



# Jämställdhets- och mångfaldsplan år 2010-2012

## Inledning

Från och med den 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslag i kraft, som ersatte följande lagar:

- Jämställdhetslagen
- Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Inom staden har flera policydokument ställts samman till ett: "Personalpolicy för Stockholms stad". Styrdokumenten "Personalpolicy för Stockholms stad" och diskrimineringslagen är utgångspunkter för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom förvaltningen. Staden har också en checklista för jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Diskrimineringslagen föreskriver att arbetsgivaren vart tredje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka åtgärder som arbetsgivaren planerar att påbörja eller genomföra under de kommande åren. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande plan. Planen ska även innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra.

Enligt stadens anvisningar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska alla nämnder upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och som följs upp i verksamhetsberättelsen.<sup>1</sup> Varje nämnd ska redovisa sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete ur två perspektiv: som arbetsgivare och som servicegivare.

---

<sup>1</sup> Staden har uppdaterat en checklista utifrån lagstiftningen. Förvaltningen utgår även från regleringen i diskrimineringslagen i planens åtgärdslista.

## Diskriminering och omfattning av diskrimineringsförbudet

Diskrimineringslagen kan sägas ha ”diskriminering” som huvudbegrepp. Arbetsgivaren får enligt lagen inte diskriminera de som är arbetstagare hos arbetsgivaren eller de som söker arbete/praktik, gör praktik eller är inhyrd/inlånad personal (Diskrimineringslagen 2 kapitlet 1§). Diskrimineringslagen innehåller också förbud mot diskriminering i förhållande till brukare inom skolans område samt när det gäller:

- hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet
- verksamhet inom socialtjänsten samt stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag

(Diskrimineringslagen 2 kapitlet 5 och 13 §§)

Diskriminering omfattar följande.

- Direkt diskriminering: att 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 eller ålder.
- Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt 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 förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
- Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.
- Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i de fyra första punkterna och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Diskrimineringslagen 1 kapitlet 4§

## Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna och har behandlats i förvaltningsgruppen.

## Mål

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning (Diskrimineringslagen 3 kapitlet 3§).

Diskrimineringslagen omfattar också krav på ett målinriktat arbete i förhållande till brukare genom att utbildningsanordnare enligt lagen ska bedriva ett målinriktat arbete visavi barnen/eleverna (Diskrimineringslagen 3 kapitlet 14§).

I Personalpolicy för Stockholms stad anges att jämställdhet och mångfald ska utmärka alla stadens arbetsplatser.

”I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald. 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. 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.”

*Ur personalpolicy för Stockholms stad*

Målen för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom förvaltningen är följande:

- Det ska finnas rutiner för ett skyndsamt och effektivt agerande vid anmälan om kränkande särbehandling.
- Medarbetarna ska vara informerade om gällande regler och rutiner.
- För att höja medvetandet om jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska enheterna fortlöpande föra en dialog om dessa frågor.

## Ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan ska finnas tillgänglig inom alla verksamheter. Samtliga ledningsnivåer inom förvaltningen ska arbeta med jämställdhets- och mångfaldsfrågor för att uppnå målen. Av åtgärdstabellen nedan framgår ansvarsfördelningen inom förvaltningen för prioriterade åtgärder under år 2010-2012. Arbetet ska bedrivas integrerat med det övriga arbetet. En jämställd arbetsplats är en del i en god arbetsmiljö. Jämställdhetsarbetet ska därför hanteras inom ramen för förvaltningens skyddskommittéer.

## Förvaltningen som arbetsgivare

### Åtgärdsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet år 2010-2012

<b>Åtgärdsplan Jämställdhet och mångfald</b>			
<b>Aktivitet</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Genomfört</b>	<b>Indikator:</b>
<p><b>Trakasserier, mm</b></p> <p>Arbetsgivaren ska vidta 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. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 6 §)</p> <p>Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (Diskrimineringslagen 2 kapitlet 3 §)</p> <p><b>Förskolorna:</b></p> <p>En utbildningsanordnare ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier. En utbildningsanordnare ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 15 och 16§§)</p> <p>Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (Diskrimineringslagen 2 kapitlet 7 §)</p>			
Förvaltningen ska informera om förvaltningens policy mot kränkande särbehandling.	Personalchefen	Innan T1	Kontroll av att information är lämnad på intranätet och vid ledningsforum.

