



UPPFÖLJNING AV 2010 ÅRS JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

Nämndens mål: Vi tar tillvara olikheter och mångfald

Inom Skärholmens stadsdelsförvaltning är vår målsättning att ta tillvara all personals erfarenhet och kunskap oavsett ålder, kön och bakgrund. Medarbetarna är i skiftande ålder och med olika erfarenheter och bakgrund. Vi utgår från förvaltningens värdegrund och möter varandra med respekt.

Skärholmens jämställdhets- och mångfaldsplan är i huvudsak inriktad på medarbetarna. Delmålen som finns i planen redovisas nedan och utvärderas främst i relation till uppnådda resultat i medarbetarenkäten för 2010. När resultaten diskuteras används ofta medelvärden som baseras på en 10-gradig skala. En analys av löneläget ur ett jämställdhetsperspektiv för ett antal befattningar har också genomförts.

Vi följer stadens personalpolicy som anger inriktningen och de gemensamma ramar som vägleder medarbetare och chefer inom Stockholms stad.

Delmål i Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010

MEDARBETARNA

Förening förvärvsarbete och föräldraskap

Möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap är en viktig fråga för oss som arbetsgivare. Att få livspusslet att gå ihop är för många av våra medarbetare en utmaning och det gäller oavsett kön. I medarbetarsamtalen tar chefen upp frågan om att förena arbetet med föräldraskap med medarbetaren för att hitta lösningar som fungerar. I medarbetarenkäten finns två frågor som också ger oss underlag.

Fråga 24: Jag är nöjd med möjligheterna att påverka förläggningen av min arbetstid

Resultatets medelvärde för Skärholmen 2010: 7,5, Skärholmen 2009: 7,3, Skärholmen 2008: 7,2. Resultatet visar att nöjdheten ökar och det ser vi som



Resultatet visar att nöjdheten ökar och det ser vi som mycket positivt. Flexitid är ett exempel på hur medarbetaren kan påverka sin arbetstid.

Fråga 54: Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv
Resultatets medelvärde för Skärholmen 2010: 7,7, Skärholmen 2009: 7,6,
Skärholmen 2008: 7,5. Resultatet visar att Skärholmens resultat förbättras, trenden
de senaste tre åren visar en liten ökning varje år.

Fler medarbetare ska få möjlighet att arbeta heltid

Under 2010 har 74,6 % av de anställda haft en heltidsanställning i Skärholmens
stadsdelsförvaltning jämfört med 2009 då 72,6% hade heltidsanställning. Det
betyder att var fjärde medarbetare arbetar deltid. Vi behöver jobba vidare med att
erbjuda de medarbetare som vill möjlighet att gå upp i arbetstid när förutsättningar
finns.

Ökad mångfald och jämnare könsfördelning

Här följer en redovisning av fördelning medarbetare/chef utifrån kön och utrikes
födda.

	År 2010	År 2009
Andel utrikes födda medarbetare	44,1 %	45 %
Andel utrikes födda chefer	12,2 %	13,5 %
Andel anställda kvinnor	85,5 %	85 %
Andel kvinnor i chefsställning	92,5 %	93,3 %
Andel anställda män	14,5 %	15 %
Andel män i chefsställning	7,5 %	6,7 %

Andel utrikes födda ligger nära nivån föregående år, det vill säga nästan varannan
anställd är utrikes född. Andel utrikesfödda chefer ligger betydligt lägre, endast
12,2 % och har därmed sjunkit marginellt jämfört med föregående år. Förhållandet
mellan antalet män och kvinnor ligger också på ungefär samma nivå som
föregående år. Även här kan vi notera att fördelningen män/kvinnor i chefsroller
skiljer sig från andel män/kvinnor totalt. Det är nödvändigt att vi vid all
rekrytering är medvetna om denna ojämvtikt och att vi vid lika kvalifikationer
rekryterar medarbetare från underrepresenterade grupper. En aktivitet för detta
finns med i VP 2011.

