

Uppföljning av jämnställdhets- och mångfaldsplan 2011-2013 Januari 2014

stockholm.se

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2011-2013
Januari 2014

Dnr: 1.2.1./010-2014

Utgivare: Skärholmens stadsdelsförvaltning

Kontaktperson: Jónína Gísladóttir

Sammanfattning

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.

Innehåll

Sammanfattning	2
Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2011-2013	5
Nämndens mål	5
<i>Mål 1: Vi ska skapa medvetenhet och delaktighet bland medarbetarna i Skärholmen om vårt värdegrundsarbete.</i>	5
Arbetsförhållanden/arbetsmiljön	5
<i>Mål 2: Den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska vara god för alla medarbetare.</i>	5
Förvärvsarbete och föräldraskap	7
<i>Mål 3: Arbetet inom stadsdelen ska vara organiserat på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.</i>	7
Trakasserier och kränkande behandling	8
<i>Mål 4: Stadsdelen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering och kränkande behandling</i>	8
<i>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</i>	8
Rekrytering	10
<i>Mål 6: Öka andelen tillsvidareanställda av underrepresenterat kön. Öka mångfald bland chefer och medarbetare.</i>	10
<i>Mål 7 Förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.</i>	11
Skärholmen och medborgare/brukare	12

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2011-2013

Uppföljningen har gjorts genom uppföljningsenkät till chefer som HR skickar ut vid varje årsslut, resultat från medarbetarenkäten 2011-2013, statistik och resultat från JÄMIX-rapporten (siffror för 2012, då 2013 års siffror först kommer under våren) och statistik som Stockholm stad tillhandahåller. Eftersom de uppsatta målen saknar förväntade resultat finns svårigheter med att bedöma hur väl vi uppfyllt våra åtaganden. En bedömning av hur aktiviteterna utförs finns under varje mål.

Nämndens mål

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

Aktiviteter under målet anses helt uppfyllda.

Under samtliga år har en hög andel medarbetare i medarbetarenkäten svarat att de känner till den gemensamma värdegrunden, 98 % år 2011 och 96 % år 2012 och 98 % 2013. Vissa svårigheter finns med att följa upp huruvida delaktighet har skapats hos medarbetarna men 72 % av medarbetarna i 2013 års medarbetarenkät uppger ett högt värde på att värdegrunden har betydelse för arbetsklimatet på arbetsplatsen. Värdet skilde sig med 9 procentenheter mellan kvinnor och män där kvinnor i högre grad ansåg att värdegrunden har betydelse för arbetsklimatet på arbetsplatsen. I uppföljningsenkäten uppger 84 % av cheferna att de tagit upp värdegrunden till diskussion på ett APT under 2013.

Arbetsförhållanden/arbetsmiljön

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

Aktiviteter under målet anses delvis uppfyllda.

Den uppföljningsenkät som gått ut till Skärholmens chefer visar att 90 % av cheferna helt eller delvis har diskuterat jämställdhets- och mångfaldsplanen på ett APT under 2013. 100 % av cheferna uppger i enkäten att de följer upp och undersöker att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare.

Förvaltningen har genomfört arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud våren 2011 och hösten 2013. Under 2012 har förvaltningen också haft genomgång med alla chefer av stadens rehabiliteringsprocess.

Sjukfrånvaron, som tidigare visat en stadig utveckling mot lägre sjuktal har under 2012 och 2013 stagnerat och nu även vänt och ökat med 0,1 procentenhet för 2013. Korttids- och långtidssjukfrånvaron har analyserats ut ett jämställdhetsperspektiv med siffror från Jämix. Kvinnor hade 33 % högre korttidssjukfrånvaro 2011 än män och 37 % högre korttidssjukfrånvaro år 2012 än män. För 2011 låg långtidssjukfrånvaron 321¹ % högre för kvinnor än för män och 2012 låg skillnaden på 162 %. En del av minskningen av skillnaden mellan långtidssjukfrånvaro för kvinnor och män mellan 2011 och 2012 års består i att fler män blivit långtidssjukskrivna. Jämfört med andra stadsdelar i staden ligger Skärholmens stadsdelsförvaltning högt gällande skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män. I snitt ligger skillnaden för stadsdelsförvaltningarna i Stockholm 2012 på 91 %.

I medarbetarenkäten finns ett index som heter Aktivt medskapandeindex (AMI) som utvärderas ur ett könsperspektiv. Måttet är nytt från och med 2012 och har ersatt det tidigare måttet Nöjd medarbetarindex (NMI).

