år. Skärholmen har ett AMI på 80 vilket anses gott. Resultatet skiljer sig 3 enheter mellan kvinnor och män där kvinnor står för den högre siffran, resultatet skiljer sig dock inte nämnvärt och det är därför svårt att dra några slutsatser. Även om vi inte kan jämföra AMI och NMI i sig är det intressant att se att män 2011 hade ett högre värde för NMI än kvinnor.

⁵ Om kvinnor och mäns långtidssjukfrånvaro (i genomsnitt) är lika stora ska värdet vara 0 %. Ju högre värde desto högre långtidssjukfrånvaro har kvinnor jämfört med män.

För Skärholmens tilläggsfrågor av arbetsmiljökaraktär kunde en viss skillnad mellan kvinnor och män ses. Män hade på tre frågor av fyra ett högre medelvärde än kvinnor. Största skillnaden ses på möjlighet till återhämtning i arbetet genom anpassning av arbetet. Skillnaden kan vara yrkesrelaterad och bestå i att de yrken där kvinnor är överrepresenterade är av mer bunden art såsom inom vård och barnomsorg. Det är därför viktigt att undersöka möjligheterna till återhämtning i arbetet genom pauser och anpassning i kvinnodominerade yrken.

Vi ser en ökning av andel som svarat ja på frågan ”förekommer konflikter på din arbetsplats” samt följdfrågan om närmaste chef tar tag i konflikterna som uppstår. Frågan bör därför särskilt följas upp under nästa år för att säkerställa att den negativa trenden inte fortsätter.

Sjukfrånvaron i Skärholmen sjunker stadigt. Kvinnor står för anmärkningsvärt högre grad långtidssjukfrånvaro jämfört med män. Skillnaden består i att mycket få män är långtidssjukskriva i Skärholmen. Vi behöver fundera på varför kvinnodominerade yrken skapar situationer där kvinnor blir långtidssjukskrivna.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Mål: Arbetet inom förvaltningen ska vara organiserat på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.

Genom enkät som gått ut till cheferna framgår att utbildning och möten vid behov förläggs på tid och plats som passar småbarnsföräldrar. Återgången till arbete efter föräldraledighet planeras tillsammans med medarbetaren. Det framgår också att cheferna förser föräldralediga med information i frågor som berör denne. Generellt sett är chefers inställning positiv och stödjande.

Frågan ”Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv”, som tidigare använts för att utvärdera målet, har tagits bort i medarbetarenkäten 2012.

Slutsats

Enligt enkäten som gått ut till cheferna i stadsdelsförvaltningen uppfylls aktiviteterna på ett tillfredställande sätt. I och med att frågan ”Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv” har tagits bort i medarbetarenkäten 2012 försvårar det uppföljningen om hur väl vi rör oss mot uppsatt mål. 2011 angav 88 % ett värde mellan 5-10 på den frågan där 10 innebär ”stämmer helt”. Vi bör fundera på ytterligare sätt att följa upp för att säkerställa att vi rör oss mot uppsatt mål.



Trakasserier och kränkande behandling

Mål: Förvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering och kränkande behandling.

Inget fall av kränkande särbehandling eller trakasserier har rapporterats in 2012 i stadens system för arbetsskadeanmälningar, RISK. Inga diskrimineringsfall, trakasserier eller fall av kränkande särbehandling har inkommit till diariet under 2012. Som aktivitet har förvaltningen också åtagit sig att ta upp och diskutera planen för trakasserier och kränkande särbehandling under APT. Aktiviteten har utförts i bristande omfattning under 2012 enligt den enkät som gått ut till förvaltningens chefer. Endast 58 % har utfört aktiviteten till fullo eller delvis, och 43 % har inte utfört aktiviteten alls.

Mål: Andel medarbetare som känner sig respekterade på sin arbetsplats ska öka och medarbetare som inte är utsatta för diskriminering eller kränkande behandling på arbetet ska öka.

