Skärholmens stadsdelsnämnd

Jämställdhets- och mångfaldsplan 3-årsplan

Avseende period

2014-2016

Innehållsförteckning

Inledning **3**

Samverkan **5**

Arbetsförhållanden **5**

Planering 6

4§ Lämpliga arbetsförhållanden *6*

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap *6*

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier *7*

Rekrytering **8**

Planering 9

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar *9*

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män *10*

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning *10*

Lönefrågor **11**

Planering 12

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor *12*

11§ Handlingsplan för jämställda löner *12*

12§ Informera fackliga organisationer *13*

Lönekartläggning **13**

Analys och utvärdering av föregående plan **21**

Bilagor

Bilaga 1: Rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier

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 diskrimineringslagen1 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 förfaringssätt 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 förfaringssättet 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: U*ppnådd 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 önskningar.

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

Den här jämställdhets- och mångfaldsplanen gäller för perioden 2014 - 2016 i Skärholmens stadsdelsförvaltning. I Skärholmen arbetar vi för jämställdhet och mångfald och mot diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567) och Stockholms stads riktlinjer. Planen har reviderats 2014.

Förvaltningens grundsyn är att alla människor har lika värde och respekt för varandra är viktigt i verksamheten. I förvaltningen eftersträvar vi en blandning av åldrar, etnisk och kulturell mångfald bland medarbetare. Olika bakgrund och erfarenheter främjar utveckling och nytänkande. Det är självklart att ingen ska utsättas för diskriminering eller trakasserier.

Stadsdelens jämställdhets- och mångfaldsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i

all verksamhet. Alla chefer har ett operativt ansvar för att integrera jämställdhets- och mångfaldsarbetet i verksamheten. Alla medarbetare har eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet, vilket innebär att beakta jämställdhetsperspektivet i den dagliga verksamheten.

Stadsdelsdirektören, avdelnings- och enhetschefer ansvarar för att aktiviteterna utförs och målen i stadsdelens jämställdhets- och mångfaldsplan uppnås. I ansvaret ligger också att integrera jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i allt beslutsfattande. Uppföljning av planen görs årligen och redovisas i verksamhetsberättelsen.

Förvaltningen använder sig årligen av ett jämställdhetsindexet JÄMIX. JÄMIX är ett index som nyckeltalsinstitutet organiserar. Utgångspunkten är nio mätbara nyckeltal som utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex. Maxpoängen som kan uppnås är 180 poäng. Vid senaste mätning för 2012 hade Skärholmen ett värde på 109. Värdet är en indikation på hur bra Skärholmens stadsdelsförvaltning är på jämställdhetsarbete generellt. Medelvärdet för stadsdelsförvaltningar var för år 2012 års mätning 120 poäng.

Samverkan

Planen har arbetats fram i samvekan med medarbetarrepresentanter från förvaltningens olika verksamheter och fackliga representanter. Planen har antagits i förvaltningsgruppen den 9 december 2013.

Samverkan i jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska ske enligt gällande samverksansavtal och integreras genom organisationens samverksansorganisation, d.v.s. vid arbetsplatsträffar, i samverkansgrupp och förvaltningsgrupp.

Arbetsförhållanden

Skillnaden i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska samtidigt som sjukfrånvaron totalt i stadsdelen ska minska. Fler medarbetare ska ange ett högt värde på medarbetarenkätens fråga "Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet på arbetstid". Skillnaden mellan andel kvinnor och män som anger ett högt värde ska minska.

Cheferna följer kontinuerligt upp att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare så långt det är möjligt genom till exempel skyddsronder, enkäter, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Skärholmens stadsdelsförvaltning stöttar aktivt medarbetarna till god hälsa på olika sätt, exempelvis genom att erbjuda friskvårdstimme och friskvårdsrabatter. Förvaltningen kommer att utveckla arbetet med hälsofrågor ytterligare efter genomlysning av behov och möjligheter.

Planering

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.

Den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god för såväl kvinnor som män.

