

Utvärdering av Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2015

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2015 har utvärderats under november 2015.

Cheferna möjliggör, när det fungerar för verksamheten, för medarbetare att förena föräldraskap och arbetsliv, genom att planera möten och planeringsdagar i god tid, lägga möten på tid som passar alla, ge information och bjuda in till sociala aktiviteter under föräldraledighet. Medarbetarna kan i vissa fall påverka förläggningen av arbetstiden, några enheter har flexitid. Svårigheter med att förena föräldraskap och arbetsliv kan finnas för chefer.

Cheferna rekryterar efter jämställdhet och mångfald och strävar efter att i det dagliga arbetet tillvarata de möjligheter som detta ger, hitta gemensamma beröringspunkter och mötas i olikheter som berikar. Det finns förslag om en gemensam text vid annonsering av lediga jobb i "Jobb i stan" som ska beskriva att förvaltningen värdesätter jämställdhet och mångfald.

Arbetsmiljöutbildningen (fyra dagar) för chefer, biträdande chefer och skyddsombud är en viktig grund för att skapa en god arbetsmiljö. Svaren på medarbetarenkäten och den fysiska skyddsronden utgör underlag för att diskutera och förbättra arbetsmiljön. Alla ska känna sig inkluderade och respekterade i det dagliga arbete, viktigt att den mångfald och jämställdhet som eftersträvas tas tillvara och utvecklar arbetet och gemenskapen. Hur pratar vi på raster, inkluderar vi alla? Kan alla känna sig bekväma i samtalet? Olika situationer i livet för medarbetarna kan göra att krav och arbetsmängd behöver ses över under en period.

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Besöksadress: Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 22 000
Fax 08-508 22 099
hagersten-liljeholmen@stockholm.se
stockholm.se

Cheferna har behandlat Jämställdhets- och mångfaldsplanen på arbetsplatsträff (APT) vid minst ett tillfälle per år och/eller vid en planeringsdag. Planen mot kränkande behandling har också behandlats på ett APT. Framtagande av en lättläst folder som sammanfattar den nya planen på ett tydligt sätt kan underlätta för cheferna att göra planen mer kända hos varje medarbetare.

Några chefer påpekar vikten av att arbetet med det interkulturella förhållningssättet fortsätter och att det präglar verksamheterna. Förhållningssättet handlar om interaktion och att bygga broar mellan kulturer och människor med olika bakgrund. Tillsammans med kunskaper om att ens egna tolkningar av verkligheten inte alltid är den enda rätta kan bidra till att minska diskriminering. Hur vi tolkar världen och tänker om olika saker är beroende av var, hur och när vi lever.

Cheferna betonar vikten av att uppmärksamma kommunikation och information, se till att det är tillgängligt för alla medarbetare. Det bidrar till delaktighet, lärande och utveckling inom organisationen. Synpunkter har framförts på en bättre layout för planen, mer lättillgänglig.

Cheferna framför vidare att nuvarande plan inte är tillräckligt konkret. Den är svår att följa upp. För flera av de områden som chefen ska arbeta med saknas ett HUR, hur ska vi göra? Det påpekas också att den utlovade utbildning i diskrimineringslagstiftning inte har blivit av under perioden och att det är viktigt att utbildningen görs under nästkommande period.

Chefer efterlyser att hur vi ska arbeta med planen ska vara tydligt i alla led i organisationen, det ska framgå av verksamhetsplanen och följas upp i tertiärluppföljningar och/eller i verksamhetsberättelsen. Planen behöver tas upp i chefsforum, ledningsgrupper mm för det är ett viktigt dokument.

Under året har föreläsningar i normkritiskt förhållningsätt, demokrati och bemötande bidragit till ökad medvetenhet i jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

Fler medarbetare än tidigare har svarat på stadens medarbetarenkät, vilket ger en bättre uppfattning om hur medarbetarna upplever sin arbetsmiljö.

Svaren i medarbetarenkäten redovisas på en skala 1-10 där 8-10 är en hög överensstämmelse med påståendet. Denna höga överensstämmelse (8-10) har i påståendet "Min chef bemöter mig med respekt" fått 80 % att hålla med. I påståendet "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats" instämmer 78 %. I påståendet "På min arbetsplats behandlas alla med respekt" har 67 % en hög överensstämmelse. Alla chefer följer upp medarbetarenkäten på sina enheter och diskuterar om förbättringar.

Jämställdhet mellan kvinnor och män förändras långsamt i hela samhället. Att delta i Jämix varje år ger förvaltningen en möjlighet att över tid se om jämställdhet mellan män och kvinnor ökar och vad förvaltningen kan påverka.

Jämix är ett sammanfattande jämställdhetsindex som grundar sig på 9 nyckeltal. Här mäts jämställdhet mellan kvinnor och män för yrken, högsta ledning, karriärmöjligheter, lön, ohälsa, föräldraledighet, arbetstid, anställningstrygghet och jämställdhetsplan. Som mest ger varje mätområde 20 poäng, totalt 180 poäng. Den senaste Jämix-redovisningen gäller året 2014, Förvaltningen har i den mätningen fått 121 poäng, ungefär som föregående år (120 poäng) (median för alla stadsdelsförvaltningar i landet som är med i Jämix är 111 Jämix-poäng)

Förvaltningen har en jämställd ledningsgrupp med minst 40 % av varje kön representerat. Andelen chefer som är kvinnor i förhållande till andelen anställda som är kvinnor är lika, här finns ett jämställt förhållande.

Förvaltningen har under året inte något yrke där könsfördelningen är jämn vilket är minst 40 % av vardera kön. Förvaltningen önskar få fler män i verksamheterna särskilt inom förskolan. Under året har andelen män i förvaltningen bara ökat med 1 procentenhet från 12 % till 13 %.

Fler kvinnor än män har tillsvidareanställningar och skillnaden mellan könen är 3,5 %, en minskad skillnad jämfört med föregående år (4,5 %). Här går utvecklingen åt rätt håll men långsamt.

Skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män har ökat. Fler kvinnor än män (i förhållande till anställda) är långtidssjuka. Skillnaden är 2,2 %, en ökad skillnad mellan könen jämfört med föregående år där skillnaden var 1,9 %. Här går utvecklingen åt fel håll.

År 2014 tog kvinnor ut 46 fler föräldraledighetsdagar i genomsnitt än männen (som i genomsnitt tog ut 24 dagar). Det är en ökad skillnad mellan kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet jämfört med föregående år då kvinnor tog ut 39 fler föräldraledighetsdagar i genomsnitt än män. Här går utvecklingen åt fel håll.

Skillnaden i uttag av tillfällig vård av barn är 0,9 %, kvinnor tar ut något fler antal dagar. Jämfört med föregående år är det mer

jämställt inom detta område, då tog kvinnorna ut fler dagar jämfört med männen, en skillnad på 3 % mellan könen.

Under året har förvaltningen inte haft något diskrimineringsärende.