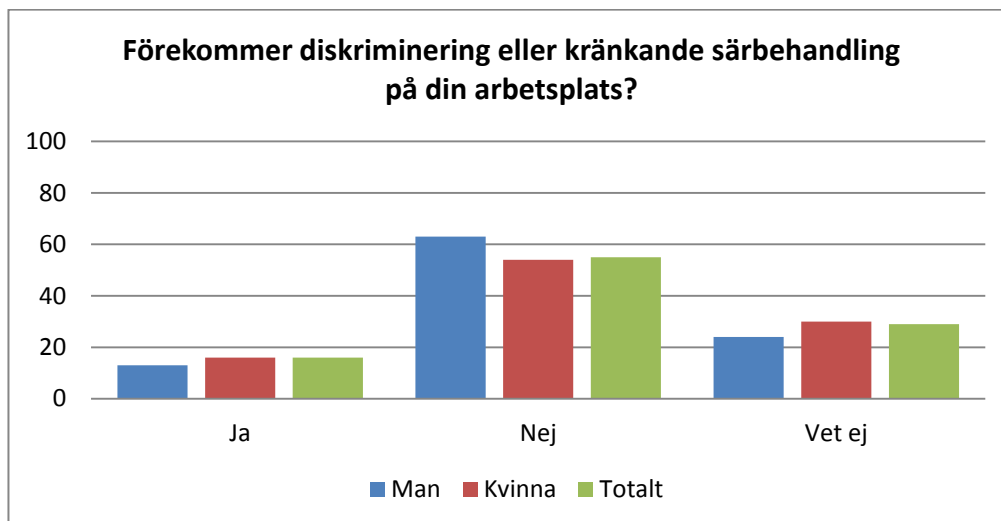
Fråga	År	Värde	1-4	5-7	8-10	Ingen åsikt
Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats	2012	8,5	4	16	80	1
	2011 ⁶	8,5	5	16	79	2
På min arbetsplats behandlas alla med respekt	2012	7,9	10	21	69	2
	2011 ⁷	-	-	-	-	-
Min chef bemöter mig med respekt	2012	8,5	8	11	81	2
	2011	8,6	8	12	81	3
Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet	2012 ⁸	-	-	-	-	-
	2011	8,9	5	9	86	4

Medelvärdet skiljde sig som mest med 0,2 enheter mellan kvinnor och män och särredovisas således inte.

⁶ Frågan formulerad: Jag känner mig respekterad på min arbetsplats

⁷ Frågan finns inte med i medarbetarenkäten 2011

⁸ Frågan finns inte med i medarbetarenkäten 2012. Se ersättningsfråga under tabell.



Frågan ”Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling har i 2012 års enkät ersatts med fråga ”Förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på din arbetsplats?”. På frågan svarade 16 % av kvinnorna och 13 % männen Ja. Det är tveksamt om den nya frågan belyser målsättningen på ett tillfredställande sätt eftersom diskriminering och kränkande behandling till stor del är självupplevt. Frågan belyser därför den allmänna uppfattning av förekomsten av diskriminering eller kränkande särbehandling men svarar inte på hur många som faktiskt upplever sig utsatta av diskriminering eller kränkande behandling.

Slutsats

Resultaten tyder på att Skärholmens stadsdelsförvaltning inte rör sig mot målet att andelen medarbetare som känner sig respekterade och andelen som inte är utsatta för kränkande särbehandling eller trakasserier ska öka. Det är särskilt anmärkningsvärt att hela 16 % anger att kränkande särbehandling eller diskriminering förekommer på arbetsplatsen. Det uppmärksammades redan i 2011 års utvärdering att resultatet på dessa frågor var oförändrat mellan 2010 och 2011 och att frågor av denna art behöver uppmärksammas i högre grad under 2012 och 2013. Det kan tänkas att arbetet under 2012 ännu inte gett effekt när medarbetarenkäten 2012 utfördes i september. Samtidigt ser vi att många enheter inte alls, eller endast delvis har tagit upp planen under ett APT och diskuterat den. Enheterna behöver därför påminnas om att göra detta. Det är också viktigt att se över de aktiviteter vi har i jämställdhets- och mångfaldsplanen och fundera över om vi behöver ersätta dem med andra aktiviteter som ger mer effekt eller åtminstone komplettera dem. Under 2013 kommer en samarbetsövning att genomföras som berör frågor om bemötande och respekt.

