



Uppföljning av Jämställdhets- och mångfaldsplanen (2010-2012) år 2012

Förvaltningen ska årligen följa upp de mål, åtaganden och arbetssätt som anges i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Uppföljning bygger dels på en jämförelse av de nio nyckeltalen i JÄMIX -redovisningen för år 2011 och dels på enheternas verksamhetsberättelser för året.

JÄMIX är ett sammanfattande jämställdhetsindex som grundar sig på 9 nyckeltal där var och en av de nio mätpunkterna kan ge 20 poäng vardera. Ju högre poäng en organisation har desto bättre jämställdhet har organisationen. Mätpunkterna och förvaltningens poängvärde är;

- trygghet - andel tillsvidareanställda män respektive kvinnor, 16 poäng
- arbetstid - andelen heltidstjänster för kvinnor respektive män, 14 poäng
- föräldraskap - männens uttag av föräldraledighet, 9 poäng
- ohälsa - långtidssjukfrånvaron för kvinnor jämfört med män, 15 poäng
- ersättning - lika lön för kvinnor och män, 19 poäng
- karriärmöjligheter - lika möjligheter att bli chef, 20 poäng
- består högsta ledningsgruppen av minst 40 procent av vardera kön, 15 poäng
- yrken - yrkesgrupper med minst 40 procent av vardera kön, 1 poäng
- jämställdhetsarbetet - det aktiva nedlagda jämställdhetsarbetet, 18 poäng

År 2011 var JÄMIX -värdet för förvaltningen 127 poäng, samma värde som för 2010. Förvaltningen har för 2011 jämfört med 2010 ett bättre poängvärde för ledningsgruppens sammansättning av kvinnor – män. Däremot har vi ett sämre poängvärde för deltidsanställningar då andelen män jämfört med andelen kvinnor som har en deltidsanställning har ökat från föregående år. De övriga mätpunkterna har i stort sett samma värde som för föregående år. Sämst poängvärde ger liksom tidigare år antal yrkesgrupper med minst 40 % av vardera kön.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är känd av de flesta medarbetarna i och med att den tas upp på ett APT under året. JÄMIX -mätningen kan göras mer känd i förvaltningen. Medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågor för medarbetare och i kontakt med brukare och innevånare bör öka.

Utvecklingsområden och åtaganden

De övergripande utvecklingsområden som förvaltningen enligt jämställdhets- och mångfaldsplanen ska arbeta med under planperioden 2010-2012, är en mer heterogen personalsammansättning, en öppen attityd till föräldrars rätt att bestämma vem som tar ut föräldraledighet och vård av barn samt att minska andelen långtidssjuka.

En mer heterogen personalsammansättning

Förvaltningen ska sträva efter en mer heterogen personalsammansättning. Förvaltningen ska särskilt eftersträva att öka andel anställda som är män. Andelen anställda män är 234 av 2003 månadsavlönade.

Andelen yrkesgrupper med minst 40 % av vardera kön bör öka.

Förvaltningens platsannonser bör utformas så att det framgår att förvaltningen sätter värde i numerär jämställdhet och mångfald bland medarbetarna. Det görs ibland. Vid rekrytering används stadens webbaserade IT-verktyg som kan användas för att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen.

Möjlighet att förena arbetsliv och privatliv

Medarbetare ska oavsett kön uppleva att arbetsgivaren inte värderar vem i familjen som tar ut föräldraledighet och vård av barn. Kvinnor tar i genomsnitt ut 83 föräldradagar medan männen tar ut 33 föräldradagar, en skillnad på 152 % (JÄMIX).

För att underlätta för medarbetare att kunna förena arbetsliv och privatliv ska möten och andra former av sammankomster förläggas mellan kl. 9 och kl. 15. Inom alla enheter strävar man efter att förlägga möte på tider som passa alla men verksamhetsmässiga skäl gör det inte alltid möjligt. Möten på andra tider har som regel planerats i så god tid som möjligt för att underlätta allas medverkan.

Flertalet chefer planerar tillsammans med blivande föräldrar hur information och kontakt med arbetsplatsen bör vara under föräldraledigheten. Några chefer konstaterar att de kan bli bättre på kontakt med lediga. Medarbetare oavsett kön ska uppleva att arbetsgivaren inte värderar vem i familjen som tar föräldraledighet

och ledighet för vård av barn. Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.

Minska sjukfrånvaron

Andelen medarbetare som är långtidssjukfrånvarande ska minska. Förvaltningen ska särskilt sträva efter att andelen långtidssjukskrivna kvinnor ska minska. Sjukfrånvaron är under året 6,6 %, en ökning från 6,2 % för föregående år. Det är den korta sjukfrånvaron som har ökat.

Under året har ett flertal chefer tillsammans med personalkonsulent och HR-konsult haft möten med genomgång av sjukfrånvaron för deras enheter och fått förslag till åtgärder. Alla chefer ska årligen få en genomgång av sjukfrånvaron. När nya chefer anställs utbildas de i Stockholms stads rehabiliteringsprocess.

Enheternas arbete utifrån Jämställdhets- och mångfaldsplanen

Inom äldreomsorgen förs diskussioner om bemötande, förhållningssätt samt vård och omsorg utifrån ett genusperspektiv och hänsyn till olika kulturer så långt det går. Enheterna arbetar med att utveckla sina arbetssätt utifrån stadens gemensamma värdegrund för äldreomsorg. Utgångspunkten är att äldre ska ges ökat inflytande och erbjudas en individ- och situationsanpassad omsorg med bra bemötande, värdighet och välbefinnande som grund. På Axcgården har målet om att alla ska komma till tals på möten och planeringsdagar inneburit ett aktivt stöd till språkförståelse.

Förskolorna arbetar i sin verksamhet medvetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Alla förskolor har en likabehandlingsplan som hålls aktuell. Förskolorna strävar efter att kunna rekrytera fler män, men det är svårt. Inom ett flertal förskolor finns en särskilt utbildad genusinspiratör. Olika konstellationer av familjebildningar och nationaliteter gör att jämställdhets- och mångfaldsfrågor ständigt är aktuella för förskolorna. Frågor om jämställdhetsarbetet på förskolan kommer från föräldrar med barn på förskolan men också från föräldrar som undersöker olika förskolor för att sedan söka plats för sitt barn.

Inom social omsorg förs diskussioner om bemötande, förhållningssätt och vård och omsorg utifrån ett genusperspektiv. Hänsyn tas till olika kulturer så långt det är möjligt. Dessa diskussioner gäller såväl medarbetare som brukare och innevånare. Arbetet med att skapa ett öppet arbetsklimat där all personal kan känna sig trygga och uppskattade betonas av gruppboendena. Beställarenheten

överväger i de enskilda ärendena om en annan bedömning av insatserna skulle göras om den enskilde hade ett annat kön eller en annan etnisk bakgrund. Inom Liljeholmens dagliga verksamhet har diskussioner om jämställdhets- och mångfaldsfrågor lett vidare till en föreläsning om etik och etiska dilemman. En planeringsdag anordnades då dessa frågor och värdegrunden diskuterades. Arbetet med jämställdhetsfrågor och mångfaldsfrågor gentemot brukare finns mer utförligt beskrivet i enheternas verksamhetsberättelser

Förebygga diskriminering

Merparten av cheferna har vid minst ett tillfälle under året informera om förvaltningens policy för att förebygga diskriminering. Information om förvaltningens policy ges till nyanställda och tas upp vid förändringar eller vid behov.

Årets lönekartläggning till jämställdhets- och mångfaldsplanen visar inte på några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Förvaltningen har inte haft något diskrimineringsärende under året.