



Farsta stadsdelsförvaltning

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

2013 - 2015

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Lagar	1
2. Bakgrund och inledning	3
3. Utvärdering av 2010 – 2012 års plan	3
4. Arbetsförhållanden	5
Kartläggning och analys	
Mål	
Åtgärder	
5. Förvärvsarbete och föräldraskap	8
Kartläggning och analys	
Mål	
Åtgärder	
6. Sexuella trakasserier	8
Kartläggning och analys	
Mål	
Åtgärder	
7. Kompetensutveckling, rekrytering och personalrörlighet	9
Kartläggning och analys	
Mål	
Åtgärder	
8. Jämställdhetsanalys av löner	10
Kartläggning och analys	
Mål	
Åtgärder	
9. Mångfald	11
Kartläggning och analys	
Mål	
Åtgärder	

1. Lagar

Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringslagstiftningen är sedan 2009 sammanförd i en lag, Diskrimineringslagen. Lagens ändamål är att motverka diskriminering och att på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och ålder.

Enligt lagen ska arbetsgivare med 25 eller flera anställda upprätta en skriftlig plan för jämställdhetsarbete som ska revideras minst vart tredje år.

Arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

- Är arbetstagare
- Gör en förfrågan eller söker arbete
- Söker eller fullgör praktik
- Utför eller står till förfogande för att utföra arbete som inhyrd eller inlånad

Med diskriminering avses:

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktioner att diskriminera

Föräldraledighetslagen (1995:584)

Följande sex former av föräldraledighet finns för vård av barn:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning
2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter
3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning
4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).
5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn
6. Hel ledighet eller ledighet i form av förkortning av normal arbetstid med hälften för en förälder till ett barn för vilket lämnas helt vårdnadsbidrag

Föräldraledighetslagen är tvingande för arbetsgivaren och kan inte inskränkas.

Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002:293)

Lagens syfte är att motverka diskriminering av deltidsanställda arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och anställningsvillkor.

2. Bakgrund och inledning

Stadsdelsförvaltningens jämställdhetsplan utgår ifrån gällande lagstiftning, stadens riktlinjer och förvaltningens egna policydokument.

Jämställdhetsplanen anger förvaltningens övergripande mål och åtgärder för maximalt tre år. I verksamheterna bryter man ner mål och åtgärder till egna konkreta handlingsplaner.

Stockholms stad strävar mot att minska etnisk och social segregation och Farsta stadsdelsförvaltning ska därför aktivt arbeta med att för sin del bidra till stadens mål. Det finns värdefulla såväl kulturella som språkliga kompetenser hos våra nuvarande och framtida medarbetare att ta till vara på och utveckla för våra brukares bästa.

Farsta stadsdelsförvaltning ska i allt väsentligt vara en jämlik arbetsplats med ett aktivt arbete för jämställdhet och mångfald. Oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, fysisk eller psykisk funktionsnedsättning eller ålder ska alla behandlas lika i fråga om arbete och anställningsvillkor. Arbetsklimatet i förvaltningens verksamheter ska kännetecknas av respekt för och kunskap om olikheter hos människor och kulturer. De anställdas olika kompetenser är en styrka och resurs och stadsdelsförvaltningen ser ett värde i att dess anställda har olika erfarenheter. Stadsdelsförvaltningen ska aktivt motarbeta rasism, främlingsfientlighet och annan diskriminering.

Den av stadsdelsnämnden beslutade jämställdhets- och mångfaldsplanen fungerar som övergripande policydokument och gäller för alla verksamheter. Jämställdhets- och mångfaldsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i det dagliga arbetet. Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsfrågorna i stadsdelen och alla chefer ansvarar på sin nivå för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att jämställdhet och mångfald i arbetslivet ska uppnås.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska planeras, dokumenteras och utvärderas på samma sätt som övrig verksamhet inom stadsdelsnämnden. Varje arbetsställe ska konkretisera hur man aktivt kommer att arbeta med jämställdhet och mångfald utifrån verksamhetens specifika förutsättningar.

Definitioner

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.

Jämlikhet utgår från alla människors lika värde och innebär att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Mångfald ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår ifrån alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önsknings, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Mål: Förvaltningens jämställdhetsplan 2013- 2015 skall vara väl känd av avdelnings- och enhetschefer.

