



Farsta stadsdelsförvaltning

UPPFÖLJNING AV

JÄMSTÄLLDHETS- OCH
MÅNGFALDSPLAN

2010 - 2012

Handlingsplan för jämställdhet och mångfald 2010

Inriktningsmål för jämställdhets- och mångfaldsarbete

- Arbete för jämställdhet och mångfald ska vara integrerat i all verksamhet
- Stadsdelsförvaltningen ska sträva efter en jämnare könsfördelning inom alla yrkesgrupper
- Både män och kvinnor ska ges förutsättningar att kombinera arbete med föräldraskap och närståendevård
- Löneskillnader på andra grunder än de som följer av arbetets art och den personliga prestationen ska inte förekomma.
- Kvinnors relativa högre sjuktal ska minskas i förhållande till män
- Medarbetare ska inte utsättas för diskriminering, sexuella eller andra trakasserier oavsett grund

Samverkan

Handlingsplanen är framtagen i samverkan med de fackliga organisationerna.

Arbetsförhållanden

Redovisning av vissa nyckeltal vid Farsta stadsdelsförvaltning:

Anställda med månadslön fördelade på kön per sista oktober

	2008		2009		2010	
Kön	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	1322	83,1	1246	84,9	1137	78,9
Män	269	16,9	227	15,1	203	21,1
Totalt	1591		1503		1440	

Generellt står kvinnor i Sverige för en högre sjukfrånvaro än män. Detta avspeglas på förvaltningens arbetsplatser som till största delen består av kvinnor. Kvinnor har en sämre hälsoutveckling än män. De sjukskrivs och får sjukersättning i större utsträckning än män på grund av fysiska besvär i axlar, rygg och armar. Även stressrelaterade sjukdomar är mer vanligt förekommande hos kvinnor.

Arbetsorganisation och arbetsmiljö, den fysiska såväl som den psykosociala, ska lämpa sig för både kvinnor och män oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det ska inte finnas några praktiska hinder för vare sig män eller kvinnor att arbeta i Farsta oberoende av befattning.

MÅL

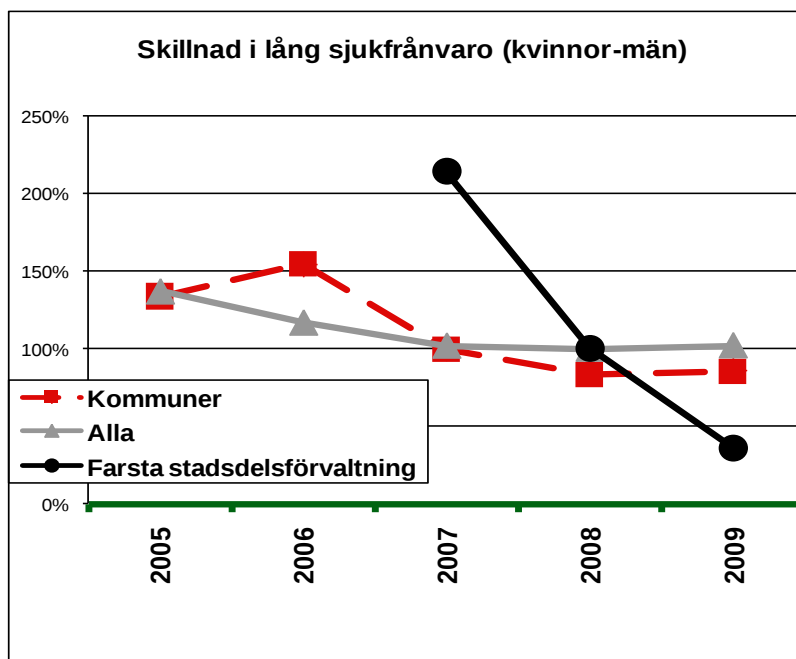
Minskad sjukfrånvaro totalt och i synnerhet för kvinnor. Mål för 2010 reviderades från 5% till 6.5 % och den sista oktober 2010 var den totala ackumulerade sjukfrånvaron 5,95%

ÅTGÄRDER

Under 2009 låg tonvikten på att minska den långa sjukfrånvaron och 2010 har fokus flyttats till ett mer förebyggande arbete genom att tidigt fånga upp korttidsfrånvaro och upprepad frånvaro registrerad sjukfrånvaro.