Enhetscheferna ska gå igenom förvaltningens policy mot kränkande särbehandling och FAS-rutiner inklusive rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) samt eventuella lokala rutiner minst två gånger per år på enheternas arbetsplats-träffar.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om vid vilka APT-tillfällen enheten har behandlat förvaltningens policy med flera rutiner.
Vid inträffad händelse ska enhetschefen agera i enlighet med förvaltningens policy om kränkande särbehandling.	Enhetscheferna	Innan VB	Personalchef bedömer om policyn har följts i aktuella ärenden under året.
Förskolorna ska ta fram likabehandlingsplaner.	Enhetscheferna förskola	Inför VP	Avdelningschefen ska vid VP kontrollera att likabehandlingsplaner finns.
<p><b>Arbetsförhållanden</b></p> <p>Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 4 §)</p> <p>Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 5 §)</p>			
Enheter ska sträva efter att höja acceptansen för olikheter genom att diskutera värdegrundsfrågor på arbetsplatsträffar.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om värdegrundsfrågor har behandlats på APT.
Enheter ska hålla en god kontakt med föräldralediga, långtidssjukskrivna, med flera tjänstlediga och se till att dessa får APT-protokoll samt inbjudningar till	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om och hur enheten har delgett föräldralediga och långtidssjukskrivna APT-protokoll.

gemensamma aktiviteter (som planeringsdagar).			
Enheterna ska genomföra fysisk skyddsron och psykosocial skyddsron minst en gång per år för att följa upp att arbetsförhållandena är lämpliga för den enskilde.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om enheten har genomfört fysisk respektive psykosocial skyddsron.
<p><b>Rekrytering</b></p> <p>Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 7 §)</p> <p>Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 8 §)</p> <p>När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 9 §)</p>			
Vid underrepresentation ska det av annonsen framgå att underrepresenterade kommer att prioriteras vid rekryteringen om de har jämförbara meriter och kompetens.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om sådan text har ingått i annonsen, när det har varit aktuellt.
Alla enheter ska sträva efter att ta emot både praktikanter och elever.	Enhetscheferna	Innan VB	Enkät till ett urval enhetschefer med fråga om hur många praktikanter respektive elever verksamheten har tagit emot.
Alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha individuella kompetensutvecklingsplaner.	Enhetscheferna	Innan VB	Rapportering i ILS-webben.

### Löner

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av en kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner samt av löneskillnader mellan män och kvinnor. 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. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs 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. (Diskrimineringslagen 3 kapitlet, 11 §)

En lönekartläggning ska genomföras.	Personalchef	Innan VB	Kontroll av att lönekartläggning finns.
Förvaltningsgemensamma lönekriterier ska tas fram.	Personalchef	Innan T1 2010	Kontroll av att gemensamma lönekriterier finns.

### Förvaltningen som servicegivare

Förvaltningens verksamheter ska sträva efter att tillmötesgå individens behov och önskemål, utifrån beslutade insatser. För att ta hänsyn till brukarnas behov och önskemål ska de ges möjlighet att lämna synpunkter och beredas delaktighet både i utformandet av de egna insatserna som av hela verksamheten. Detta kan ske i olika former, som exempel kan följande nämnas:

- Handläggarna inom myndighetsutövningen tar in brukarnas synpunkter i utredningen inför biståndsbeslutet.
- Utförarverksamheterna erbjuder delaktighet då genomförandeplan, arbetsplan eller motsvarande tas fram.
- Utförarverksamheterna erbjuder olika former av kontaktmannaskap.
- Verksamheterna har olika former av brukar- och anhörigråd.
- Verksamheterna inhämtar synpunkter genom brukarenkäter.
- Verksamheter har en systematisk hantering av synpunkter och klagomål.

För att ta hänsyn till brukares och invånares olika förutsättningar att ta till sig information ska enheterna verka för att både muntlig och skriftlig information är lättbegriplig. Verksamheterna ska sträva efter att använda den mångfald som finns bland personalen för att kunna tillmötesgå brukarnas olika språkbehov.

