



## Uppföljning 2013 av Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015

### Sammanfattning

Under 2013 har stadsdelsförvaltningen följt upp verksamheternas arbete med jämställdhets- och mångfaldsarbetet bland annat genom enkäter. Det kan konstateras att några större avvikelser inte har framkommit utifrån satta mål.

Förvaltningen har under året inte haft något diskrimineringsärende.

### Uppföljning av åtgärdsplanen

I kolumn 1-3 återges de åtgärder som togs upp i handlingsplanen för jämställdhet och mångfald år 2013-2015. I kolumn 4 redovisas resultatet av genomförd uppföljning.

Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning när	Uppföljning
Förvaltningen ska informera om förvaltningens policy/riktlinjer mot kränkande särbehandling.	Personalchefen	Innan T1	Information är lämnad på intranätet och vid ledningsforum. (Policyn)Riktlinjer inkluderar rutiner för trakasserier inklusive sexuella trakasserier. (policy kallas riktlinjer på förvaltningsnivå)
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 arbetsplatsträffar.	Enhetscheferna	Innan VB	Merparten av de enheterna som svarat på enkäten uppger att de har gått igenom befintliga policy/riktlinjer och rutiner på arbetsplatsträffar, LSG och/eller på planeringsdagarna. Policydokumenten och riktlinjerna finns även tillgängliga i pappersform i pärmar på många enheter. Policy/riktlinjer mot kränkande särbehandling fortsätter att implementeras. Löpande diskussioner förs på enheterna

			och/eller på utbildningsdagar. Förskolans arbetsmiljögrupper ett är ett exempel på forum som diskuterar frågorna.
Vid inträffad händelse ska enhetschefen agera i enlighet med förvaltningens policy om kränkande särbehandling.	Enhetscheferna	Innan VB	Policyn/riktlinjerna har följts. Under 2013 har inget diskriminerings ärende kommit till distriktombudsmannen.
Varje förskola ska ta fram likabehandlingsplaner.	Enhetscheferna förskola	Inför VP	Samtliga enhetschefer på förskolorna har tagit fram likabehandlingsplaner. Arbetet med planerna fortgår och är ett centralt begrepp i läroplanen. Implementeringen av planen är ett arbete som pågår i det dagliga arbetet. Planen ska revideras årligen.
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. Värdegrundsfrågorna integreras i den ordinarie verksamheten.
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 enheten håller kontakt med den ledige per telefon och/eller via e-mail eller per post, veckobrev samt några gånger under sin frånvaro får de långtidssjukskrivna och föräldralediga APT-protokoll och inbjudningar till gemensamma aktiviteter, tex julfest, sommaravslutning friskvårdsaktiviteter och planeringsdagar. Via rehabiliteringsprocessen har chefen även kontakt med den anställde under sjukfrånvaron.

			Några av de anställda har inte velat ha information eller protokoll.
Enheterna ska genomföra fysisk skyddsronnd och psykosocial skyddsronnd minst en gång per år för att följa upp att arbetsförhållandena är lämpliga för den enskilde.	Enhetscheferna	Innan VB	Alla som inkommit med svar i enkätundersökningen har genomfört fysisk skyddsronnd minst en gång under året. 18% av de som har svarat har haft minst två fysiska skyddsronnder. 9% av de svarade har haft mer än en psykosocial skyddsronnd.
Vid underrepresentation ska det av annonsen framgå att underrepresenterade kommer att prioriteras vid rekryteringen om de har jämförbara meriter och kompetens.	Enhetscheferna	Innan VB	Merparten av 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. Vid annonsering har flertalet av cheferna skrivit att de gärna ser manliga sökande med adekvat utbildning. Några chefer kände inte till att det skulle framgå i annonseringen
Alla enheter ska sträva efter att ta emot både praktikanter och elever.	Enhetscheferna	Innan VB	Verksamheterna har tagit emot praktikanter och studenter från olika skolor och universitet
En lönekartläggning görs årligen.	Personalchef	Innan VB	En jämställdhets och mångfaldsgrupp med fackliga representanter har träffats under 2013 för att arbeta vidare med lönekartläggning.