RESULTAT

Sjukfrånvaron har minskat i hela samhället till följd av ändrade regelsystem men förvaltningens insatser har haft betydelse. Vi har kunnat konstatera att sjukfrånvaron i Farsta ligger på en lägre nivå än i övriga stadsdelar. JÄMIX-kartläggningen (avser 2009) visar tydligt att skillnaden mellan män och kvinnor i fråga om den långa sjukfrånvaron minskat från över 200% (2007) till under 50% (2009) **Diagram.**



Förvärvsarbete och föräldraskap

MÅL

Öka möjligheterna att kombinera föräldraskap och arbete och särskilt verka för att även män tar ut föräldraledighet.

ÅTGÄRDER

Chef/arbetsledare ska även under 2010 vara öppna för anställdas möjligheter att påverka sina arbetstider.

Chef/arbetsledare ska informera de anställda om rättigheter till deltid och ledighet vid föräldraledighet, pappamånader och vård av sjukt barn. Ändringar och nyheter rörande föräldraledighet distribueras av personalenhet till respektive chef/ arbetsledare för information till all personal.

Ansvariga chefer behöver vara aktiva med information och uppmuntran vad gäller pappaledighet.

Farsta stadsdelsförvaltning ska aktivt motverka att medarbetare missgynnas på grund av föräldraskap, vad gäller arbetssituation, arbetsuppgifter, löneutveckling, karriärmöjligheter eller annan utveckling i arbetet

RESULTAT

I lönekartläggningen kan vi inte se att det finns strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män. Föräldralediga har samma rätt till och förutsättningar för löneökningar i lönerevision som sina kollegor. Ingen missgynnas på grund av föräldraledighet. JÄMIX-kartläggningen (avser 2009) visar att män i något högre utsträckning än föregående år tagit ut föräldraledighet.

Rekrytering och personalrörlighet

JÄMIX-jämförelsen visar att endast drygt 10 % av yrkesgrupperna i förvaltningen har en jämn könsfördelning 40- 60%.(2008)

MÅL

Att inom den närmaste treårsperioden ha ökat andelen jämställda yrkesgrupper till 20%, det vill säga att 20% av våra yrkesgrupper har en jämn könsfördelning (40/60).

ÅTGÄRDER

Chef/arbetsledare ska initiera till diskussioner om den egna verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv.

ANSVARIG

Alla chefer med personalansvar

RESULTAT

Andelen yrkesgrupper med jämn könsfördelning har sjunkit något till strax under 10% (2009) dock har andel män totalt ökat till över 21% (Oktober 2010)

MÅL

Andelen män i kvinnodominerade yrkesgrupper ska öka liksom andelen kvinnor i de mansdominerade grupperna.

ÅTGÄRDER

Platsannonser ska vara utformade så att de stimulerar till mångfald. Att, där så är möjligt, uppge både en man och kvinna som kontaktperson i annonsen, ökar chanserna att få fler sökande av båda könen. Vid anställningsintervju ska, om möjligt, anställda av båda könen medverka. En gemensam ingress ska tas fram till förvaltningens platsannonser.

Rekryteringar ska genomföras på ett korrekt och konsekvent sätt och ingen diskriminering får förekomma, vare sig vid urvalet till anställningsintervju, under själva intervjun, när resultatet av den värderas eller när anställningsbeslut fattas. Endast frågor som är relaterade till arbetet ska ställas.

ANSVARIG

Chefer med stöd från personalavdelningen.

RESULTAT

Förvaltningen arbetar med kompetensbaserad rekrytering och har små eller inga möjligheter att påverka intagning till utbildning i vårddyrkena. Det är fortfarande mest kvinnor som söker sådan utbildning och det är i vård och omsorgsyrkena vi har de allra flesta anställda.

Samverkan och målinriktat arbete

MÅL

Alla anställda i förvaltningen ska känna till förvaltningens samverkansöverenskommelse och på vilket sätt och i vilka former samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare bedrivs.

ÅTGÄRDER

Personalenheten har tillsammans med de fackliga organisationerna informerat om samverkansöverenskommelsens innehåll. Arbetet fortsätter under 2010.

ANSVARIG

Respektive chef ansvarar för att samverkan i dess olika former finns, samt att det finns en dagordning där samtliga parter kan anmäla ärenden inför mötena.

