









Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen 2016 (Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd)

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
Arbetsförhållanden	4§ Lämpliga arbetsförhållanden Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.	 Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare.	Det finns en signal om att arbetsförhållanden inte lämpar sig lika väl för alla: Kvinnors sjukfrånvaro är betydligt högre än mäns. Eftersom det ser ut så i hela riket kan det finnas förklaringar som ligger utanför arbetsplatserna. Cheferna arbetar för att underlätta för alla medarbetare att återgå i arbete. Avseende övriga mätetal och aktiviteter är resultaten positiva.	 Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor - om värdet är 1,0 är det lika stor representation av kvinnor bland chefer som bland anställda. Nuläge 2015: 1,02 (90 % av cheferna är kvinnor, 89 % av medarbetarna är kvinnor). Mål: ett värde inom intervallet 0,95-1,05.	Mätetalet "Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel chefer som är kvinnor" är oförändrat enligt den senaste Jämix-rapporten (1,02), och ligger inom det önskade intervallet.	 Årlig information till ledningsgruppen om hur det förhåller sig med mätetalet "Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor".	Resultatet för mätetalet (Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor) är oförändrat och ligger inom det önskade intervallet. Ingen ytterligare åtgärd än information till ledningsgruppen behövs.
		 Skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män. Om kvinnors och mäns långtidssjukfrånvaro är lika stora är värdet 0. Nuläge 2015: 2,1 % skillnad (kvinnor har 5,3 % långtidssjukfrånvaro och män har 3,2 %). Mål: 0 %, ingen skillnad, på tre års sikt.	Tyvär har skillnaderna mellan kvinnors och mäns långa sjukfrånvaro ökat i den senaste Jämix-rapporten. Kvinnor har generellt sett högre sjukfrånvaro än män vilket gör att arbetsgivaren behöver ägna extra omsorg åt att stödja kvinnors återgång i arbete.	 Sjukfrånvaro ska kartläggas, följas upp och analyseras. Tidiga rehabiliteringsåtgärder ska vidtas vid sjukskrivning. Vid skillnad mellan könen ska särskilt beaktas att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att stödja kvinnors återgång i arbete.	Arbetet med sjukfrånvaro har varit i fokus under 2016. Eftersom det fortfarande är stor skillnad i sjukfrånvarotal mellan kvinnor och män behöver arbetet fortsätta under kommande år, med särskilt fokus på sjukskrivna kvinnor.		
	5§ Förenas förärvsarbete	 Arbetsgivaren ska underlätta för	Medarbetarnas upplevelse mättes	 "På min arbetsplats går det	Ingen medarbetarenkät	 Föräldralediga ska få fortlöpande	Alla chefer har vid behov fortlöpande

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
	och föräldraskap Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.	medarbetare att förena föräldraskap och arbete.	inte 2016 eftersom ingen medarbetarenkät genomfördes. Aktiviteter i övrigt har genomförts och flera mätetal visar positiva resultat.	att kombinera arbete med föräldraskap", extrafråga till medarbetarenkät fr.o.m. år 2017. Nuläge 2015: ---. Mål: 80 % ska svara att de instämmer i hög grad (8-10 på en 10-gradig skala).	har genomförts under 2016.	information i frågor som berör denne som anställd. Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.	informerat föräldralediga medarbetare om angelägna frågor, samt gjort en planering för deras återgång i arbete.
				● Genomsnittlig skillnad i antal dagar "Tillfällig vård av barn" som kvinnor och män tagit ut. Räknas bara på dem som faktiskt tar ut tillfällig vård av barn. Nuläge 2015: 0,9 dagars skillnad (kvinnor tar ut i genomsnitt 10 dagar och männen tar ut, 9,1). Mål: 0 dagars skillnad.	Värdet på detta mätetal har förbättrats och målet är nära nog uppnått.		
				◆ Genomsnittlig skillnad i antal dagar som föräldralediga kvinnor och män tagit ut. Nuläge 2015: 47 dagars skillnad (föräldralediga kvinnor tar i genomsnitt ut 71 dagar av föräldraledighet,	Årets resultat för mätetalet ligger bara två dagar från årsmålet vilket är mycket positivt. Kvinnor har i genomsnitt tagit ut 68 dagar och män 35 dagars föräldraledighet.	▶ Möten ska i möjligaste mån förläggas med hänsyn till medarbetarnas föräldraskap. Även arbetstider kan anpassas vid behov, om det fungerar för verksamheten och inte heller har negativ inverkan på andra medarbetares arbetssituation.	Till stor del har möten förlagts med hänsyn till föräldraskap och arbetstider anpassats.