Lika lön för lika arbete – inga osakliga löneskillnader

Vi ska tillämpa lika lön för lika arbete, inga löneskillnader ska kunna hänföras till
kön eller andra osakliga kriterier. För att få en bild av hur det ser ut i förvaltningen
har vi dels jämfört medellöner för kvinnor och män i ett urval av tjänster, dels
använt resultat från medarbetarenkäten



Nedan följer en jämförelse av kvinnors och mäns medellön i SEK. Urvalet omfattar de befattningar som innehas av flest medarbetare i Skärholmen.

Befattning	År 2010				År 2009			
	Kvinnor	Antal	Män	Antal	Kvinnor	Antal	Män	Antal
Barnskötare	21 644	196	20 573	4	20 857	226	19 375	4
Fritidsledare	23 033	13	24 112	10	20 995	10	21 786	7
Förskollärare	26 276	113	0	0	25 695	103	0	0
Socialsekreterare	28 477	68	29 413	12	27 754	75	26 496	11
Undersköterska (äldreomsorg)	22 395	88	21 719	14	21 499	120	21 252	18
Vårdare (gruppböende)	21 068	72	20 959	33	20 773	102	20 765	48
Vårdbiträde (äldreomsorg)	21 201	120	21 157	18	20 434	155	19 950	26

De största löneskillnaderna finner vi för barnskötare, fritidsledare och socialsekreterare. Det är cirka 1000 kronors i skillnad mellan mäns och kvinnors medellön i dessa befattningar. Bland barnskötare har kvinnor den högre lönen. Underlaget för män är dock väldigt litet, endast fyra män har befattningen barnskötare. Det kan därför vara svårt att dra några säkra slutsatser angående löneskillnadens koppling till kön. För både fritidsledare och socialsekreterare har män den högre medellönen. I fritidsledargruppen är antalet män och kvinnor ganska jämt vilket gör jämförelsen enklare. Det är dock alltid svårt att dra slutsatser när underlaget är litet, som i detta fall med runt tio medarbetare i varje grupp. Det kan ändå vara på sin plats att vi är extra uppmärksamma på denna grupp vid lönesättning, så att vi kan säkerställa att löneskillnaderna inte beror på kön. Samma gäller för gruppen socialsekreterare, där gruppen män är avsevärt mindre än gruppen kvinnor.

Det är också värt att notera att vi i gruppen förskollärare endast har kvinnor. Vi behöver hitta vägar för att locka fler män till förskollärartjänster i Skärholmen.

Fråga 47: På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna

Vi ser en liten ökning av medelvärdet för Skärholmen, vilket är positivt. Vi kan dock konstatera att 6 % av medarbetarna inte instämmer eller instämmer i låg grad i påståendet (betyg 1-4 av 10). För att förstärka förståelsen av hur arbetsinsatsen värderas och känslan av rättvis behandling är det viktigt att vi i Skärholmen utvecklar våra lönekriterier, gör dem tydligare och förankrar dem bättre i organisationen.

Den fysiska och psykiska arbetsmiljön

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren 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. I medarbetarenkäten finns två index (arbetsklimat och hälsa) och ett antal frågor som ger oss en bild av läget

Betygsindex för Hälsa i 2010 års enkät ligger på 65 i årets medarbetarenkät. För 2009 låg index på 67, vilket innebär att vi ser en sänkning i Skärholmen.

Fråga 57: På min arbetsplats bedrivs ett aktivt hälsoarbete

Resultatets medelvärde ligger på 5,8 för 2010, vilket är en sänkning jämfört med 2009 då medelvärdet låg på 6,0. Det betyder att det endast är lite mer än hälften som tycker att vi i Skärholmen arbetar aktivt med hälsa. Vi kan vidare se att nästan en tredjedel (32 %) uppgett att de inte instämmer eller instämmer i låg grad i påståendet (betyg 1-4 av 10). Det skulle vara intressant att titta på dessa resultat ur ett könsperspektiv för att se om det finns olikheter.