Samtliga enheter inom förvaltningen ska rapportera sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete i sina verksamhetsberättelser för 2013. Den redovisningen sammanställs i den samlade verksamhetsberättelsen 2013 för stadsdelsnämnden

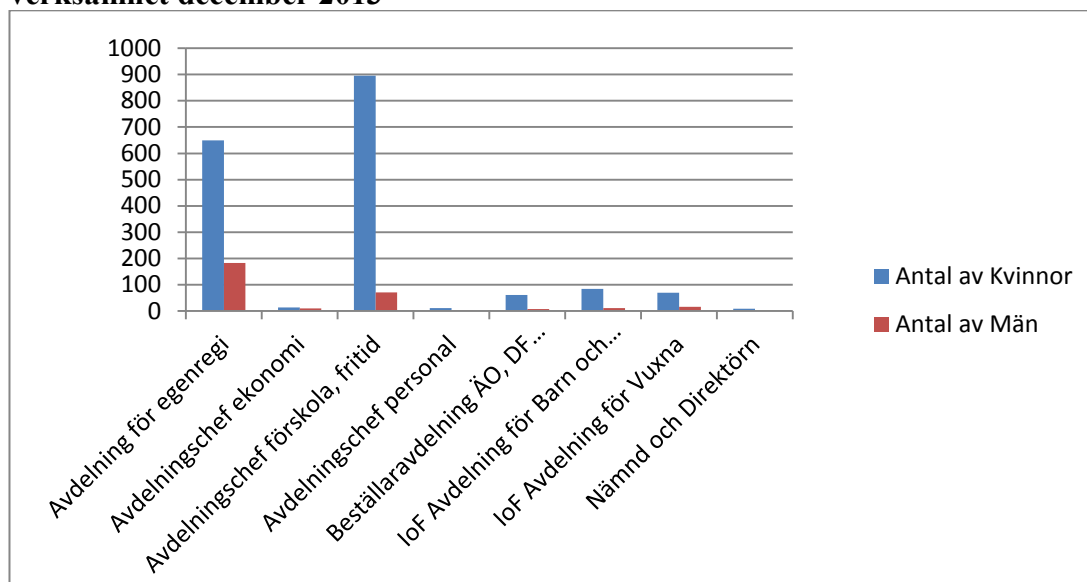
## Personalstatistik.

Nedan presenteras personalstatistik över förvaltningens personal 2013-12-31 med kommentarer.

**Tabell: Tillsvidare anställda (Månadsavlönade) kvinnor och män per verksamhet december 2013**

Avdelning	Antal Kvinnor	Antal Män	Totalt	% Kvinnor	% Män
Avdelning för egenregi	649	183	832	78,0	22,0
Avdelningschef ekonomi	13	9	22	59,1	40,9
Avdelningschef förskola, fritid	895	70	965	92,7	7,3
Avdelningschef personal	11	2	13	84,6	15,4
Beställaravdelning ÄO, DF och Soc.psykiatri	61	7	68	89,7	10,3
IoF Avdelning för Barn och Unga	84	11	95	88,4	11,6
IoF Avdelning för Vuxna	69	16	85	81,2	18,8
Nämnd och Direktörn	8	1	9	88,9	11,1
<b>Totalsumma</b>	<b>1790</b>	<b>299</b>	<b>2089</b>	<b>85,7</b>	<b>14,3</b>

**Tabell: Antal tillsvidare anställda (månadsavlönade) kvinnor och män per verksamhet december 2013**



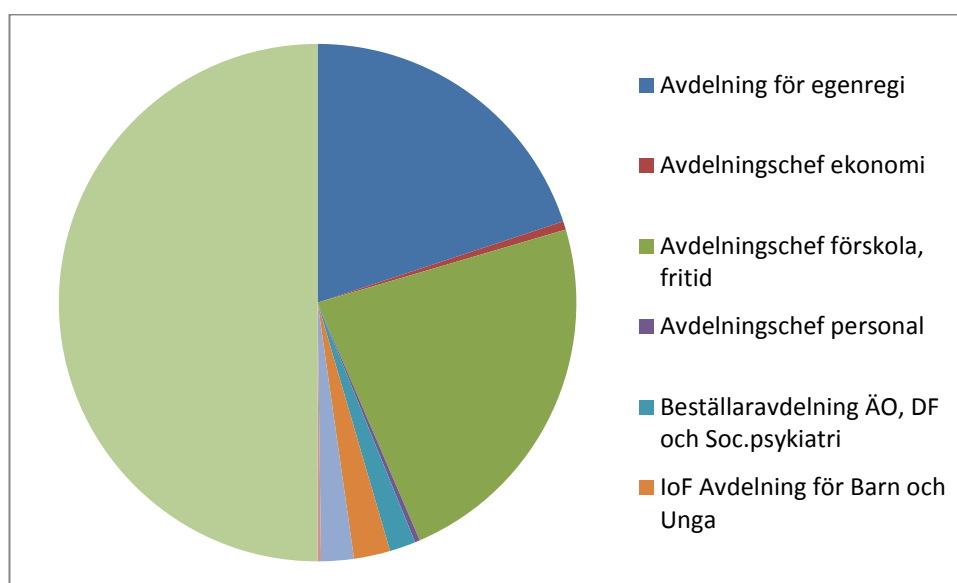
Förvaltningen hade totalt i december 2013, ca 2089 tillsvidare anställda. Sedan 2010 har förvaltningen minskat med 140 tillsvidare anställda.