Beskrivning

Skillnaden i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska. Cheferna följer kontinuerligt upp att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för både kvinnor och män.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, sjukfrånvarotal.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet under arbetstid (tilläggsfråga 7)	50		Genomföra eventuella åtgärder baserat på analys av återhämtning		2016-12-31
			Undersökning av möjlighet till återhämtning i kvinnodominerade yrken.		2015-12-31
Skillnad i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män			Vid lång sjukfrånvaro får medarbetare individuellt anpassat stöd, oavsett könstillhörighet.	Samtliga chefer	2016-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

I Skärholmen stadsdelsförvaltning är det möjligt att kombinera föräldraskap och medarbetarskap

Önskvärt resultat

Det är möjligt att förena medarbetarskap och föräldraskap. Alla medarbetare ska, oavsett kön

känna att det är möjligt att kombinera arbetslivet med föräldraskap. Föräldralediga medarbetare som önskar ska förses med information, såsom APT-protokoll och inbjudningar till gemensamma planeringsdagar och aktiviteter.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel medarbetare som upplever att det är möjligt att kombinera medarbetarskap och föräldraskap (tilläggsfråga 11)	70		Föräldralediga som så önskar ska få kontinuerlig infomation i frågor som berör denne som anställd.	Samtliga chefer	2016-12-31
			Möten och utbildningar planeras i möjligaste mån mellan kl. 9:00-15:00.	Samtliga chefer	2016-12-31
			Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.	Samtliga chefer	2016-12-31

Mäns uttag av föräldraledighet ska öka.

Önskvärt resultat

Det ska vara möjligt att förena föräldraskap och arbete. Fler män tar ut föräldraledighet.

Uppföljningsmetod

Enkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Skillnad i uttag av föräldradagar	140		Chefer uppmuntrar särskilt män att ta ut föräldraledighet.	Samtliga chefer	2016-12-31

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.

Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förkommer i någon form i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Beskrivning

Skärholmens stadsdelsförvaltning är en trygg arbetsplats där alla medarbetare känner sig respekterade. Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förkommer i någon form.

Skärholmen arbetar aktivt med värdegrunden som alla medarbetare har varit med och tagit fram. Att medarbetarna har god kännedom om värdegrunden och anser at den har betydelse för arbetsklimatet är viktigt.

Skärholmen följer de rutiner som finns i Stockholms stad för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. Rutinerna finns med som en bilaga till jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel medarbetare som anser att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt (fråga nr 17)	72				
Andel medarbetare som anser att värdegrunden har betydelse för arbetsklimatet på arbetsplatsen (tilläggsfråga nr 4).	78		Värdegrunden ska diskuteras årligen i arbetsgrupperna. Cheferna ska arbeta för att värdegrunden behålls levande och välkänd i organisationen.	Samtliga chefer	2016-12-31
Andel medarbetare som känner till värdegrunden (tilläggsfråga nr 2).	98		Värdegrunden ska diskuteras årligen i arbetsgrupperna. Cheferna ska arbeta för att värdegrunden behålls levande och välkänd i organisationen.	Samtliga chefer	2016-12-31
Andel medarbetare som personligen varit utsatt för diskriminering, kränkande behandling (fråga nr 57)	10		Riktlinjer för trakasserier och kränkande behandling ska tas upp och diskuteras minst en gång årligen i arbetsgrupperna.	Samtliga chefer	2016-12-31
			Ta fram material för att på ett enkelt sätt förmedla riktlinjer för att motverka diskriminering och trakasserier till medarbetare i förvaltningen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31
Antal inkomna diskrimineringsärenden/ärenden på grund av trakasserier eller kränkande behandling	0				

Rekrytering

Skärholmen ska öka antalet yrkesgrupper med könsfördelning 40 – 60 % med fokus på idag kvinnodominerade yrkesgrupper. Syftet med det är att även andelen tillsvidareanställda män totalt i stadsdelen ska öka.