Rekrytering

Mål: Öka andelen tillsvidareanställda med underrepresenterat kön. Öka mångfald bland chefer och medarbetare

	År	Kvinnor	Män	Samtliga
Andel utrikesfödda	2012	43,3	46,0	43,7
	2011	41,2	48,4	42,3
Andel tillsvidareanställda	2012	84,4	15,6	100
	2011	84,9	15,1	100

Andelen utrikesfödda invånare i stadsdelen var vid mätning 2011 ca 47 %. Medarbetarna i Skärholmens stadsdelsförvaltning speglar till stor del den befolkningsstruktur som finns i Skärholmen. Antal utrikesfödda har ökat med 1,4 procentenheter sedan 2011. Kvoten för andelen utrikesfödda chefer i förhållande till andelen utrikesfödda medarbetare var 0,27 2012. Längre ner beskrivs hur Skärholmen har arbetat och fortsättningsvis kommer att arbeta för att öka mångfalden bland stadsdelens medarbetare ytterligare.

Det råder en markant skillnad mellan andel tillsvidareanställda kvinnor och män i stadsdelen. Andelen män har dock ökat en halv procentenhet mellan 2011 och 2012. Stadsdelen har ett bra förhållande mellan andel kvinnor på chefspositioner i förvaltningen och andel kvinnliga medarbetare med ett värde på 0,99 för 2012 där ett värde på 1 representerar ett helt jämställt förhållande. Enligt JÄMIX-rapporten 2011 har 14 % av Skärholmens yrkesgrupper en könsfördelning på 40-60 %⁹ vilket kan jämföras med 17 % för Stockholms stad totalt och 10 % för stadsdelsförvaltningar. Könsfördelning för de yrken som innehas av flest medarbetare i Skärholmen redovisas under avsnitt för jämställda löner.

Stadsdelens rekryteringsprocess har setts över. En rekryteringsguide och en mall för behovsanalys och kravprofil har upprättats i februari 2012 som stöd för stadsdelens rekryterande chefer. Rekryteringsguiden innehåller ett avsnitt om etik, mångfald och jämställdhet där det uttryckligen står att mångfald ses som en tillgång och att arbetsgivaren särskilt ska anstränga sig för att få sökanden av underrepresenterat kön. HR sköter också sedan februari 2012 publicering och granskning av samtliga annonser. I alla annonser har texten ” Vi arbetar för en jämn fördelning av kvinnor och män och ser gärna en spridning i etnisk och kulturell bakgrund hos våra medarbetare. Vi är övertygade om att mångfald leder till utveckling” införts.

⁹ Andel av det totala antalet yrkesgrupper som har en könsfördelning där inget av kön har färre än 40 % av de anställda.

Särskild vikt har under året lagts vid att implementera användning av stadens webbaserade IT-verktyg ”Jobb i stan” för att öka kvaliteten på stadsdelens rekryteringar. Implementeringen har dels bestått i ett utbildningstillfälle i systemet riktat till samtliga chefer men även i individuella utbildningstillfällen för chefer med behov. Stor vikt har också lagts vid att avsluta annonser på rätt sätt i systemet för att möjliggöra uppföljning av rekryteringsprocessen och för att kunna ta fram statistik ur systemet. Under 2012 annonserades 53 annonser i ”Jobb i stan”, totalt 79 tjänster. Av inkomna ansökningar var 74 % från kvinnliga sökanden. 24 personer rapporterades in som anställda varav 79 % kvinnor. Arbetet med implementering av ”Jobb i stan” och för att stärka rekryteringsprocessen fortsätter under 2013.

