



## Uppföljning av Jämställdhets- och mångfaldsplanen (2010-2012) år 2010.

Förvaltningen har som uppgift att årligen följa upp de mål, åtaganden och arbetssätt som anges i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Denna uppföljning bygger på en jämförelse av de nio nyckeltalen i JÄMIX -redovisningen från år 2008 till år 2009 och de svar som cheferna gett på ett antal frågor som har skickats ut till dem om hur de uppfyller åtagandena. Frågorna har besvarats av ca hälften av alla chefer. Den låga svarsfrekvensen kan bero på att cheferna inte varit medvetna om att uppföljningen skulle göras, att de var uppe i ett intensivt arbete med enheternas årsberättelsen och att de fick för kort tid för att besvara frågorna.

Uppföljningen visar att jämställdhets- och mångfaldsplanen behöver bli mer känd i förvaltningen. Medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågor för såväl medarbetare som i relation till brukare och innevånare bör öka.

### Vad är JÄMIX?

JÄMIX är ett sammanfattande jämställdhetsindex som grundar sig på 9 nyckeltal där var och en av de nio mätpunkterna kan ge 20 poäng vardera. Ju högre poäng en organisation har desto bättre jämställdhet har organisationen. Mätpunkterna är;

- trygghet - andel tillsvidareanställda män respektive kvinnor,
- arbetstid - andelen heltidstjänster för kvinnor respektive män
- föräldraskap - männens uttag av föräldraledighet,
- ohälsa - långtidssjukfrånvaron för kvinnor jämfört med män,
- ersättning - lika lön för kvinnor och män,
- karriärmöjligheter - lika möjligheter att bli chef,
- ledning- består högsta ledningsgruppen av minst 40 procent av vardera kön
- yrken - yrkesgrupper med minst 40 procent av vardera kön
- jämställdhetsarbetet - det aktiva nedlagda jämställdhetsarbetet

För år 2009 var JÄMIX-värdet för förvaltningen 121 poäng, en förbättring jämfört med 2008 (115 poäng). JÄMIX-värdet för staden var 129 poäng.

### Utvecklingsområden och åtaganden

De övergripande utvecklingsområden som förvaltningen enligt jämställdhets- och mångfaldsplanen ska arbeta med under planperioden 2010-2012, är en mer heterogen personalsammansättning, en öppen attityd till föräldrars rätt att bestämma vem som tar ut föräldraledighet och vård av barn samt att minska andelen långtidssjuka.

### **En mer heterogen personalsammansättning**

Förvaltningen ska sträva efter en mer heterogen personalsammansättning. Förvaltningen ska särskilt eftersträva att öka andel anställda som är män. Andelen anställda män har minskat från 229 (2009) till 216 män .

JÄMIX -resultatet visar att andelen yrkesgrupper med könsfördelning 40-60 % har minskat från föregående år från 10 % till 0 %, vilket är en försämring. Andelen kvinnor i högsta ledningsgruppen är 70 % vilket inte heller ger en 40-60 % fördelning.

Förvaltningens platsannonser bör utformas så att det framgår att förvaltningen sätter värde i numerär jämställdhet och mångfald bland medarbetarna. Det görs inte. Kanske behövs en gemensam skrivning för stadsdelen som cheferna kan använd vid rekrytering. Vid rekrytering används stadens webbaserade IT-verktyg som ger en kvalitetssäkrad rekrytering. Inom äldreomsorgen har ingen rekrytering skett under året.

### **Möjlighet att förena arbetsliv och privatliv**

Medarbetare ska oavsett kön uppleva att arbetsgivaren inte värderar vem i familjen som tar ut föräldraledighet och vård av barn. Resultatet i JÄMIX 2009 visar det genomsnittliga uttaget av föräldradagar av män som tagit ut föräldraledighet och det uttaget har minskat något jämfört med året innan.

För att underlätta för medarbetare att kunna förena arbetsliv och privatliv ska möten och andra former av sammankomster förläggas mellan kl. 9 och kl. 15. Inom äldreomsorgen har möten och arbetsplatsträffar hållits på tider som gjort det möjligt för alla medarbetare att delta. Inom förskolan och inom social omsorg har en del möten kunnat förläggas mellan kl. 9 – 15 men en hel del möten måste av verksamhetsmässiga skäl förläggas före kl. 9 eller efter kl. 15.