Sammantaget ger detta oss feedback om att vi behöver arbeta ännu mer aktivt med friskvård och hälsa och bli tydligare i de erbjudanden som ges. Vi bör också fundera över om vi kan hitta flera sätt att stimulera hälsa och friskvård så att vi kan säkerställa att det finns erbjudanden som kan locka oavsett kön, ålder eller bakgrund.

Betygsindex för Arbetsklimat i 2010 års enkät ligger på 79. För 2009 ligger index på 78. Vi ser alltså en liten förbättring av medarbetarnas upplevelse av arbetsklimatet.

Fråga 43: Jag känner mig respekterad på min arbetsplats.

Resultatets medelvärde ligger på 8,5 vilket är en ökning jämfört med 2009 då medelvärdet låg på 8,3. Av de svarande har 4 % uppgett att de inte instämmer eller instämmer i låg grad i påståendet (betyg 1-4 av 10). Det är viktigt att vi fångar upp de medarbetare som upplever att de inte respekteras och för en dialog med målsättning att hitta lösningar.

Fråga 48: Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet

Resultatets medelvärde Skärholmen 2010: 8,9, Skärholmen 2009: 8,8, Skärholmen 2008: 8,7 Resultatutvecklingen går i positiv riktning vilket vi tror beror på att vi i Skärholmen har jobbat en hel del med denna typ av frågor.



Fråga X4: Vår gemensamma värdegrund har betydelse för arbetsklimatet på min arbetsplats

Resultatet för Skärholmen 2010 ligger på 79 % som instämmer, vilket betyder att resultatet har sjunkit något jämfört med 2009 års resultat som låg på 80 %. Resultatet för 2008 låg på 77 %. Detta indikerar att vi behöver ta nya tag vad gäller Skärholmens värdegrundsarbete.

Sett ur ett helhetsperspektiv håller arbetsklimatet i Skärholmen en god nivå. De aspekter som vi enligt medarbetarenkätens resultat skulle behöva stärka är chefens bidrag till öppenhet på arbetsplatsen och medarbetarens upplevelse av att kunna diskutera öppet och fritt. Vi behöver också jobba vidare med Skärholmens värdegrund. Den behöver utvecklas och förankras ytterligare i stadsdelen. Detta finns med som en aktivitet i VP2011.

Fråga 67: Jag vet var jag kan få hjälp om jag skulle bli diskriminerad eller utsatt för kränkande behandling

Resultatet för 2010 visar att 85 % av medarbetarna vet var de kan få hjälp. Detta innebär en förbättring jämfört med 2009 då 80 % instämde. Ökningen hänger troligtvis ihop med att stadens riktlinjer för detta har tydliggjorts. I jämställdhets- och mångfaldsplanen 2011-2013 har dessa riktlinjer bifogats för att ytterligare tydliggöra vad som gäller.

Något diskrimineringsärende vad gäller medarbetare har inte varit aktuellt.

BRUKARE OCH MEDBORGARE

Fråga : Vår gemensamma värdegrund har betydelse för brukarna på min arbetsplats

Resultat för 2010 visar att 86 % av medarbetarna instämmer mot 85 % 2009 och 80% 2008. Resultatet visar att värdegrunden har en inverkan i medarbetarnas arbete mot brukarna. Vi kan dock se att det är något färre som instämmer helt i 2010 års enkät, 67 % 2010 jämfört med 69 % 2009. Det är därför viktigt att fortsätta arbetet med den gemensamma värdegrunden och vidareutveckla den. Värdegrunden är ett viktigt instrument i arbetssättet gentemot våra brukare och måste hållas aktuell.

Vid genomgång av inkomna klagomål från invånarna i Skärholmen 2010 finner vi inga klagomål som vi kan hänföra till jämställdhet eller diskriminering.

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ur medarbetar-, brukar- och medborgarperspektiv behandlas i verksamheternas planering, på arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och i förvaltningsgruppen samt i uppföljningen vid tertiärrapporterna 1 och 2. En ny plan för jämställdhets- och mångfaldsarbete upprättas vart tredje år enligt den nya lagstiftning som trädde i kraft 2009-01-01.