Slutsats

Andelen utrikesfödda medarbetare i Skärholmen är hög och har ökat mellan 2011 och 2012. Kvoten mellan andelen utrikesfödda chefer och andelen utrikesfödda medarbetare indikerar dock att Skärholmen har få utrikesfödda chefer. Det är därför viktigt att särskilt beakta detta vid framtida chefsrekryteringar.

Endast 14 % av Skärholmens yrkesgrupper har en könsfördelning på 40-60 %. Det råder ett bra förhållande mellan andel kvinnor på chefspositioner i jämförelse med kvinnliga medarbetare. De aktiviteter som åtagits i Jämställdhets- och mångfaldsplanen har utförts med goda resultat. ”Jobb i stan” används i större utsträckning vilket möjliggör en jämförelse av rekryteringsstatistik kommande år. Statistiken 2012 visar att andel kvinnliga anställda i stort speglar andel kvinnliga ansökanden. De aktiviteter som stadsdelen åtagit sig har utförts. Arbetet kommer att fortsätta under 2013 för att ytterligare stärka rekryteringsprocessen för att nå uppsatta mål.

Jämställda löner

Mål: Förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Inom Stockholms stad tillämpas individuell lönesättning. Lönesättningen ska göras på ett konsekvent sätt utifrån klara lönesättningsprinciper som är kända för alla medarbetare. Skärholmens stadsdelsförvaltning arbetar löpande med att utbilda chefer och medarbetare i lönekriterierna för att säkerställa att de tillämpas enhetligt inom stadsdelen. I Skärholmen har det också tagits fram ett dokument som tydligt beskriver lönekriterier och hur lönesättningen går till. Under 2012 har HR tillhandahållit informationsmaterial till chefer som kan användas vid genomgång av individuell lönesättning på APT. HR har också inbjudits till 75 %

av stadsdelens enheter under APT och utbildat medarbetare i hur lönekriterier tillämpas.

Befattning	År	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor i %	Medellön Kvinnor	Medellön Män	Skillnad medellön i kr	Kvinnors lön i procent av männens
Barnskötare	2012	186	7	96,4	22076	20017	2059	110
	2011	199	7	96,6	21 807	21 679	128	101
	2010	196	4	98,0	21 644	20 573	1071	105
Enhetschef	2012	15	3	83,3	-	-	-	109
Förskollärare	2012	115	1	99,1	-	-	-	104
	2011	110	2	98,2	-	-	-	103
	2010	113	0	100	26 276	-	-	-
Undersköterska (äldreomsorg)	2012	86	16	84,3	23 389	22 901	488	102
	2011	80	15	84,2	22 862	22 331	531	102
	2010	88	14	86,3	22 395	21 719	676	103
Vårdbiträde (äldreomsorg)	2012	80	13	86,0	22 311	22 010	301	101
	2011	84	15	84,8	21 880	21 394	486	102
	2010	120	18	87,0	21 201	21 157	44	100
Vårdare (gruppboende)	2012	77	38	67,0	22 499	22 272	227	101
	2011	73	38	65,8	21 613	21 506	107	100
	2010	72	33	68,6	21 068	20 959	109	101
Socialsekreterare	2012	80	16	83,3	28 627	29 176	-549	98
	2011	78	14	84,8	28 182	28 269	-87	100
	2010	68	12	85,0	28 477	29 413	-963	97
Biståndsbedömare	2012	26	2	92,9	-	-	-	93
Fritidsledare	2012	10	9	52,6	22 043	23 853	-1810	92
	2011	10	10	50,0	21 548	22 855	-1307	94
	2010	13	10	56,5	23 033	24 112	-1079	96
Totalt	2012	867	164	84,1	25 718	25 665	53	100

Statistiken är baserad på de befattningar som innehas av flest medarbetare i Skärholmen december 2012. Två nya grupper, biståndsbedömare och enhetschefer har införts, därför redovisas för dessa endast medellön för 2012. Gränsen för att redovisa löner har dragits vid grupper om minst fyra medarbetare.