Översättning till annat språk och tolk ska användas i den mån det bedöms nödvändigt för att informationen ska nå fram till den enskilde.

Verksamheterna ska också sträva efter att den fysiska miljön är anpassad efter människors olika förutsättningar när det gäller till exempel framkomlighet. När



lekutrustning (eller motsvarande) köps in ska verksamheterna ta hänsyn till genderaspekter. (Gender uttrycks genom ett inlärt, snarare än medfött, beteende).

Innehållet i verksamheten och den enskildes insatser ska i den mån det är möjligt anpassas efter skilda önskemål och behov. De verksamheter som serverar mat ska i möjligaste mån ta hänsyn till olika önskemål om kost, som brukarna kan ha beroende av religions- eller livsåskådning. Religions- och livsåskådningsfrågor är också viktiga för många i livets slutskede och därför är det angeläget att äldreomsorgens verksamheter beaktar den enskildes önskemål.

Inom framförallt verksamheter som vänder sig till barn och ungdomar är det viktigt att det pågår ett värdegrundsarbete för att höja acceptansen för olikheter bland brukarna. Detta handlar både om ett förebyggande arbete och att det finns rutiner för hur man ska agera då någon brukare upplever sig vara negativt särbehandlad, oavsett om det gäller personal eller andra brukare. Förskolorna ska ha likabehandlingsplaner som behandlar hur dessa frågor ska motverkas och hanteras.

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete i rollen som servicegivare överensstämmer med det arbete som sker utifrån stadsdelsnämndens mål. Det som redovisats i detta stycke följs därför upp genom uppföljningen av nämndmålen i stadens integrerade ledningssystem (ILS).

### **Planens giltighet och uppföljning**

Planen gäller sedan stadsdelsnämnden har fattat beslut om den och fram till och med att beslut om ny plan har tagits, dock längst till och med utgången av år 2012. Planen ska följas upp årligen.



# Uppföljning 2010 av Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012

## Sammanfattning

Under 2010 följer stadsdelsförvaltningen upp verksamheternas arbete med jämställdhets- och mångfaldsarbetet bland annat genom en enkät. Det kan konstateras att några större avvikelser inte har framkommit utifrån satta mål.

Förvaltningen har under året haft två diskrimineringsärenden. Bägge ärendena har utretts av DO men lagts ned. Inga kostnader har uppstått.

## Uppföljning av åtgärdsplanen

I kolumn 1-3 återges de åtgärder som togs upp i handlingsplanen för jämställdhet och mångfald år 2010-2012. I kolumn 4 redovisas resultatet av genomförd uppföljning.

Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning när	Uppföljning
Förvaltningen ska informera om förvaltningens policy mot kränkande särbehandling.	Personalchefen	Innan T1	Information är lämnad på intranätet och vid ledningsforum. Policyn inkluderar rutiner för trakasserier inklusive sexuella trakasserier.
Enhetscheferna ska gå igenom förvaltningens policy mot kränkande särbehandling och fasrutiner inklusive rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (sam) samt eventuella lokala rutiner minst två gånger per år på enheternas arbetsplatsträffar.	Enhetscheferna	Innan VB	Merparten av de enheterna som svarat på enkäten uppger att de har gått igenom befintliga policy och rutiner på arbetsplatsträffar och/eller på planeringsdagarna.  Policy mot kränkande särbehandling fortsätter att implementeras under 2010. Löpande diskussioner förs på enheterna och/eller på utbildningsdagarna.