Åtgärd: Planen behandlas på respektive avdelningschefsmöte

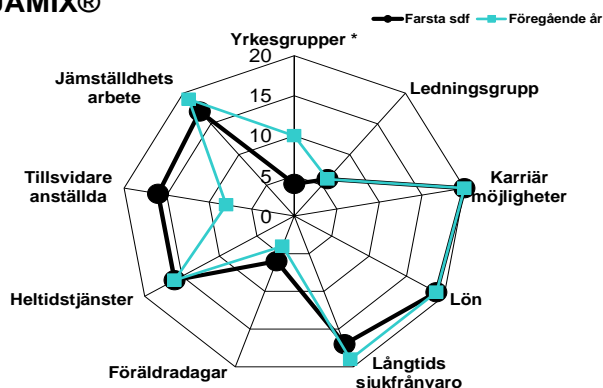
Ansvarig: Förvaltningsledning och chefer

3. Utvärdering av plan 2010 – 2012

Förvaltningen följer sedan ett antal år tillbaks sin ”jämställdhetsstatus” med hjälp av JÄMIX® via Nyckeltalsinstitutet, där förvaltningen jämför sig med andra förvaltningar, staden som helhet och andra liknande organisationer. Ett jämställdhetsvärde baserat på nio indikatorer räknas fram. Faktorerna är:

- Yrken - Yrken med minst 40 % av det underrepresenterat kön
- Ledning - Den högsta ledningsgruppen har minst 40 % av underrepresenterat kön
- Karriärmöjlighet - Möjligheterna att bli chef är lika för könen
- Ersättning - Lika lön
- Ohälsa - Långtidssjukfrånvaron är lika för kvinnor och män
- Föräldraskap - Män tar ut föräldraledighet i samma utsträckning som kvinnor
- Arbetstid - Lika stor andel heltidsanställda
- Trygghet - Andel med fast anställning skiljer inte mellan könen
- Jämställdhetsplan - Ett aktivt arbete är nedlagt i planen

JÄMIX®



Ju längre ut i diagrammet värdet ligger desto mer jämställd är organisationen. Förvaltningen har i stort bra värden inom de områden som kan påverkas, som karriärmöjlighet, lön och långtidssjukfrånvaro. Mycket arbete återstår dock innan föräldraledigheten delas lika mellan man och kvinna.

Jämrixresultat i jämförelse med föregående år

Tabell 1: Sammanvägt jämställdhetsindex för åren 2008 – 2011

	2008	2009	2010	2011
Farsta	115	117	121	121
Medianvärde*	109	113	116	117

* Medianvärdet av alla deltagande organisationer

I allt väsentligt har förvaltningen förbättrat sitt jämställdhetsindex men det återstår ändå arbete att göra för att bli en mer jämställd organisation. Mycket av det som behöver göras ligger dock utanför förvaltningens förmåga, som t ex att öka antalet manliga förskollärare, eller uttaget av föräldraledighet. Förvaltningen strävar fortsatt mot att dock öka antalet män i kvinnodominerade yrkesgrupper och att minska skillnaden i uttag av föräldraledighet mellan kvinnor och män.

4. Arbetsförhållanden

3 kap 4§ ”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.”

4.1 Kartläggning och analys

Personal och könsfördelning.

Tabell 2: Antal tillsvidareanställda oktober 2012

	Tillsvidareanställda		Tillfälligt anställda	
	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	964	85,16	938	74,62
Män	168	14,84	319	25,38
	1132	100	1257	100

Farsta stadsdelsförvaltning bedriver en verksamhet där de flesta anställda är kvinnor, nästan 85 % att jämföra med befolkningen i området där drygt 51 % är kvinnor.

Tabell 3: Heltids- resp. deltidsanställning i % fördelat på kön och anställningsform oktober. 2012

	Tillsvidareanställda		Tillfälligt anställda	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid
Kvinnor	81,64	18,36	10,87	89,13
Män	75,60	24,40	7,52	92,48

Av tillsvidareanställda kvinnor arbetar 81,64% heltid och motsvarande för män är 75,6%. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda kvinnor är drygt 94 % att jämföra med drygt 91 % för män. När det gäller tillfälligt anställda är motsvarande tal 14,45 % för kvinnor och 8,7 % för män.

Av de tillsvidareanställda kvinnorna arbetar en större andel heltid jämfört med tillsvidareanställda män. Tillfälligt anställda har i större utsträckning deltidsanställningar

Medarbetarna finns inom 72 olika yrkesbenämningar och fördelas enligt tabell 4.

Tabell 4: Anställda kvinnor respektive män på fördelade på yrken oktober. 2012

Yrken med	Endast	Mer än 60 %	Mellan 40 – 60 %	Totalt
Kvinnor	36	21	3	60
Män	7	2	3	12
Summa	43	23	6	72

Undantas yrkesgrupper med tre eller färre anställda ser fördelningen ut enligt tabell 5. 32 yrkesbenämningar har endast en anställd.