Index	Kvinna	Man	Totalt
2011 (NMI)	67	70	67
2012 (AMI)	80	77	80
2013 (AMI)	80	76	79

Både män och kvinnor anses delaktiga och medskapande i sitt arbete utifrån resultatet. Kvinnors värde för AMI är högre än för män. Motsatsen kan ses 2011 för NMI där män har ett högre värde än kvinnor. Eftersom de båda värdena inte går att jämföra kan vi inte svara på om någon förändring har skett. Det nya måttet

¹ 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.

inrymmer inte arbetsmiljöfrågor i lika hög grad som det tidigare måttet och därför har tilläggsfrågor lagts till enkäten. En skillnad mellan kvinnor och män kan ses vid möjlighet till återhämtning i arbetet där kvinnor har ett lägre värde än män.

Slutsats

Arbetsmiljön i Skärholmen anses generellt sett vara god. Vi ser dock ett behov att göra jämställdhets- och mångfaldsarbetet mer levande och välkänt i förvaltningen.

Sänkningen av sjukfrånvaron i Skärholmen har avtagit 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. Skillnaden kan vara yrkesrelaterad och bestå i att de yrken där kvinnor är överrepresenterade är av mer bunden art såsom inom vård och barnomsorg. Förvaltningen behöver också se över möjligheterna för kvinnor att kunna återhämta sig i arbetssituationen genom att exempelvis ta pauser och anpassa sitt arbete eller hitta andra sätt som möjliggör återhämtning.

Förvärvsarbete och föräldraskap

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

Aktiviteter under målet anses helt uppfyllda

Enligt uppföljningsenkäten som gått ut till cheferna framgår att utbildning och möten vid behov och om möjligt 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.

I 2011-2013 års jämställdhets- och mångfaldsplan angavs att uppföljning av målet skulle ske med hjälp av medarbetarenkätens fråga ”Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv”.

Den frågan togs bort från och med 2012 års enkät och har därför försvårat uppföljningen.

Slutsats

Enligt uppföljningsenkät som gått ut till cheferna i förvaltningen uppfylls aktiviteterna på ett tillfredställande sätt. Förvaltningen bör dock säkerställa relevanta indikatorer till mål inom området i nästkommande plan.

Trakasserier och kränkande behandling

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

Aktivitetserna under målet anses delvis uppfyllda

Sammanställningar av arbetsskadeanmälningar p.g.a. kränkande behandling och trakasserier har gjorts. 2013 förkom inget fall av kränkande behandling eller trakasserier på arbetsplatsen enligt rapportsystemet RISK. Däremot förekom 26 fall av hot, trakasserier eller våld riktat mot arbetstagare från klienter, brukare, allmänhet. Eftersom brukarperspektivet inte kommer att behandlas i jämställdhets- och mångfaldsplanen 2014-2016 kommer dessa fall istället att utvärderas och analyseras inom respektive verksamhetsområde.

I uppföljningsenkäten som gick ut till Skärholmens chefer framkom att 79 % av cheferna helt eller delvis har tagit upp och diskuterat planen för trakasserier och kränkande särbehandling under 2013.

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

Aktivitetserna under målet anses delvis uppfyllda

Den aktivitet som vi åtagit oss under målet är att göra en analys utifrån ett antal frågor i medarbetarenkäten.

Två av de ursprungliga frågorna i medarbetarenkäten som angavs som uppföljningsfrågor för jämställdhets- och mångfaldsplanen 2011-2013 har ersatts med andra frågor under 2012. Detta försvårar uppföljning av målet. Bland annat så har frågan "Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling" ersatts med en mer allmänt hållen fråga, "Förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på din arbetsplats?". Frågan kan därmed inte användas för att utreda om andelen medarbetare som inte är utsatt för diskriminering eller kränkande behandling på arbetet har ökat eftersom det till stor del är något självupplevt. Den belyser en allmän uppfattning av förekomsten av diskriminering eller kränkande behandling men svarar inte på hur många som faktiskt upplever sig utsatta för diskriminering eller kränkande behandling. Vi kan dock konstatera att 16 % av kvinnorna och 13 % av männen svarade ja på den nya frågan 2012 och 10 % av kvinnorna och 18 % av männen svarade ja på frågan år 2013. Det är oroväckande att andelen medarbetare som anser att diskriminering eller kränkande behandling förekommer ligger på över 10 %. Bland män har det skett en ökning och nästa var femte man anser att diskriminering eller trakasserier förekommer på arbetsplatsen.

