



Uppföljning av Jämställdhets- och mångfaldsplanen (2010-2012) 2011

Förvaltningen ska årligen följa upp de mål, åtaganden och arbetsätt som anges i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Uppföljning bygger dels på en jämförelse av de nio nyckeltalen i JÄMIX-redovisningen för 2010 och dels på enheternas verksamhetsberättelser för året.

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 2010 var JÄMIX -värdet för förvaltningen 127 poäng, en förbättring jämfört med 2009 (121 poäng). Förbättringen består i att andelen tillsvidareanställda män har ökat, vilket innebär en minskad skillnad mellan antal kvinnor och män som har en tillsvidareanställning i förvaltningen.

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

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 är 219 av 1 957 anställda med månadslön.

Andelen yrkesgrupper med minst 40 % av vardera kön bör öka. Endast en befattningsgrupp har en sådan könsfördelning. I högsta ledningsgruppen är männen underrepresenterade i och med att de utgör mindre än 40 % av ledningsgruppen.

Förvaltningens platsannonser bör utformas så att det framgår att förvaltningen sätter värde i numerär jämställdhet och mångfald bland medarbetarna. Det görs ibland. Vid rekrytering används stadens webbaserade IT-verktyg som kan användas för att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen.

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. I förvaltningen har det funnits en stor skillnad mellan kvinnors och mäns uttag av tillfällig vård av barn. Den skillnaden har minskat betydligt både föregående år och till 2010, vilket är positivt (JÄMIX).

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 alla enheter strävar man efter att förlägga möte på tider som passa alla men verksamhetsmässiga skäl gör det inte alltid möjligt.

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 6,8 % föregående år till 6,2 %. Det är den längre sjukfrånvaron från dag 91 och framåt som har fortsatt att minska.

Under året genomfördes ett projekt med syfte att minska korttidssjukfrånvaron. Ett antal medarbetare erbjöds hälsocoachande samtal hos företagshälsovården Previa. Dessa samtal resulterade i en skriftlig hälsoplan för individen, som utgör grund för det fortsatta hälsoarbetet runt medarbetaren.

Under året har ett flertal chefer tillsammans med personalkonsulent och HR-konsult haft möten med genomgång av sjukfrånvaron för deras enheter och fått förslag till åtgärder. Arbetet kommer att fortsätta under 2012 tills alla chefer har fått en genomgång av sjukfrånvaron. När nya chefer anställs utbildas de i Stockholms stads rehabiliteringsprocess.

Enheternas arbete utifrån Jämställdhets- och mångfaldsplanen

Inom äldreomsorgen förs diskussioner om bemötande, förhållningssätt samt vård och omsorg utifrån ett genusperspektiv och hänsyn till olika kulturer så långt det går. På Axcgården har målet om att alla ska komma till tals på möten och planeringsdagar inneburit ett aktivt stöd till språkförståelse. Enheterna arbetar med att utveckla sina arbetssätt utifrån stadens gemensamma värdegrund för äldreomsorg. Utgångspunkten är att äldre ska ges ökat inflytande och erbjudas en individ- och situationsanpassad omsorg med bra bemötande, värdighet och välbefinnande som grund.

Förskolorna arbetar medvetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor sedan många år tillbaka. Alla förskolor arbetar aktivt med likabehandlingsplaner. Förskolorna strävar efter att kunna rekrytera fler män, men det är svårt. Inom ett flertal förskolor finns en särskilt utbildad genusinspiratör. Olika konstellationer av familjebildningar och nationaliteter gör att jämställdhets- och mångfaldsfrågor ständigt är aktuella för förskolorna. Frågor om jämställdhetsarbetet på förskolan kommer från föräldrar med barn på förskolan men också från föräldrar som undersöker olika förskolor för att sedan söka plats för sitt barn.



Inom social omsorg förs diskussioner om bemötande, förhållningssätt och vård och omsorg utifrån ett genusperspektiv. Hänsyn tas till olika kulturer så långt det är möjligt. Dessa diskussioner gäller såväl medarbetare som brukare och innevånare. Arbetet med att skapa ett öppet arbetsklimat där all personal kan känna sig trygga och uppskattade betonas av gruppboendena.

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.

Arbetet med jämställdhetsfrågor och mångfaldsfrågor gentemot brukare finns mer utförligt beskrivet i enheternas verksamhetsberättelser

Förebygga diskriminering

Merparten av cheferna har vid minst ett tillfälle under året informera om förvaltningens policy för att förebygga diskriminering. 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 inte haft något diskrimineringsärende under året.