Tabell 5: Kvinnor och män fördelade på yrken fler än tre anställda totalt

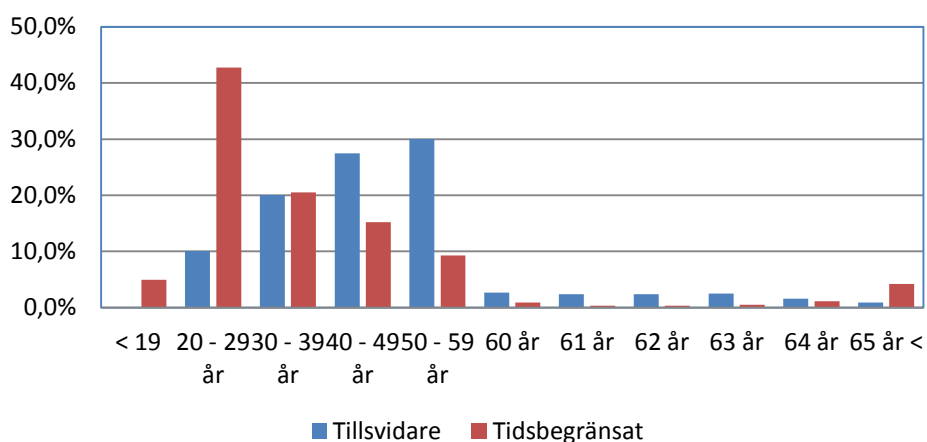
Yrken med	Endast	Mer än 60 %	Mellan 40 – 60 %	Totalt
Kvinnor	6	18	3	27
Män	1	1	2	4
Summa	7	19	5	31

Tabell 6: Tillsvidareanställdas åldersfördelning fördelat på kön oktober 2012

Ålder	Tillsvidareanställda			Tidsbegränsat anställda		
	Kvinnor	Män	Andel kvinnor (%)	Kvinnor	Män	Andel kvinnor (%)
< 19 år				49	13	79,0
20 – 29 år	97	17	85,1	385	152	71,7
30 – 39 år	190	37	87,1	194	64	75,2
40 – 49 år	271	40	83,2	149	42	78,0
50 – 59 år	283	57	83,4	86	31	73,5
60 år	28	2	93,3	9	2	81,8
61 år	24	2	92,3	3	1	75,0
62 år	24	3	88,9	3	1	75,0
63 år	26	2	92,9	5	1	83,3
64 år	13	5	72,2	9	5	64,3
65 < år	7	3	72,7	46	7	86,8
Totalt	964	168	85,2	938	319	74,6

Tidsbegränsat anställda har en betydligt lägre medianålder än tillsvidareanställda, 30 år för tidsbegränsat anställda jämfört med 47 år för tillsvidareanställda.

Åldersfördelning tillsvidareanställda jämfört med tidsbegränsat anställda



Tabell 7: Sjukfrånvaro 12 månader okt. 2011 –sept. 2012 i %

Frånvarotid	Kvinnor	Män
Dag 1	0,12	0,10
Dag 2- 14	2,15	1,80
Dag 15 - 30	0,39	0,20
Dag 31 - 45	0,34	0,15
Dag 46 - 90	0,64	0,19
Dag 91 - 180	0,78	-
Dag 181 - 365	0,94	0,72
Dag 366 <	1,03	1,07
Totalt	6,38	4,23

Den fysiska arbetsmiljön

4.2 Mål:

- Sjukfrånvaron skall under närmaste året sänkas till totalt 5,0 %
- Korttidssjukfrånvaron skall minska
- Skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro ska minska
- Den fysiska arbetsmiljön skall vara säker och den psykosociala arbetsmiljön upplevas som trygg.
- Arbetsmiljön skall upplevas välkomnande för alla

4.2 Åtgärder:

- Varje månad analyseras sjukfrånvaron på avdelnings- och enhetsnivå
- Friskvårdstid erbjuds på betald arbetstid
- Varje enhet skall utarbeta hälsoplaner på enhetsnivå och finns också till individuella hälsoplaner
- Vid tre sjukfrånvarotillfällen under en sexmånadersperiod kallas ska chefen ha ett samtal med den anställda
- (- Vid fler än tre sjukfrånvarotillfällen ska den anställda besöka företagshälsovården)

4.3 Ansvarig:

- Avdelnings- och enhetschefer med stöd av HR-avdelningen.

Den psykosociala arbetsmiljön

4.2 Åtgärder:

- Att årligen undersöka behov av åtgärder, utbildning eller annat för att motverka kränkande behandling, hot eller våld på arbetsplatsen
- Att analysera och vidta åtgärder utifrån resultat av medarbetarenkäten
- Arbetstiderna skall så långt det är möjligt vara flexibla och anpassade till de anställdas behov av att förena yrkesliv med privatlivet

4.3 Ansvarig:

- Avdelnings- och enhetschefer med stöd av HR-avdelningen

5. Förvärvsarbete och föräldraskap

3 kap 5§ ”Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap”

5.1 Kartläggning och analys:

Kvinnor är i högre utsträckning än män föräldralediga oavsett ledighetsform. Under 2011 var kvinnors totala föräldraledighet 6% att jämföra med männens på 2,8%.