I målet ingår också en jämn könsfördelning mellan de olika anställningsformerna och för deltids/heltidsarbete. I förvaltningen ska ofrivillig deltid inte förekomma. Skärholmens stadsdelsförvaltning har en rik mångfald bland sina medarbetare. Det är något förvaltningen är stolt över och som vi ska arbeta för att behålla.

I Skärholmen eftersträvas samma möjligheter för alla medarbetare att göra karriär. Kvoten mellan andelen utrikesfödda chefer och andelen utrikesfödda medarbetare indikerar att Skärholmen har få utrikesfödda chefer. Det är viktigt att beakta det vid framtida chefsrekryteringar.

Planering

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.

All rekrytering är kompetensbaserad

Beskrivning

All rekrytering är kompetensbaserad. Vid annonsers utformning och i förvaltningens rekryteringsguide till chefer ska framgå att annonser ska formuleras på ett sådant sätt att de ej är diskriminerande.

Önskvärt resultat

Ingen ska på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning uppleva sig oälkommen att söka de lediga tjänster som förvaltningen utlyser.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel chefer som genomgått utbildning i kompetensbaserad rekrytering	100		Genomföra utbildning i kompetensbaserad rekrytering för förvaltningens chefer	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
Andel kvinnor i chefsposition i förhållande till andel kvinnor i organisationen	1				
Andel utrikesfödda chefer i förhållande till andel utrikesfödda medarbetare.					

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.

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete är levande och känt hos alla medarbetare i stadsdelen.

Beskrivning

För att lyfta förvaltningens arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor behöver frågorna synliggöras och tas upp för diskussion.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
JÄMIX	115				
Jämställdhetsarbete	17		Besluta om mätmetod för att mäta hur aktivt och levande jämställdhets- och mångfaldsarbetet upplevs av medarbetare.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			Implementera kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplanen inklusive övningsmaterial.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			Ta fram kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplan inklusive övningsuppgifter.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31

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.

Skärholmens stadsdelsförvaltning har en jämn fördelning av män och kvinnor bland medarbetarna.

Beskrivning

Skärholmen ska öka antalet yrkesgrupper med könsfördelning 40-60% med fokus på idag kvinnodominerade yrkesgrupper.

Önskvärt resultat

Större andel män i de kvinnodominerade yrkesgrupperna.

Uppföljningsmetod

Statistik

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel tillsvidareanställda män av totalt antal tillsvidareanställda.			Se över deltidsanställda mäns möjligheter till heltidstjänst.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
Skillnad i andel kvinnor/män som har deltidstjänst.	1				
Yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%	12		Vid lika kvalifikationer i rekryteringssammanhang, med hänsyn till personliga egenskaper, ska person av underrepresenterat kön erhålla anställningen.	Samtliga chefer	2016-12-31

Lönefrågor

Skärholmen analyserar och kartlägger vart tredje år bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos förvaltningen samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Skärholmen upprättar därefter en handlingsplan för jämställda löner.

Skärholmens kartläggning och analys av bestämmelser, löner och anställningsvillkor gjordes 2013 och återfinns nedan i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Skärholmens handlingsplan för jämställda löner gjordes 2013 och återfinns även den nedan i dokumentet. Skärholmen åtar sig att göra nästa analys, kartläggning och handlingsplan år 2016, inför upprättande av ny jämställdhetsplan 2017-2019.

Planering

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.

Inga osakliga löneskillnader eller skillnader i andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män förekommer.

Beskrivning

Skärholmens kartläggning och analys av bestämmelser, löner och anställningsvillkor gjordes 2013 och inga osakliga skillnader kunde utläsas.

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader eller skillnader i andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män förekommer.

Uppföljningsmetod

Handlingsplan för jämställda löner.

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.

Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor förekommer i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Beskrivning

Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor ska förekomma och analys ska göras både av lika och i likvärdiga arbeten.

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer i Skärholmens stadsdelsförvaltning

Uppföljningsmetod

Lönekartläggning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			AID-koder och chefs-AID rättas upp för att statistiken ska bli mer tillförlitlig.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
			Förvaltningen analyserar årligen löneskillnad med särskild hänsyn till lika arbeten i samband med lönerevision.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			Skillnader i löneökning mellan kvinnor och män följs upp och utvärderas årligen i samband med lönerevision.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning

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.

Kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner görs i samverkan med fackliga organisationer.

Lönekartläggning

I lönekartläggningsarbetet utgår staden från analysverktyget Lönelänken, framtaget av Sveriges Kommuner och Landsting. Lönekartläggningen är baserad på 2012 års lönenivå. Detta eftersom lönerevisionen för 2013 inte var klar vid upprättandet av jämställdhets- och mångfaldsplanen 2014 - 2016. Lönekartläggningen är framtagen i samverkan med fackliga organisationer.

Löne- och bedömningskriterier

Lönekriterier i Skärholmen är framtagna inom ramen för HÖK och det av Kommunfullmäktige i staden gemensamt framtagna lönepolitiska programmet. Kriterierna kompletteras med riktlinjer och direktiv i samband med till exempel löneöversyn. Lönen ska

vara individuell och differentierad och det ska finnas en tydlig koppling mellan mål, prestation och lön. Medarbetarsamtal hålls en gång årligen där chef och medarbetare tillsammans utvärderar året som gått, stämmer av arbetssituationen och gör en planering för det kommande året. En helhetsbedömning görs, som från och med 2013 förs in i systemet PS-förhandling och som ligger till grund för ny lön. Till hjälp har medarbetare och chefer en mall för medarbetarsamtal.

Kriterier som påverkar lönesättningen är 1. Prestation, 2. Befattningens utbildningskrav, kompetenskrav och svårighetsgrad och 3. Marknadslön/löneläge. Skärholmens chefer har vid flertalet tillfällen tillsammans diskuterat vad normalprestation innebär för de olika befattningarna för att uppnå samsyn i bedömningen. Inga kriterier som kan missgynna kvinnor eller män kan ses i Skärholmens lönekriterier.

Från löneöversynen 2012 skiljer sig utfallet för kvinnor och män inom kommunals avtalsområde i mycket liten grad, där män fått 0,06 procentenheter mer i påslag. I gruppen tjänstemän har kvinnor fått 0,85 procentenheter högre påslag än männen i förvaltningen.

Utfall löneöversyn

Avtalsområde/år	Utfall kvinnor	Utfall män	Totalt utfall
Kommunal 2012	2,94	3,0	2,95
Kommunal 2011	2,15	2,10	2,14
Tjänstemän 2012	3,06	2,21	2,93

Tabell 1 Utfall beräknat på samtliga månadsanställda inom Skärholmens stadsdelsförvaltning

I dagsläget finns svårigheter med att kartlägga om fler kvinnor än män får en högre prestationsbedömning eller vise versa. Detta eftersom bedömningen görs i medarbetarsamtal som inte sammanställs för hela förvaltningen. Inför lönerevisionen 2013 har förvaltningens chefer ombetts att lägga in bedömning av arbetstagare som del av motivering till ny lön. Inför nästkommande lönekartläggningen kommer det därför bli enklare att utvärdera om kvinnor bedöms högre eller lägre än män generellt.

I löneöversynen 2012 var 12,5 % av kvinnorna och 13,0 % av männen redan lönesatta i 2012 års löneläge och fick därför inget påslag men räknas ändå med i utfallet enligt kollektivavtalet. Medelåldern för både kvinnor och män var 46 år i underlaget. Tyvärr finns inte material för att jämföra med tidigare år. Sammantaget finns det svårigheter att analysera om skillnaden i utfallet på gruppen övriga har samband med kön. För åtgärder, se handlingsplan för jämställda löner.

Personalförmåner i form av rabatter på friskvårdsanläggningar når samtliga medarbetare. Skärholmens medarbetare utnyttjar erbjudanden om rabatterat träningskort på Stockholms stads simhallar i hög utsträckning, totalt 161 personer eller 17 % av alla anställda. Det är något fler män än kvinnor som har träningskortet, 21 % av männen har kort medan 15 % av kvinnorna har kort.