Alla anställda som blir föräldrar ska få tydlig information av närmaste chef om förvaltningens hållning till medarbetarens uttag av föräldraledighet och ledighet för vård av barn. Målet är att medarbetare oavsett kön ska uppleva att arbetsgivaren inte värderar vem i familjen som tar föräldraledighet och ledighet för vård av barn. Föräldralediga ska under föräldraledigheten få fortlöpande information i frågor som berör denne som anställd. Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren. Uppföljningen visar att målet behöver tydliggöras. Av de som anger att de gett information till blivande föräldrar, har en del bara informerat om ledighetsreglerna.

### **Minska sjukfrånvaron**

Andelen medarbetare som är långtidssjukfrånvarande ska minska. Förvaltningen ska särskilt sträva efter att andelen långtidssjukskrivna kvinnor ska minska. Under året har den totala sjukfrånvaron minskat från 8,1 % föregående år till 6,8 %, en minskning med 1,3 procentenheter. Den riktigt långa sjukfrånvaron från dag 180 och mer är den sjukfrånvaro som har minskat mest i förvaltningen.

Under året har 10 chefer gått en utbildning i hälsofrämjande och coachande ledarskap i syfte att se tidiga signaler på ohälsa i samverkan med företagshälsovården. De återstående 30 cheferna erbjuds utbildning under 2011. Den planerade utbildning för chefer om sjukdomar och långtidssjukskrivningar ur ett genusperspektiv har inte genomförts.

Chefer kan boka tid med HR-konsult för genomgång och förslag till åtgärder för långtidssjukskrivna. När nya chefer anställs utbildas de i Stockholms stads rehabiliteringsprocess.

### **Jämställdhetsfrågor och mångfaldsfrågor gentemot brukare och innevånare.**

Enheternas arbete beskrivs mer utförligt i enheternas verksamhetsberättelser

### **Äldreomsorgen**

Inom äldreomsorgen förs diskussioner om bemötande, förhållningssätt samt vård och omsorg utifrån ett genusperspektiv. Detta har också varit aktuellt på planeringsdagar. Äldreomsorgen arbetar med att ta fram en värdegrund. Under hösten deltog hemtjänsten i en intressant konferens om jämställdhet utifrån ett brukarperspektiv.

### **Förskolorna**

Förskolorna arbetar aktivt med jämställdhets- och mångfaldsfrågor sedan många år tillbaka. De arbetar aktivt med likabehandlingsplanen. Förskolorna önskar att personalgrupperna bestod av fler män, men det finns för få som vill arbeta inom förskolan. Inom ett flertal förskolor finns en särskilt utbildad genusinspiratör. Inom flertalet av förskolorna finns olika konstellationer av familjebildningar och nationaliteter och det gör att jämställdhets- och mångfaldsfrågor ständigt är aktuella. Frågor om jämställdhetsarbetet på förskolan kommer både från förskolebarnens föräldrar och de föräldrar som undersöker olika förskolor för att sedan söka plats för sitt barn.

**Social omsorg**

Vid Liljeholmens dagliga verksamhet utgår alla diskussioner om brukarens daglig verksamhet i alla människors lika värde och att livsvillkoren ska vara så goda som möjligt. Alla ska få plats i vårt samhälle.

Beställarenheten överväger i de enskilda ärendena om en annan bedömning av insatserna skulle göras om den enskilde hade ett annat kön eller en annan etnisk bakgrund.

Glasade gången och Fruängens yrkesgrupp ser till att brukare placeras där det finns personal med liknande bakgrund för att brukaren ska känna sig tryggare och få hjälp med information om arbetsuppgifterna.

**Förebygga diskriminering**

Under året har chefer och fackliga representanter fått en genomgång av diskrimineringslagstiftningen och metoder för det förebyggande arbetet mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Alla chefer har vid minst en medarbetarträff per år informera om förvaltningens policy. Information om förvaltningens policy ges till nyanställda och tas upp vid förändringar eller vid behov.

Årets lönekartläggning till jämställdhets- och mångfaldsplanen visar inte på några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Förvaltningen har under året haft ett diskrimineringsärende.