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
				jämfört med föräldralediga män som i genomsnitt tar ut 24 dagar). Mål: 0 dagars skillnad på tre års sikt.			
	6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	<p>● Alla medarbetare ska ha kunskap om förvaltningens riktlinjer i fall kränkande behandling skulle ske.</p>	Ingen medarbetarenkät genomfördes 2016 men samtliga aktiviteter har genomförts.	<p>■ "Jag känner till förvaltningens policy vid kränkande behandling." Extrafråga till medarbetarenkäten 2017. Nuläge 2015: ---. Mål: minst 90 % ja-svar</p>	Ingen medarbetarenkät har genomförts under 2016.	<p>▶ Chefer ska gå igenom förvaltningens policy vid kränkande behandling vid minst en arbetsplatsträff per år och vid nyanställning.</p>	Cirka 75 procent har tagit upp jämställdhets- och mångfaldsplanen samt riktlinjer vid kränkande behandling vid ett APT och vid nyanställning.
		<p>● Arbetsplatserna ska ha en god arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Bemötandet ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla</p>	Ingen medarbetarenkät genomfördes 2016 men planerade aktiviteter har genomförts.	<p>■ "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats" (Medarbetarenkäten) Nuläge 2015: Andel som svarat högt (8-10 på en 10-gradig skala) 78 %. Andel som svarat lågt (1-4 på en 10-gradig skala) 5 %.</p>	Ingen medarbetarenkät har genomförts under 2016.	<p>✔ Personalfunktionen ska göra en mer lättillgänglig kortversion av förvaltningens policy vid kränkande behandling.</p>	Pga att en översyn av riktlinjerna skedde under året blev aktiviteten fördröjd till december 2016. En kortversion av förvaltningens riktlinjer vid kränkande behandling har nu tagits fram av personalfunktionen i samarbete med Kommunikationsenheten.
						<p>▶ Efter den årliga uppföljningen av den psykosociala arbetsmiljön på varje arbetsplats görs en handlingsplan med utvecklingsområden.</p>	Medarbetarenkäten har inte genomförts under året men för 2017 planeras att samtliga handlingsplaner ska rapporteras in till avdelningschefen.

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
		människors lika värde.		Mål: Andel som svarar högt 80%. Andel som svarar lågt 0 %.			
				<p>■ "På min arbetsplats behandlas alla med respekt" (Medarbetarenkäten). Nuläge 2015: Andel som svarat högt (8-10 på en 10-gradig skala): 67 %. Andel som svarat lågt (1-4 på en 10-gradig skala): 11 %. Mål: Andel som svarar högt: 70 %. Andel som svarar lågt: 5 %.</p>	Ingen medarbetarenkät har genomförts under 2016.	<p>✓ Personalfunktionen ska göra en mer lättillgänglig kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplanen.</p>	En folder med kortversion och diskussionsunderlag gjordes av personalfunktionen i samarbete med kommunikationsenheten. Den blev klar i juni 2016.
Rekrytering	<p>7§ Möjlighet att söka lediga anställningar Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.</p>	<p>● Alla lediga anställningar ska annonseras i enlighet med stadens riktlinjer. Annonserna ska vara utformade så att alla som har efterfrågad kompetens känner sig välkomna att söka.</p>	Planerade aktiviteter har genomförts.			<p>▶ Arbetsgivaren ska tillämpa metoden Kompetensbaserad rekrytering under hela rekryteringsprocessen, särskilt i urval av sökande.</p>	Drygt 80 procent har tillämpat metoden Kompetensbaserad rekrytering under hela eller delar av rekryteringsprocessen.
	<p>8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. På vilket sätt planerar</p>	<p>● Fler befattningar ska ha en jämn könsfördelning.</p>	Alla planerade aktiviteter har genomförts. En jämnare könsfördelning i ett av våra yrken	<p>● Andel kvinnor i högsta ledningsgruppen (Jämix). Det ska vara en jämn könsfördelning i den</p>	Årets resultat är 50 % kvinnor i ledningsgruppen vilket ligger inom det önskade intervallet 40-60 %.	<p>✓ Utbildning till chefer i Kompetensbaserad rekrytering under 2016.</p>	Utbildning i Kompetensbaserad rekrytering med Malin Lindelöw genomfördes under en halvdag i maj. Deltagare var chefer