Lika arbeten

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma. Stockholms stad uppmanar förvaltningar att särskilt undersöka lika arbeten där kvinnors löner understiger 90 % av männens eller överstiger 120 % av männens.

Yrke	Könsfördelning				Medianlön		
	Antal		Procent				Kv lön i % av M
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	
Handläggare personal/löner 151012	3	1	75	25			84,6
Ledning socialt och kurativt arbete 103510	2	1	67	33			86,9
Park- och trädgårdsarbetare 521018	2	5	29	71	19 000	21 000	90,5
Biståndsbedömare 351 012	25	2	93	7	28 225	31 137	90,6
Behandlingsassistent/ Socialpedagog 351015	3	2	60	40	24 300	26 050	93,3
Fritidsledare 452011	13	13	50	50	23 860	25 025	95,3
Handläggare, ekonomi 151011	8	2	80	20	39 975	41 000	97,5
Familjerådgivare 351013	1	3	25	75			98,1
Kock 601010	7	3	70	30	21 950	22 450	97,8
Vårdbiträde, äldreomsorg 207024	81	14	85	15	22 615	22 737	99,5
Personlig assistent	6	1	86	14			99,5
Fritidskonsulent/Turistkonsulent 452010	2	2	50	50	28 200	28 200	100,0
Administratör, socialtjänst 152015	8	1	89	11			100,0
Vårdare, gruppboende 207021	76	38	67	33	22 512	22 405	100,0
Administratör, övergripande verksamhet 152010	9	2	82	18	34 000	33 725	100,8
Socialsekreterare 351010	81	18	82	18	29 200	28 900	101,0
Förskollärare 402010	119	1	99	1			101,1
Skötare, behandlingsarbete 207020	12	10	55	45	23 760	23 100	102,9
Undersköterska, äldreomsorg 207011	82	15	85	15	23 562	22 850	103,1
Handläggare, annan 151090	9	4	69	31	30 500	29 375	103,8
Barnskötare 403010	186	6	97	3	22 490	21 115	106,5
Ledning, annan 109090	1	2	33	67			114,1
Ledning socialt och kurativt arbete 103510C	5	2	71	29	46 500	39 750	117,0
Ledning, funktionshindrade 103512C	3	1	75	25			120,9
Handläggare, övergripande verksamhet 151010	3	3	50	50	37 600	28 420	132,3

Analys av lika arbete Arbete	Analys
Handläggare, personal/löner	En av de kvinnliga handläggarna har kort erfarenhet och en mer junior roll. En av de kvinnliga handläggarna är fel kodad. Löneskillnaden är sakligt motiverad.
Ledning, social och kurativt arbete	Mannen är fel kodad och ska analyseras inom C-nivå. Endast kvinnor i gruppen.
Biståndsbedömare	En man har slutat sedan 2012 vilket betyder att endast en man arbetar som biståndsbedömare. Inga osakliga löneskillnader finns.
Park-/trädgårdsarbete	Tre av männen är tillsvidareanställda med högre ansvar. Resterande inom gruppen är anställda inom arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Inga osakliga löneskillnader finns.
Behandlingsassistent/Socialpedagog	Löneskillnader beror på kompetens och prestation, högsta lönen har en kvinna. Inga osakliga löneskillnader finns.
Fritidsledare	Befattningen finns ej kvar i förvaltningen.
Handläggare, ekonomi	En av de kvinnliga handläggarna är felkodade. En kvinnlig arbetstagare har fått behålla sin höga lön från en tidigare befattning. Skulle man bortse från dessa två är kvinnors lön i förhållande till män är 102,5 %. Skillnaden beror på prestation och variation av arbetsuppgifter. Inga osakliga löneskillnader förekommer.
Familjerådgivare	Liten grupp, endast 1 kvinna. Inga osakliga löneskillnader förekommer.
Kock	En större andel av de manliga kockarna har kockutbildning och därmed högre lön. Inga osakliga löneskillnader finns.
Förskollärare	Endast en man var anställd som förskollärare. Individuellt lönesatt efter prestation. Inga osakliga löneskillnader förekommer.
Skötare, behandlingsarbete	Löneskillnader beror på kompetens och prestation. Inga osakliga löneskillnader finns.