Vid inträffad händelse ska enhetschefen agera i enlighet med förvaltningens policy om kränkande särbehandling.	Enhetscheferna	Innan VB	Policyn har följts i aktuella ärenden under året.
Förskolorna ska ta fram likabehandlingsplaner.	Enhetscheferna förskola	Inför VP	Samtliga enhetschefer på förskolorna har tagit fram likabehandlingsplaner 2010.
Enheterna ska sträva efter att höja acceptansen för olikheter genom att diskutera värdegrundsfrågor på arbetsplatsträffar.	Enhetscheferna	Innan VB	Värdegrundsfrågorna har diskuterats och behandlats på APT hos merparten av de som svarat på förfrågan. Flera arbetar aktivt med värdegrunden i sitt dagliga arbete och på planeringsdagarna.
Enheterna ska hålla en god kontakt med föräldralediga, långtidssjukskrivna, med flera tjänstlediga och se till att dessa får apt-protokoll samt inbjudningar till gemensamma aktiviteter (som planeringsdagar).	Enhetscheferna	Innan VB	Av de som svarat på enkäten framkommer det att några gånger under sin ledighet får de långtidssjukskrivna och föräldralediga APT-protokoll samt inbjudningar till gemensamma aktiviteter. Några av de anställda har inte velat ha information eller protokoll.
Enheterna ska genomföra fysisk skyddsron och psykosocial skyddsron minst en gång per år för att följa upp att arbetsförhållandena är lämpliga för den enskilde.	Enhetscheferna	Innan VB	Samtliga som inkommit med svar i enkätundersökningen har genomfört fysisk skyddsron minst en gång under året. Samtliga enheter har genomfört psykosocial skyddsron, vilket har sammanställts på avdelningsnivå och redovisats på förvaltningsgruppen.
Vid underrepresentation ska det av annonsen framgå att underrepresenterade kommer att prioriteras vid rekryteringen om de har jämförbara meriter och kompetens.	Enhetscheferna	Innan VB	Enheterna har i de fall där det har varit aktuellt med rekrytering eftersträvat en ökad mångfald. Det har dock inte alltid varit möjligt att uppnå, då man inte har fått kvalificerade sökande av den underrepresenterade gruppen. Annonseringen utanför den interna verksamheten har endast skett ett



			fåtal gånger eftersom övertalighet rått inom stadsdelen inom flera befattningar. Det har framkommit att på några enheter önskar man rekrytera så att åldersstrukturen blir mer spridd.
Alla enheter ska sträva efter att ta emot både praktikanter och elever.	Enhetscheferna	Innan VB	Verksamheterna har tagit emot ca 100 praktikanter och elever under 2010.
Alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha individuella kompetensutvecklingsplaner.	Enhetscheferna	Innan VB	Rapportering sker i ILS-webben i VB 2010.
En lönekartläggning ska genomföras.	Personalchef	Innan VB	Lönegrupp med fackliga representanter startar under höstterminen 2010 för att arbeta vidare med lönekartläggning.
Förvaltningsgemensamma lönekriterier ska tas fram.	Personalchef	Innan T1	Förvaltningen har tagit fram lönekriterier.

Samtliga enheter inom förvaltningen ska rapportera sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete i sina verksamhetsberättelser för 2010. Den redovisningen sammanställs i den samlade verksamhetsberättelsen 2010 för stadsdelsnämnden.

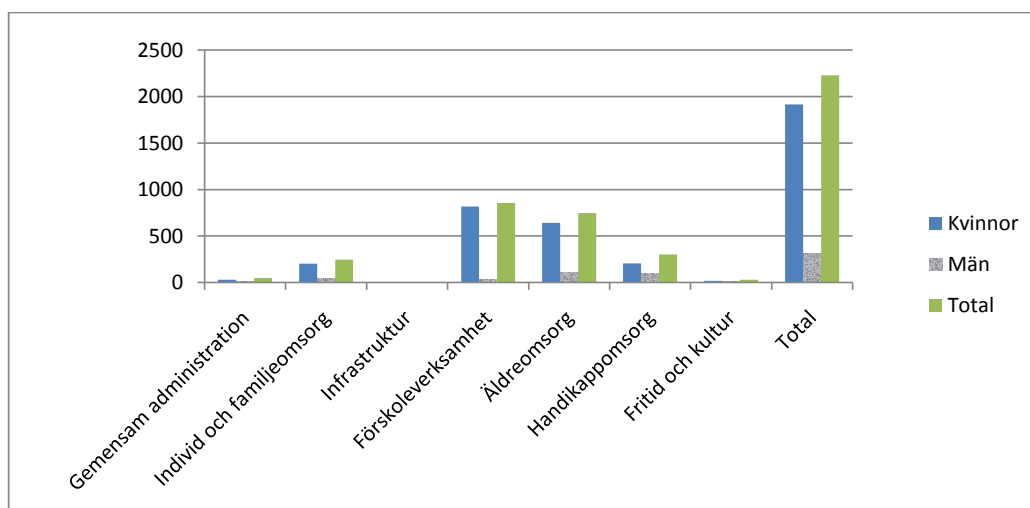
## Personalstatistik

Nedan presenteras personalstatistik över förvaltningens personal per den sista november 2010, med kommentarer.