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
	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.		har skapats under året, men fortfarande är en stor andel av medarbetarna kvinnor i övriga befattningar.	högsta ledningsgruppen. Nuläge 2015: 40 %. Mål: 40-60 %	Ledningsgruppens sammansättning är jämställd.		och fackliga företrädare samt HR-konsulter. Av de svarande på uppföljningsenkäten vill 40 % ha utbildning i metoden under 2017.
				● Andel yrkesgrupper där könsfördelningen är 40-60% eller jämnare (Jämix). Nuläge 2015: inga yrkesgrupper har en jämn könsfördelning. Mål: 20 % av yrkesgrupper med fler än 10 anställda ska vara jämställda inom treårsperioden.	Yrkesgruppen personliga assistenter har nu en jämn könsfördelning och årsmålet har därför uppnåtts. I övrigt har de yrkesgrupper som ligger närmast en jämn könsfördelning 67-75 % kvinnor (boendestödjare, arbetsledare, behandlingsassistent och vårdare).	✓ Översyn av förvaltningsövergripande text i Jobb i stan.	Texterna sågs över i samband med införandet av nya Jobba i stan, vilket skedde under hösten 2016.
	9§ Insatser vid ojämn könsfördelning 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					● Vid ojämn fördelning mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vid nyanställningar anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet (om det inte finns särskilda skäl som talar emot sådana åtgärder).	75 procent av cheferna har ansträngt sig för att få sökande av det underrepresenterade könet (dvs män).

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
	särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar?						
Lönefrågor	<p>10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor</p> <p>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.</p>	<p>◆ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor ska inte förekomma.</p>	<p>En jämförelse av löner har genomförts och inga osakliga löneskillnader har identifierats. Skillnader mellan könen finns avseende att kvinnor i högre grad har en heltidsanställning än män. Orsaker till detta behöver kartläggas.</p>	<p>■ Skillnad i andel heltidsanställda, av tillsvidareanställda kvinnor-män. 0 procentenheter innebär att det inte är någon skillnad. Nuläge: 3,5 % skillnad (kvinnor: 86,8 % heltidsanställda, män: 83,3 % heltidsanställda). Mål: 0, ingen skillnad, på tre års sikt.</p>	<p>Skillnaden mellan könen har tyvärr ökat, kvinnorna har i högre grad en heltidsanställning (85 %) jämfört med männen (77%).</p>		
				<p>● Skillnad i andel tillsvidareanställda, kvinnor-män. 0 procentenheter innebär att det inte är någon skillnad. Nuläge 2015: 4,5 % skillnad. Mål: 0, ingen skillnad, på tre års sikt.</p>	<p>Årets resultat innebär att periodens mål är uppnått, det finns ingen skillnad i andel tillsvidareanställda kvinnor respektive män.</p>		
						<p>▶ Kartläggning av löner och andra anställningsvillkor</p>	<p>Lönejämförelse har genomförts. Inga osakliga löneskillnader</p>

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
						utifrån Diskrimineringslagens krav i syfte att se om åtgärder behöver vidtas.	har upptäckts.
	<p>11§ Handlingsplan för jämställda löner 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.</p>					<p>▶ Om ojämsställda löner upptäcks ska en handlingsplan göras för att åtgärda osakliga löneskillnader beroende på kön.</p>	Ej behov.

Övrig uppföljning

Jämix

Förändringen mot ett jämställt samhälle går långsamt. Att delta i JÄMIX-undersökningen varje år ger en möjlighet att över tid se om jämställdhet mellan män och kvinnor i förvaltningen ökar och vad förvaltningen kan påverka. JÄMIX är ett sammanfattande jämställdhetsindex som grundar sig på 9 nyckeltal. Här mäts jämställdhet mellan kvinnor och män för yrken, högsta ledning, karriärmöjligheter, lön, ohälsa, föräldraledighet, arbetstid, anställningstrygghet och jämställdhetsplan. Av de nio nyckeltal som JÄMIX mäter är två nyckeltal tydliga utvecklingsområden där vi utmärker oss jämfört med andra medverkande organisationer:

- Skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män, där stadsdelsförvaltningens anställda kvinnor har 3,6 procent högre sjukfrånvaro än män.
- Skillnad i andel heltidstjänster där kvinnor har 8 procent högre andel heltidstjänster än män.

Diskrimineringsärenden

Under perioden har förvaltningen inte haft något diskrimineringsärende.