Undersköterska, äldreomsorg	Tre av männen är felkodade som undersköterskor trots att de saknar utbildning. En del av skillnaden kan också förklaras av prestation. Inga osakliga löneskillnader finns.
Handläggare, annan	Tre personer är felkodade. Befattningarna under denna kategori skiljer sig i hög grad och omöjliggör närmre analys. Inga osakliga löneskillnader anses förekomma.
Barnskötare	Mycket låg andel män, endast 3%. Löneskillnader beror på kompetens och prestation. Inga osakliga löneskillnader finns.
Ledning, annan	Befattningarnas ansvar skiljer sig. Inga osakliga löneskillnader förekommer.
Ledning socialt och kurativt arbete, C	Skillnaderna består i erfarenhet och prestation. Inga osakliga skillnader förekommer.
Ledning, funktionshindrade C	Många chefer är felkodade och finns därför inte med i statistiken. Detta omöjliggör analys. Åtgärd, se handlingsplan.
Handläggare, övergripande verksamhet	Många medarbetare är felkodade. Omöjliggör analys. Åtgärd, se handlingsplan

Lönespridning inom lika arbeten

Yrke	Antal kvinnor	Antal män	% Kv	Lönesprid. Kv	Lönesprid.M	Skillnad lönesprid.
Park-/trädgårdsarbete 521018	2	5	29	0	8 650	-8 650
Skötare, behandlingsarbete 207020	12	10	55	5 420	7 630	-2 210
Socialsekreterare 351010	81	18	82	15 500	17 500	-2 000
Fritidskonsulent/Turistkonsulent 452010	2	2	50	400	1 400	-1 000
Fritidsledare 452011	13	13	50	9 300	10 000	-700
Vårdare, gruppboende 207021	76	38	67	7 500	5 100	2 400
Undersköterska, äldreomsorg 207011	82	15	85	7 535	4 690	2 845
Behandlingsassistent/Socialpedagog 351015	3	2	60	4 900	1 900	3 000
Vårdbiträde, äldreomsorg 207024	81	14	85	10 725	6 850	3 875
Administratör, övergripandeverksamhet 152010	9	2	82	16 775	12 550	4 225
Kock 601010	7	3	70	5 800	600	5 200
Ledning, socialt och kurativt arbete 103510C	5	2	71	14 400	7 500	6 900
Barnskötare 403010	186	6	97	12 500	4 750	7 750
Biståndsbedömare 351012	25	2	93	10 000	1 725	8 275
Handläggare, övergripandeverksamhet 151010	3	3	50	15 800	7 450	8 350
Handläggare, annan 151090	9	4	69	21 100	8 000	13 100

Generellt sett är lönespridningen större för kvinnor. Gruppen Park-/trädgårdsarbetare kan förklaras med att kvinnorna är anställda med bidrag inom arbetsmarknadspolitiska åtgärder och är därmed satta i samma lönenivå. Många av de kvinnodominerade yrkena med större lönespridning har också många fler kvinnliga medarbetare.

Likvärdiga arbeten

Datan är baserad på Stockholms stads gruppering för likvärdiga arbeten för data 2012.

Grupp C

Samtliga befattningar inom grupp C är kvinnodominerade, därmed kan inget jämförelse göras med icke-kvinnodominerade yrken i samma grupp. Det finns heller inget icke-kvinnodominerat yrke i lägre grupp men högre lön.