Lönegapet för fritidsledare har ökat de senaste åren. Eftersom gruppen är relativt liten kan inga säkra slutsatser dras från materialet, det är dock viktigt att frågan uppmärksammas. För gruppen Barnskötare som uppmärksammades 2010 har

glappet återigen ökat. Gruppen har få män och en förklaring till glappet kan vara att tre av dessa är yngre och har arbetat under en kort period. Även Förskollärare visar ett stort gap men eftersom det finns få män i urvalet kan inga slutsatser dras.

Inom stadsdelsförvaltningen finns grupper som är kvinnodominerade. Därför behöver en jämförelse utifrån likvärdiga arbeten göras. Kvinnodominerade grupper (K) ska jämföras med grupper som ej är kvinnodominerade (ej K) för att se om osakliga löneskillnader finns. Staden har tagit fram grupper för likvärdiga arbeten centralt, samma grupper används därför lokalt¹⁰.

Grupp E: Barnskötare (K) medellön 22 001, Fritidsledare (ej K) 22 900, Kock kokerska (K) 21 837, Skötare (ej K) 23 774, Undersköterska (K) 23 312, Vårdare (K) 22 424, Vårdbiträde (K) 22 269

Grupp F: Parkarbetare (ej K) 21 757, Personlig assistent (K) 20 739, Vaktmästare (ej K) 24 212.

Slutsatser

Lönegapet för fritidsledare har ökat de senaste åren. Eftersom gruppen är relativt liten kan inga säkra slutsatser dras från materialet, det är dock viktigt att frågan uppmärksammas. För gruppen Barnskötare som uppmärksammades 2010 har gapet återigen ökat. Gruppen har få män och en förklaring till gapet kan vara att tre av dessa är yngre och har arbetat under en kort period. Även Förskollärare visar ett gap men eftersom det finns få män i urvalet kan inga slutsatser dras.

Generellt sett kan utläsas att högre löner återfinns inom icke kvinnodominerade yrken. Speciellt utmärkande är gruppen vaktmästare där medellönen är avsevärt mycket högre.

Vidare utredning behövs för att fastställa om löneskillnaderna i stadsdelsförvaltningen är sakliga.

Skärholmen och medborgare/brukare

Mål: De verksamheter som förvaltningen bedriver ska utformas på ett sätt som främjar mångfald. Anställda i alla verksamheter ska bemöta brukare och medborgare likvärdigt oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning.

¹⁰ Gruppindelning gjordes 2011

Fråga	Medelvärde	Andel som skattat högt (8-10)		
		Kvinna	Man	Totalt
Vår gemensamma värdegrund har betydelse för brukarna på min arbetsplats	8.5	79	71	77

Resultat i 2012 års enkät. Resultatet går inte att jämföra med 2011 års resultat eftersom det redovisas på ett annat sätt i årets enkät.

Åtta av tio kvinnor och sju av tio män anser att värdegrunden har stor (värde 8-10) betydelse för brukarna på arbetsplatsen.

Alla avdelningar arbetar med att medvetandegöra och efterleva värdegrunden i kontakt med brukare, kopplat till verksamhetsmål och vision 2030. Inom barnomsorgen har enheterna likabehandlingsplaner som revideras varje år. På flertalet förskolor finns även lokala planer som skrivits i samverkan med föräldrar och barn. Inom äldreomsorgen arbetas stadens nya värdegrund för äldreomsorg in i verksamheten genom olika typer av möten, utbildningar och projekt.

Eftersom brukarperspektivet, genom beslut från Staden, har uteslutits ur jämställdhets- och mångfaldsplanerna från och med 2013 kommer målet inte att utvärderas framöver.