5.2 Mål:

- Skillnaden i uttag av föräldraledighet skall minska

5.3 Åtgärder:

- Förvaltningsledningen ska tydligt förmedla sin syn på uttag av föräldraledighet och vård av barn

5.4 Ansvarig:

- Förvaltningschefen och ledningsgruppen

6. Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

3 kap, 6§. ”Arbetsgivaren skall 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”.

6.1 Kartläggning och analys

Inga anmälningar rörande sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling har rapporterats eller anmälts till HR-avdelningen under 2011/12.

Rutiner för stöd, hantering och åtgärder finns i förvaltningens policy mot kränkande behandling.

6.2 Mål

- Alla medarbetare ska känna till förvaltningens policy och veta var den finns
- Ingen ska känna sig utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling

6.3 Åtgärder

- Förvaltningens policy ska tas upp i samband med introduktion av nyanställda och behandlas på APT minst en gång per år.

6.4 Ansvarig

- Chef i alla led

7. Kompetensutveckling, rekrytering och personalrörlighet

3 kap 7§ ”Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga befattningar.”

3 kap, 8§ ”Arbetsgivaren skall 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.”

3 kap 9§. ”När det på en arbetsplats inte råder i huvudsak jämn könsfördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efterhand ökar.

Första stycket skall dock inte tillämpas om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt. ”

7.1 Kartläggning och analys

De fyra största yrkesgrupperna (barnskötare, förskollärare, undersköterskor och vårdbiträden) utgör tillsammans 61 % av alla anställda och drygt 92 % av dem är kvinnor.

Utbildningsinsatser diskuteras i medarbetarsamtal utifrån medarbetarens och verksamhetens behov.

Under de närmaste åren står förvaltningen inför stora pensionsavgångar, drygt 42 % av de anställda är 50 år eller äldre vilket gör att förvaltningen kommer att stå inför rekryteringsbehov för att ersätta personal som går i pension.

Förvaltningen har också som mål att öka andelen förskollärare från nuvarande ca 40 % till 50%.

7.2 Mål

- Att öka andelen jämställda yrkesgrupper
- Att öka andelen män i kvinnodominerade yrkesgrupper

7.3 Åtgärder

- Platsannonser ska utformas så att de stimulerar till mångfald och inte utesluter någon på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

7.4 Ansvarig

- Rekryterande chef med stöd av HR

8. Jämställdhetsanalys av löner

3 Kap, 11 § ”Arbetsgivaren skall vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultat av kartläggningen och analysen enligt 10§. I planen skall anges vilka justeringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.”

8.1 Kartläggning och analys

Tabell 8: Medianlönen i de största yrkesgrupperna september 2012

	Medianlön		Antal		Andel kvinnor (%)	Kvinnors andel av mäns medianlön (%)
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män		
Barnskötare	22353	20675	220	8	96,5	108,1
Förskollärare*	27112	25925	172	6	96,6	104,6
Fritidsledare	22357	21826	16	13	55,2	102,4
Socialekreterare	29300	28648	53	16	76,8	102,3
Vård/biståndsbedömare	29192		30	1	96,8	
Sjuksköterska	33175		16	1	94,1	
Undersköterska	23518	22290	127	11	92,0	105,6
Vårdbiträde	21910	21640	117	30	79,6	101,2
Vårdare	23000	22350	27	17	61,4	102,9
Förvaltningens total	24291	23225	964	168	84,94%	104,5

* Före löneöversyn 2012

Kvinnor har en högre medianlön än män, särskilt i de markant kvinnodominerade yrkesgrupperna. I grupper med jämnare könsfördelning minskar skillnaderna.

8.2 Mål

- Löneskillnader beroende på kön skall inte finnas

8.3 Åtgärder

- Rekrytering och lönesättning av personal skall göras baserat på kompetens.
- Lönesättning skall göras utifrån tydliga och väl kända lönekriterier

8.4 Ansvarig

- Förvaltningsledningen, chefer och HR-avdelningen

9. MÅNGFALD

Stockholms stad och förvaltningens mål är att de anställda ska avspegla stadens befolkning i staden i alla avseenden och ur alla aspekter. Mångfalden avspeglas inte enbart i variationen av etnisk – kulturell bakgrund. Dock finns en uttalad målsättning att öka antalet chefer med annan etnisk bakgrund.

9.1 Mål

- Öka antalet chefer med annan etnisk bakgrund

9.2 Åtgärder

- Annonser ska vara utformade på ett icke-diskriminerande sätt som inte på osakliga grunder utestänger sökande. All rekrytering ska dock vara kompetensbaserad

9.3 Ansvarig

- Rekryterande chefer