Grupp D

Yrke	Antal kv	Antal m	% kv	Medellön kv+m	Lägsta lön	Högsta lön	Medel staden
Handläggare, ekonomi 151011	7	2	78	40 241	35 500	45 200	39 086
Handläggare, övergripande verksamhet 151010	3	2	60	36 054	28 420	48 800	37 926
Ledning, barnomsorg 104012	12	0	100	35 503	32 000	37 500	36 594
Handläggare, personal/löner 151012	3	1	75	34 890	28 000	39 200	38 228
Handläggare, annan 151090	4	3	57	33 707	26 000	46 100	34 049
Familjerådgivare 351013	1	3	25	31 575	30 200	32 300	31 462
Handläggare, information 151013	4	0	100	31 033	28 860	32 850	34 794
Ledning, annan 109090	1	2	33	30 703	27 200	33 460	36 624
Socialsekreterare 351010	67	15	82	30 211	24 600	42 000	29 659
Biståndsbedömare 351012	22	2	92	29 558	27 000	36 000	29 580

Medarbetare som befinner sig under gruppen handläggare, annan och handläggare, övergripande verksamhet har skilda arbetsuppgifter. I grupperna ingår befattningarna strateg, projektsamordnare, utvecklingssekreterare, nämndsekreterare, administrativ sekreterare, arbetsledare, projektadministratör, controller/administratör, administratör/sekreterare, projektledare, planerare, sekreterare, handläggare, metodutvecklare, samordnare. Personernas ansvar och arbetsuppgifter skiljer sig mycket åt. Eftersom antalet medarbetare i grupp D är förhållandevis litet kan enskilda löner få stort utslag på medellönen. Jämförelsen inom den gruppen blir därmed inte meningsfull.

Om vi ser till grupperna socialsekreterare och biståndsbedömarna där ett betydande antal medarbete finns så skiljer sig inte medellönen negativt från medellön i staden vilket kan ge en bättre jämförelse i just detta fall.

Grupp E

Yrke	Antal kv	Antal m	% kv	Medellön kv+m	Lägsta lön	Högsta lön	Medel staden
Specialpedagog 401017	7	0	100	33 556	30 500	35 507	33 219
Geriatriksjuksköterska 206014	7	0	100	32 981	30 550	35 400	33 478
Arbetsterapeut 301010	3	0	100	28 897	27 340	31 800	29 190
Fritidskonsulent/Turistkonsulent 452010	2	2	50	28 200	27 500	28 900	27 879
Förskollärare 402010	110	0	100	28 116	22 850	31 000	28 151
Socialt arbete, annat 351090	3	0	100	27 668	23 850	31 800	33 099
Lärare, kulturskola 451011	4	0	100	24 669	24 000	25 475	26 812

Lika många arbeten med övervägande del kvinnor ligger under det icke-kvinnodominerade yrket som över.

Grupp F

Yrke	Antal kv	Antal m	% kv	Medellön kv+m	Lägsta lön	Högsta lön	Medel staden
Administratör, övergripandeverksamhet152010	7	2	78	33 647	27 450	40 000	29 105
Tekniker, IT 503010	0	3	0	30 920	27 000	31 900	32 389
Fritidsledare 452011	11	10	52	25 694	19 830	30 000	25 095
Behandlingsassistent/ Socialpedagog 351015	3	2	60	25 580	23 300	28 200	25 318
Administratör, annan 152090	10	0	100	25 001	22 800	26 685	26 500
Administratör, socialtjänst 152015	8	1	89	24 049	21 800	26 330	24 964
Skötare, behandlingsarbete 207020	11	10	52	23 877	21 700	29 330	24 546
Undersköterska, äldreomsorg 207011	79	15	84	23 415	20 075	27 500	23 320
Barnskötare 403010	165	4	98	22 699	17 500	29 500	22 481
Vårdbiträde, äldreomsorg207024	75	12	86	22 687	16 825	27 550	22 164
Kock 601010	5	2	71	22 612	21 850	23 950	24 908
Vårdare, gruppboende 207021	68	34	67	22 579	18 650	26 150	23 008

”Administratör övergripande” innehåller en liten grupp medarbetare med stor variation av arbetsuppgifter. Några medarbetare kan därför ha stort utfall på medellönen.