Verksamhetsövergångar till och från stadsdelen har påverkat antalet tillsvidare anställningar.

Det är 85,7 % av de anställda som är kvinnor och 14,3 % är män.

Avdelningen för egenregi har jämnast könsfördelning 78 % kvinnor respektive 22 % män. I alla andra verksamheter utgör kvinnorna den större delen.

**Tabell: Tillsvidare anställda (månadsavlönade) per verksamhet december 2013.**



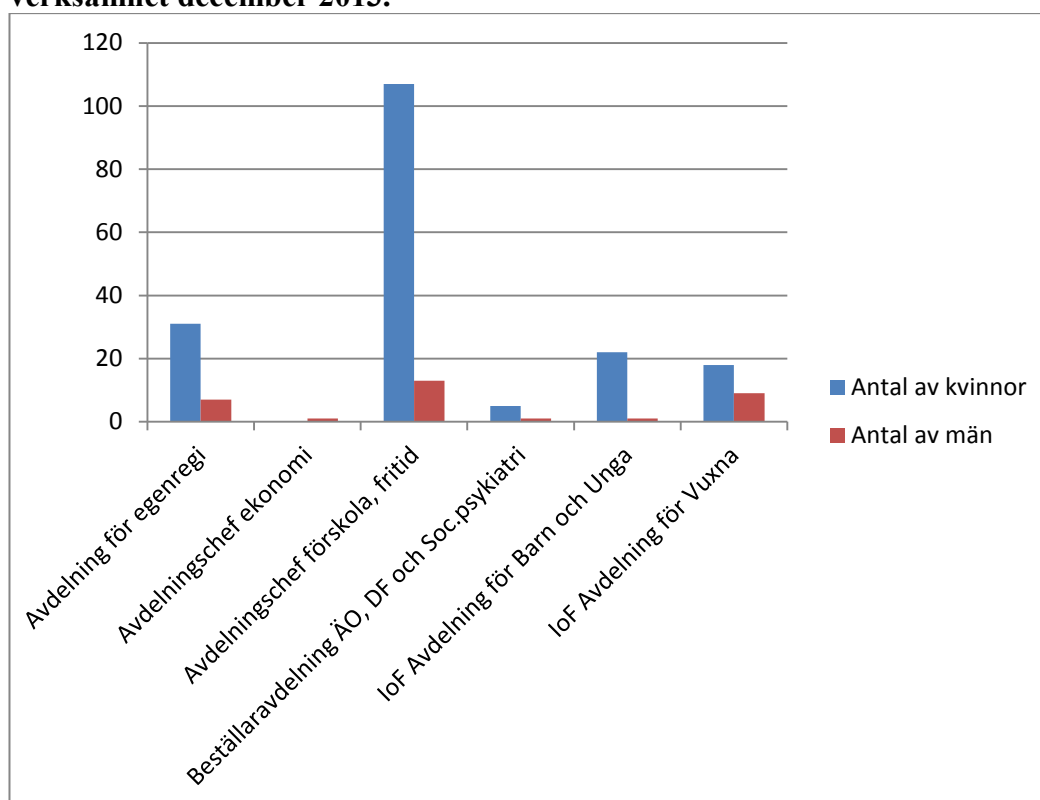
Förskoleverksamheten och fritidshem utgör den största verksamheten följt av avdelningen för egenregi. Individ och familjeomsorgen består av två avdelningar barn och ungdom samt arbete och avdelningen för vuxna.

Avdelning	tva
Avdelning för egenregi	832
Avdelningschef ekonomi	22
Avdelningschef förskola, fritid	965
Avdelningschef personal	13
Beställaravdelning ÄO, DF och Soc.psykiatri	68
IoF Avdelning för Barn och Unga	95
IoF Avdelning för Vuxna	85
Nämnd och Direktörn	9
<b>Totalsumma</b>	<b>2089</b>

**Tabell: Tidsbegränsade månadsanställda kvinnor och män per verksamhet december 2013.**

Avdelning	Antal kvinnor	Antal män	Total vik/ava	% Kvinnor	% Män
Avdelning för egenregi	31	7	38	81,6	18,4
Avdelningschef ekonomi		1	1	0,0	100,0
Avdelningschef förskola, fritid Beställaravdelning ÅO, DF och Soc.psykiatri	107	13	120	89,2	10,8
IoF Avdelning för Barn och Unga	5	1	6	83,3	16,7
IoF Avdelning för Vuxna	22	1	23	95,7	4,3
	18	9	27	66,7	33,3
<b>Totalsumma</b>	<b>183</b>	<b>32</b>	<b>215</b>	<b>85,1</b>	<b>14,9</b>