**Tabell: Tillsvidareanställda (månadsavlönade) kvinnor och män per verksamhet nov 2010.**

	Kvinnor	Män	Total	Andel Kvinnor i %	Andel Män i %	Andel Total i %
Gemensam administration	30	17	47	64	36	100
Individ och familjeomsorg	202	45	247	82	18	100
Infrastruktur	1	1	2	50	50	100
Förskoleverksamhet	817	38	855	96	4	100
Äldreomsorg	642	104	746	86	14	100
Handikappomsorg	206	97	303	68	32	100
Fritid och kultur	17	12	29	59	41	100
Total	1915	314	2229	86	14	100

**Tabell: Tillsvidare anställda (månadsavlönade) kvinnor och män per verksamhet november 2010**



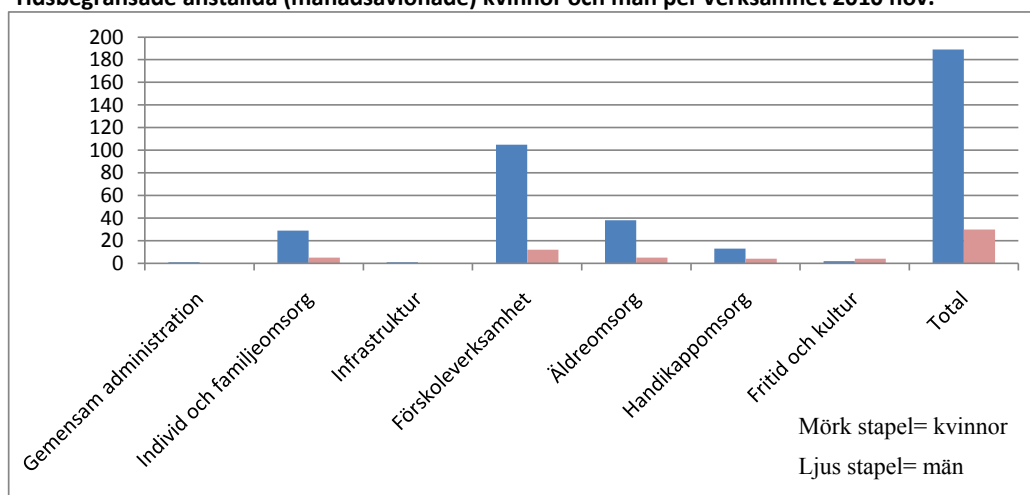
Förvaltningen hade totalt i november 2010 2 229 tillsvidare anställda. Sedan december 2008 har förvaltningen minskat med 379 tillsvidare anställda. Andelen män har minskat med 2 procentenheter mellan 2008 och 2010 i gruppen tillsvidareanställda med månadslön.

Det är 86 % av de tillsvidareanställda som är kvinnor och 14 % är män. Fritid och kultur är de enheter som har jämnast könsfördelning; 59 % kvinnor respektive 41 % män. I alla andra verksamheter utgör kvinnorna den större delen. (Infrastruktur ingår ej, endast 2 anställda)

**Tabell: Tidsbegränsade anställda kvinnor och män per verksamhet 2010 nov**

	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor i %	Män i %	Total i %
Gemensam administration	1	0	1	100	0	100
Individ och familjeomsorg	29	5	34	85	15	100
Infrastruktur	1	0	1	100	0	100
Förskoleverksamhet	105	12	117	90	10	100
Äldreomsorg	38	5	43	88	12	100
Handikappomsorg	13	4	17	76	24	100
Fritid och kultur	2	4	6	33	67	100
Total	189	30	219	86	14	100