Det åligger respektive ansvarig chef att synpunkter på samverkansavtalet lyfts och diskuteras igenom med fackliga representanter, så att samverkansformerna gemensamt kan ses över och förbättras.

RESULTAT

Arbetet med utformningen av arbetsplatsträffarna har fortsatt och diskuterats på flera enheter som också ändrat sina former för APT i syfte att öka deltagande och dialog.

Jämställdhetsanalys av löner

Lönesättningen inom förvaltningen ska följa den lönepolicy som antagits av Stockholms stad. Dessutom ska chef och medarbetare, med lönepolicy som grund, arbeta på att ta fram verksamhetsanknutna lönekriterier på arbetsplatsen. Lönesättande chefer ska kunna motivera löner, lönehöjningar och löneskillnader bland medarbetarna.

Handlingsplan för jämställda löner

ÅTGÄRDER

Löneanalys genomförs i samband med årliga löneöversyner i syfte att eliminera osakliga löneskillnader.

RESULTAT

Lönekartläggningen visar inte på några strukturella löneskillnader mellan män och kvinnor.

Kränkningar på grund av kön etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuella trakasserier

ÅTGÄRDER

Att under 2010 arbeta vidare med att öka medvetenheten hos såväl chefer som medarbetare om de positiva aspekterna med ökad mångfald.

Att ytterligare öka chefers/arbetsledares kompetens om mångfaldsarbete och vad diskrimineringslagarna ställer krav på.

Trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjudna på arbetsplatsen. Detsamma gäller även ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande behandling eller andra former av trakasserier.

Som *bilaga till denna jämställdhets- och mångfaldsplan* finns förvaltningens policy med rutiner gällande diskriminering/trakasserier/kränkande behandling utifrån diskrimineringslagarna för arbetslivet.

RESULTAT

I olika sammanhang lyfts förvaltningens policy mot kränkande behandling upp, bland annat i introduktionen för nyanställda. Under 2010 har ett ärende med påstått kränkande behandling på grund av etnicitet utretts på förvaltningen. Utredningen gav inte stöd för att diskriminering förekommit.

Lönekartläggning, löner nov 2010.

Befattning	Antal			Medianlön		Kommentarer
	Kvinnor	Män	Tot	Kvinnor	Män	
EKBITR MOTTKÖK	5		5	21550		
EKONOMIBITRO	7	2	9	19600	19055	
EKONOMIBITR/KÖK	4	2	6	20195	19535	
SOFTHANDLÄGGARE	4	1	5	23050	28510	
ADM ASSISTENT	8	1	9	24655	26100	
KOCK/KOKERSKA	6	1	7	22345	23200	
BYRÅASSISTENT	10		10	24550		
PERSONLIG ASS	6	11	17	19990	19730	Löneskillnad ej till kvinnors nackdel
FRITIDSLED FÖ	6	1	7	23725	25350	
BOENDESTÖDJARE	15	6	21	23010	20704	Löneskillnad ej till kvinnors nackdel
FRITIDSLEDARE	15	16	31	21530	21275	Löneskillnad ej till kvinnors nackdel
VÅRDARE	47	16	63	21500	21875	
UNDERSKÖTERSKA	130	12	142	22180	21412	Löneskillnad ej till kvinnors nackdel
BARNSKÖTARE	204	4	208	21680	19875	Löneskillnad ej till kvinnors nackdel
VÅRDBITRÄDE	145	33	178	20950	20500	Löneskillnad ej till kvinnors nackdel
FÖRSKOLLÄRARE	172	7	179	26225	26050	
ARBETSTERAPEUT	5		5	26600		
ARBETSLEDARE	2	3	5	25520	25650	
VÅRD/BIST.BEDÖM	25	1	26	28700	29450	
SJUKSKÖTERSKA	18	1	19	32025	32250	
SOCIALSEKR	54	17	71	28775	27680	Löneskillnad ej till kvinnors nackdel
ENHETSCHEF BITR/BITR FSK:CH	20	3	23	35300	34350	

I tabellen redovisas endast yrkesgrupper med fem eller fler anställda.

* Löneskillnader i grupper med färre än tre anställda av det underrepresenterade könet kommenteras inte då individuella variationer i lön är en naturlig följd av individuell och differentierad lönesättning..