**Tabell: Visstidsanställda (vik/ava månadsavlönade) kvinnor och män per verksamhet december 2013.**



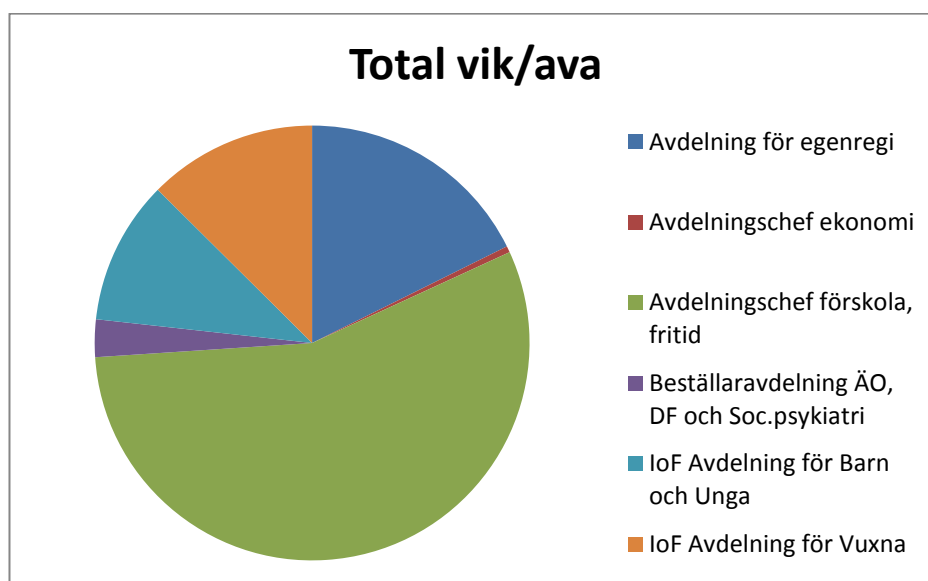
Antalet tidsbegränsade månadsanställda anställd uppgick i december 2013 till 215 stycken. De tidsbegränsat anställda utgör ca 10 % av alla månadsavlönade

(tillsvidareanställda). Detta är en marginell ökning av de tidsbegränsat anställda vilket delvis beror på fler tjänstledigheter bland de tillsvidare anställda.

85,1 % av de visstidsanställda som är kvinnor och 14,9 % är män.

Avdelningen för vuxna inom individ och familj jämnast könsfördelning 66,7 % kvinnor respektive 33,3 % män. I alla andra verksamheter utgör kvinnorna den större delen.

**Tabell: Visstidsanställda (vik/ava månadsavlönade) per verksamhet december 2013.**



### Sammanfattning

Förvaltningen har en jämställd-och mångfaldsgrupp som består av avdelningschefer, fackliga representanter och deltagare från personalavdelningen. Gruppen diskuterar jämställd och mångfaldsfrågor, möten har ägt rum under 2013. Inför lönerrevisionen träffas gruppen och går igenom lönestatistiken i förvaltningen och för dialoger om lönefrågor mm.

Förvaltningen delger samtliga fackliga representanter lönestatistik som analyserats av förvaltningen utifrån bla jämställd- och mångfaldsperspektivet.

Sedan 2010 har förvaltningen minskat med ca 140 medarbetare.

Verksamhetsövergångar har påverkat antalet tillsvidareanställda. Andelen män har ökat något och ligger på 14,3 %. Männerna är representerade i fler befattningar än tidigare.

Ett arbete pågår med att HBT certifiera samtliga fritidshem och öppna förskolor. Samtliga chefer inom förskolan har tagit fram likabehandlingsplaner.

Lönestrukturen i förvaltningen följer i stort sett stadens lönestruktur.

Löneskillnaderna mellan männen och kvinnorna beror på individuella faktorer som bedöms enligt lönekriterierna.

I gruppen socialsekreterare har förvaltningen en större lönespridning än staden.

Median lönen för socialsekreterare ligger något under detta beror på att förvaltningen bla har en lägre åldersstruktur och att flera är nya i yrket.

Förskollärlönerna ligger något högre i förvaltning än i staden.

Bland barnskötare och undersköterskor är lönen för 10 percentilen samt median lönen högre i förvaltningen än staden.

Vårbiträden har högre lön i 10 percentilen samt i medianlön.

Sjuksköterskelönernas lönespännvid är större i förvaltningen, medianlönen ligger något under stadens.

Inte i någon av befattningarna förskollärare, barnskötare, undersköterska, vårdbiträde och socialsekreterare har männen högre löner än kvinnor.

Förvaltningen representeras av många kvinnodominerade befattningar vilket bidrar till att jämförelsen mellan män och kvinnor inte visar löneskillnader.