

## Uppföljning jämställdhets- och mångfaldsplan

Under 2012 och 2013 har förvaltningen gjort en undersökning av jämställdhetsarbetet genom Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex Jämix. Jämix har utgångspunkt i nio nyckeltal som utgör indikatorer på jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex. Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltnings värde vid bägge mätningarna var 122 poäng. Under 2013 var medianen för hela Stockholms stad 121 poäng. Förvaltningen får 2014 års resultat i april 2015.

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen sker en gång per år bland annat med hjälp av:

- Jämix
- stadens medarbetarundersökning
- blankett till chefer med kompletterande frågor

### 1. Arbetsförhållanden

#### **Anställningsform**

##### *Mål*

Skillnaden mellan tillsvidareanställda män och kvinnor ska vara högst två procent.

##### *Uppföljning*

Vid mätning 2012 var skillnaden fyra procent.

Vid mätning 2013 var skillnaden två procent.

Förvaltningen får 2014 års resultat i april 2015.

Normen för anställningar är tillsvidareanställning. Vid rekrytering har en stor andel (66,7 procent) av cheferna beaktat eventuell utjämning av könsskillnader när kandidater har lika meriter.

#### **Sysselsättningsgrad**

##### *Mål*

Samtliga medarbetare med ofrivillig deltidsanställning ska erbjudas heltid.

##### *Uppföljning*

En kartläggning gjordes i början på 2014 om hur många medarbetare i Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning som är ofrivilligt deltidsanställda (dvs. önskar heltidsanställning). Det var fjorton kvinnor och sex män som anmälde att de var intresserade av heltid. Där så är möjligt har dessa medarbetare erbjudits högre sysselsättningsgrad. I dagsläget kvarstår sju kvinnor och tre män som ofrivilligt deltidsanställda.

## **Ohälsa**

### *Mål*

Skillnaden mellan kvinnor och mäns långtidssjukfrånvaro ska vara högst 2,3 procent.

### *Uppföljning*

Vid mätning 2012 var skillnaden 2,7 procent.

Vid mätning 2013 var skillnaden 2,6 procent

Förvaltningen får 2014 års resultat i april 2015

Både den fysiska och psykiska arbetsmiljön har kartlagts genom skyddsronder, medarbetarenkät samt genom medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och övrigt samverkansarbete. Information om subvention samt friskvårdsaktiviteter har lämnats på arbetsplatsträffar.

Kartläggning av gruppen långtidssjuka kvinnor och män genomförs kontinuerligt. Rehabiliteringsarbetet utförs genom tydliga rutiner för att kvalitetssäkra varje enskilt rehabiliteringsärende. Rehabiliteringsmöten hålls var 14:e dag för medarbetare med upprepade korttidsfrånvaro samt för medarbetare med behov av rehabiliteringsinsatser. I överenskommelse med medarbetare som är sjukfrånvarande delges information från arbetsplatsträffar

## **2. Arbete och föräldraskap**

### **Förenat arbete och föräldraskap**

#### *Mål*

Att underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete.

#### *Uppföljning*

När medarbetare så önskar sänds minnesanteckningar från möten hem till föräldralediga. Av cheferna anger 88,9 procent att deras medarbetare har möjlighet att påverka sin arbetstid och förläggning av arbetstid.

### **Föräldraledighet**

#### *Mål*

Skillnaden mellan män och kvinnors uttag av föräldradagar ska vara i genomsnitt högst 32 föräldradagar per år.

#### *Uppföljning*

Vid mätning 2012 tog föräldralediga män ut i genomsnitt 43 föräldradagar per år och föräldralediga kvinnor i genomsnitt 75 föräldradagar per år. Vid mätning 2013 tog föräldralediga män ut i genomsnitt 36 föräldradagar per år och föräldralediga kvinnor i genomsnitt 73 föräldradagar per år. Förvaltningen får 2014 års resultat i april 2015

### 3. Trakasserier

#### *Mål*

Samtliga medarbetare inom förvaltningen ska känna till riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. De ska även känna till sitt eget ansvar samt hur de ska agera om sådana fall inträffar.

#### *Uppföljning*

Jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling har gått igenom på arbetsplatsträffar samt informerats om vid introduktion av nyanställda.

### 4. Rekrytering

#### **Mångfald**

##### *Mål*

Förvaltningen ska ha en fortsatt bibehållen mångfald.

##### *Uppföljning*

Andelen utrikes födda år 2011 av de anställda vid Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning uppgick till 46,7 procent. Andelen utrikes födda chefer vid årsskiftet 2011/2012 var 25,3 procent. Andelen utrikes födda år 2014 av de anställda vid Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning uppgick till 49,2 procent. Uppgifter gällande andelen utrikes födda chefer har ej tagits fram.

#### **Yrkesgrupper**

##### *Mål*

Förvaltningen ska fortsätta ha åtminstone tre yrkesgrupper med jämn könsfördelning.

##### *Uppföljning*

Vid mätning 2012 hade förvaltningen totalt 26 yrkesgrupper varav tre hade en jämn könsfördelning, vilket utgör median för stadsdelsförvaltningarna i staden. Vid mätning 2013 hade fyra yrkesgrupper i förvaltningen en jämn könsfördelning. Förvaltningen får 2014 års resultat i april 2015

Stöd till chefer ges för att tillämpa kompetensbaserad rekrytering. För gruppen förskollärare har mall för kravprofil och annons tagits fram under 2014. Vid annonsering framgår att förvaltningen ser det värde en jämn könsfördelning och mångfald tillför organisationen.

### 5. Utbildning och kompetensutveckling

#### **Karriärmöjligheter**

##### *Mål*

Skillnaden mellan andelen kvinnliga anställda och andelen kvinnliga chefer ska vara högst åtta procent.

### *Uppföljning*

Vid mätning 2012 var andelen kvinnliga anställda i förvaltningen 85 procent och andelen kvinnliga chefer 77 procent.

Vid mätning 2013 var andelen kvinnliga anställda i förvaltningen 85 procent och andelen kvinnliga chefer 78 procent.

Förvaltningen får 2014 års resultat i april 2015

## **6. Jämställda löner**

### *Mål*

Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning ska ha en fortsatt jämställd löneutveckling.

### *Uppföljning*

Medarbetar- och lönesamtal har under 2014 hållits med samtliga medarbetare.

Lönestatistik har tagits fram inför löneöversynen och delats ut till cheferna och de fackliga organisationerna.

## **7. Öka kunskapen om jämställdhet och mångfald**

### *Mål*

Alla medarbetare ska känna till huvuddragen i jämställdhets- och mångfaldsplanen.

### *Uppföljning*

Jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling har gått igenom på arbetsplatsträffar samt informerats om vid introduktion av nyanställda.

## **Lönekartläggning**

Stockholms stad har genomfört en lönekartläggning för hela staden. Enligt jämställdhetsindex har Stockholms stad i stort sett ingen osaklig löneskillnad mellan könen.

Stadsdelsförvaltningen har inrättat en lönepolitisk grupp med representanter från de olika verksamhetsområdena, personalavdelning, stadsdelsdirektör samt fackliga företrädare. Gruppen har tagit fram en lönepolicy och gemensamma lönekriterier för förvaltningen. I samband med detta har även verksamhetsanpassade lönekriterier utarbetats.