På frågorna som avser respekt på arbetsplatsen kan i stort sätt ingen skillnad ses mellan 2011 och 2013 vilket indikerar att vi inte rör oss mot uppsatt mål.

Fråga	År	Värde 8-10
Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats	2013	80
	2012	80
	2011 ²	79
Min chef bemöter mig med respekt	2013	81
	2012	81
	2011	81

Slutsats

Vi ser ett behov av att aktualisera handlingsplan och policy mot trakasserier och kränkande behandling och säkerställa att den årligen behandlas inom arbetsplatsträffar (APT).

² Frågan formulerad: Jag känner mig respekterad på min arbetsplats. Därför kan ingen slutsats dras om en ökning skett mellan 2011 och 2012.

Resultaten från medarbetarenkäten indikerar att vi inte rör oss mot uppsatt mål. Frågor av denna art uppmärksammas i högre grad i kommande jämställdhets- och mångfaldsplan.

Rekrytering

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

Aktiviteterna under målet anses helt uppfyllda

Nyckeltal	År	Kvinnor	Män	Totalt
Andel utrikesfödda	2013	44,8	48,3	45,4
	2012	43,3	46,0	43,7
	2011	41,2	48,4	42,3
Andel tillsvidareanställda	2013	84,8	15,2	100
	2012	84,4	15,6	100
	2011	84,9	15,1	100

Andelen utrikesfödda invånare i stadsdelen var vid mätning 2012 48,6 %³. Medarbetarna speglar till stor del den befolkningsstruktur som finns i Skärholmen.

Det råder en markant skillnad mellan andel tillsvidareanställda kvinnor och män i stadsdelen och vi kan inte se någon direkt förändring under perioden 2011-2013. Andelen kvinnliga chefer i förhållande till andel kvinnliga medarbetare är jämställt i förvaltningen (0,98 där 1,00 representerar ett helt jämställt förhållande). I jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2011-2013 saknas mål och aktiviteter för att utjämna könsfördelningen i yrkesgrupper. Enligt JÄMIX-rapporten 2012 hade 8 % av yrkesgrupperna i Skärholmen en könsfördelning mellan 40-60 %.

Förvaltningens rekryteringsprocess har setts över under planperioden. Skärholmen använder det webbaserade verktyget ”Jobb i stan” för att kvalitetssäkra rekryteringen. I alla annonser finns ett stycke angående jämställdhet och mångfald. En rekryteringsguide och mall för behovsanalys och kravprofil har upprättats i februari 2012 som stöd för rekryterande chefer.

³ Statistik om Stockholm, www.statistikomstockholm.se, 2013-07-25

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. 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” har införts i samtliga annonser.

Systemet ”Jobb i stan” har medfört att uppföljning av rekryteringsprocessen underlättats. Under 2012 annonserade förvaltningen 53 annonser i systemet, totalt 79 tjänster. Av inkomna ansökningar var 74 % från kvinnliga sökanden. 24 personer rapporterades in som anställda varav 79 % kvinnor.

Slutsats

Aktiviteterna under målet har utförts med goda resultat. Arbetet med att stärka rekryteringsprocessen är fortlöpande.

Andelen utrikesfödda medarbetare är hög och har ökat mellan 2011 och 2013.

Andelen tillsvidareanställda män i förvaltningen har inte ökat och i nästkommande plan är det viktigt att ha mål och aktiviteter kopplade till att öka andel män i kvinnodominerade befattningar.

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

Aktiviteterna under målet anses helt uppfyllda

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 förvaltningen. Förvaltningen har tagit fram ett dokument som tydligt beskriver förvaltningens lönekriterier och hur lönesättningen går till. Under 2012 har HR tillhandahållit informationsmaterial till chefer som kan användas för genomgång av individuell lönesättning på APT. Under 2012 inbjöds HR till

75 % av förvaltningens enheter för att på APT och utbilda medarbetare i hur lönekriterier tillämpas.

En lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner har gjorts 2013 och finns med i jämställdhets- och mångfaldsplanen för nästkommande planperiod 2014-2016.

Skärholmen och medborgare/brukare

Jämställdhets- och mångfaldsplanen justerades år 2012 och brukarperspektivet tog då bort från planen. Jämställdhets- och mångfaldsplanen berör således endast Skärholmens medarbetare. Ansvaret för verksamheternas arbete mot brukare gällande jämställdhets- och mångfaldsfrågor finns idag hos respektive ledningsgrupp. Arbetet utvärderas avdelningsvis och därför görs ingen utvärdering i den här uppföljningen.