**Tidsbegränsade anställda (månadsavlönade) kvinnor och män per verksamhet 2010 nov.**



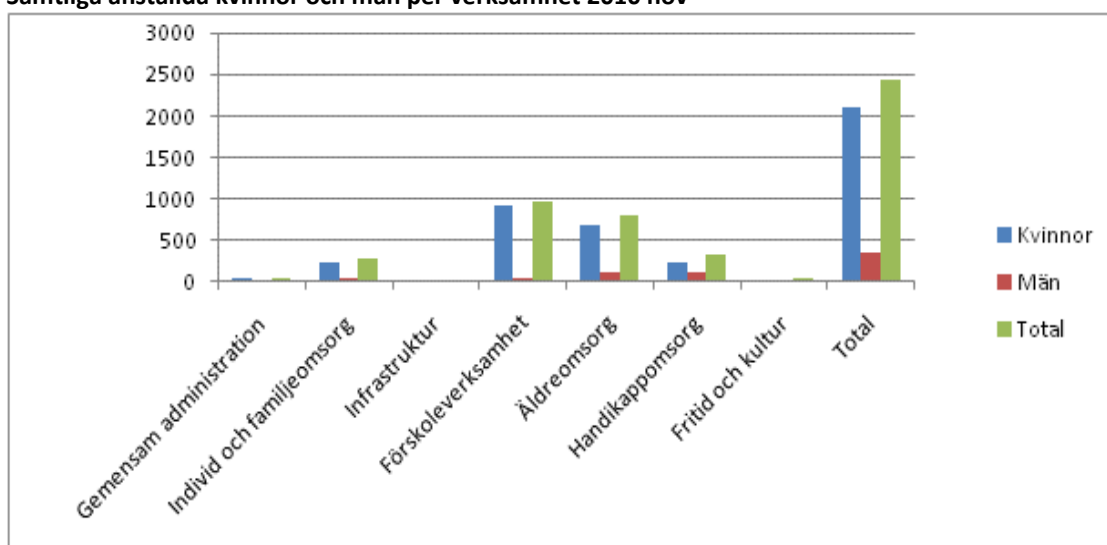
Antalet tidsbegränsat anställda uppgick i november 2010 till 219 . De tidsbegränsat anställda utgör 10 % av alla månadsavlönade (tillsvidareanställda och tidsbegränsade). Av de tidsbegränsade anställda utgör männen 14 % och kvinnorna 86 %. Det är samma fördelning mellan kvinnorna och männen bland de tidsbegränsade anställda som hos de tillsvidareanställda. En förändring har skett i gruppen tidsbegränsade anställda. Andelen män har minskat mellan 2008 och 2010 med 7 procentenheter, andelen kvinnor har ökat med motsvarande.

Antalet tidsbegränsade anställda har minskat med 35 % mellan 2008-2010. Inom fritid och kultur är männen överrepresenterade, de utgör 67 % och kvinnorna 33 % av de anställda. I övriga grupper är kvinnorna överrepresenterade.

**Tabell: Samtliga anställda kvinnor och män per verksamhet 2010 nov**

	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor i %	Män i %	Total i %
Gemensam administration	31	17	48	65	35	100
Individ och familjeomsorg	231	50	281	82	18	100
Infrastruktur	2	1	3	67	33	100
Förskoleverksamhet	922	50	972	95	5	100
Äldreomsorg	680	109	789	86	14	100
Handikappomsorg	219	101	320	68	32	100
Fritid och kultur	19	16	35	54	46	100
Total	2104	344	2448	86	14	100

**Samtliga anställda kvinnor och män per verksamhet 2010 nov**



Av samtliga månadsavlönade utgör kvinnorna 86 % och männen 14 %. Förskolan är starkt överrepresenterade av kvinnor 95 %. Samtliga enheter är överrepresenterade av kvinnor. Fritid och kultur är den verksamhet som har jämnast fördelning mellan könen. Men även i denna grupp har kvinnorna större andel anställda. Tidigare har denna grupp haft fler anställda män än kvinnor.