Grupp G

Yrke	Antal kv	Antal m	% kv	Medellön kv+m	Lägsta lön	Högsta lön	Medel staden
Lärarassistent 403015	3	0	100	27 000	25 000	29 000	26 095
Vaktmästare 521015	0	4	0	25 695	22 500	29 400	23 841
Receptionist, telefonist 152017	3	0	100	24 784	23 100	26 410	24 788
Måltidspersonal, mottagningskök 601013	4	0	100	23 122	22 650	23 830	22 428
Måltidspersonal 601012	8	0	100	21 900	19 500	23 230	21 583
Personligassistent 207027	6	1	86	21 578	16 985	24 190	21 655
Lokalvårdare/Städare 651010	5	0	100	20 708	19 230	22 020	21 247

Gruppen innehåller relativt få medarbetare vilket innebär att enskilda löner kan få stort utfall på medellönen. Inom gruppen vaktmästare har en medarbetare högre ansvar och en större variation i sina arbetsuppgifter vilket snedvrider medellönen.

Analys och utvärdering av föregående plan

Sammanfattning av uppföljning jämställdhets- och mångfaldsplan 2011-2013

Uppföljningen av Skärholmens jämställdhets- och mångfaldsplan för perioden 2011-2013 visar att förvaltningen delvis har uppfyllt periodens mål. Planen saknar förväntade resultat kopplade till målen och därför har måluppfyllelsen varit svår att utvärdera. Förvaltningen har därför utgått från huruvida aktiviteterna till varje mål har genomförts när måluppfyllelsen har bedömts.

De mål som bedöms uppfyllda är:

Mål 1: Vi ska skapa medvetenhet och delaktighet bland medarbetarna i Skärholmen om vårt värdegrundsarbete.

Mål 3: Arbetet inom stadsdelen ska vara organiserat på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.

Mål 6: Öka andelen tillsvidareanställda av underrepresenterat kön. Öka mångfald bland chefer och medarbetare.

Mål 7: Förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Skärholmens värdegrund är väl känd bland medarbetarna vilket resultatet i medarbetarenkäten

på 98 % för 2013 visar. Dock anser endast 72 % av medarbetarna att värdegrunden har betydelse för arbetsklimatet vilket kan vara en indikation på att insatser i form av diskussioner kring värdegrunden behövs för att den ska hållas levande. Möjligheterna att förena föräldraskap och arbete är goda i Skärholmen. Skärholmen har visserligen inte ännu lyckats öka andelen tillsvidareanställda av underrepresenterat kön, men de aktiviteter som var planerade är genomförda och förhoppningsvis kan de på sikt påverka i positiv riktning. Dock framkommer det tydligt att förvaltningen behöver göra andra insatser för att påverka och öka andelen medarbetare av underrepresenterat kön. Skärholmen har genomfört lönekartläggning och analys utifrån ett jämställdhetsperspektiv och även tagit fram en handlingsplan för nästkommande planperiod.

De mål som bedöms delvis uppfyllda är:

Mål 2: Den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska vara god för alla medarbetare.

Mål 4: Stadsdelen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering och kränkande behandling.

Mål 5: 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.

Sänkningen av sjukfrånvaron i Skärholmen har avtagit under planperioden och istället ser vi en stagnation de senaste två åren och en liten uppgång för 2013. Kvinnor står för anmärkningsvärt högre grad av långtidssjukfrånvaro jämfört med män. Förvaltningen behöver undersöka varför kvinnor i större utsträckning blir långtidssjukskrivna. Förvaltningen behöver också se över möjligheterna för kvinnor att kunna återhämta sig i arbetssituationen genom att exempelvis ta pauser och anpassa sitt arbete. Vi ser ett behov av att aktualisera handlingsplan och policy mot trakasserier och kränkande behandling och säkerställa att den årligen behandlas inom arbetsplatsträffar (APT). Nästan var femte man upplever att diskriminering eller kränkningar förekommer på arbetsplatsen, enligt resultat från medarbetarenkäten, vilket ger anledning att aktualisera dessa frågor i förvaltningen.