

Kungsholmens stadsdelsförvaltning

- en arbetsplats för alla



Jämställdhets och mångfaldsplan 2016-18

Innehållsförteckning

Inledning	3
En arbetsplats för alla	4
Delaktighet och inflytande	5
Jämställdhet	7
Information och Samverkan	10
Statistisk uppföljning	11
Uppföljning och analys av föregående plan 2013-2015	13

Inledning

Olikheter ska respekteras och användas för att utveckla stadsdelsförvaltningen till en flexibel och mångsidig organisation med utrymme för många idéer, för kreativitet och ett öppet och lärande klimat. Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har en stor betydelse nu och i framtiden.

Utifrån regeringens mål för jämställdhetspolitiken, diskrimineringslagen, Stockholms stads personalpolicy samt Kungsholmens sdn:s riktlinjer för jämställdhet och mångfaldsarbetet ska nämnden arbeta för lika villkor och förutsättningar för män och kvinnor vad gäller arbete, utbildning, inflytande och lön.

Stadsdelsförvaltningen tillåter inte någon form av diskriminering. Förbudet omfattar alla former av diskriminering och oavsett om avsikten varit att diskriminera eller inte. Det är den diskriminerande effekten som är avgörande. Förvaltningen har utarbetade riktlinjer vid misstanke om diskriminering eller kränkande behandling.

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen gäller för hela arbetsmarknaden och för alla former av anställningar.

Enligt diskrimineringslagen och Stockholm stads riktlinjer ska varje förvaltning och bolag var tredje år presentera en plan för ett strukturerat arbete med jämställdhet och mångfald. Detta är Kungsholmens stadsdelsförvaltnings plan.

En arbetsplats för alla

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning 3 kap, 4§ diskrimineringslagen

En inkluderande arbetsplats

Arbetsförhållande av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare.

Mål

Motivationsindex i medarbetarenkäten ska öka med 1 index varje år, från nuvarande 80 till 83 under 2018.

Åtgärd/Aktivitet	Skyddsronder 1 ggr per år och enhet. Mätning av motivationsindex i medarbetarenkäten
Uppföljning	Redovisning av skyddsrondsprotokoll i Samverkansgruppen. Årlig redovisning av medarbetarenkätens motivationsindex i FVG.
Ansvarig	Förvaltningsledningen Samtliga chefer HR-avdelningen ansvarar för uppföljning
Slutdatum	2016-12-31, 2017-12-31, 2018-12-31

Motverkande av diskriminering

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier kap 3, 6§ diskrimineringslagen.

Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall vara fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Stadsdelsförvaltningen har tagit fram riktlinjer mot kränkande särbehandling och förankring av dem är en viktig del av arbetet.

Mål

Antalet medarbetare som inte upplever sig diskriminerade ska vara 100%.

Åtgärd/Aktivitet	Förvaltningens riktlinjer angående kränkande behandling förankras årligen på alla enheters APT och förvaltningsövergripande introduktion för nyanställda medarbetare.
Uppföljning	Fråga nr 57 i medarbetarenkäten, "Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (ex mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats?" redovisas årligen på FVG.
Ansvarig	Samtliga chefer HR-avdelningen ansvarar för uppföljning
Slutdatum	2016-12-31, 2017-12-31, 2018-12-31

Delaktighet och inflytande

Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (3 kap, 3§ diskrimineringslagen).

Delaktighet

Alla medarbetare ska påverka och vara så delaktiga som möjligt.

Mål

Medarbetarenkätens AMI (aktivt Medskapande Index) ska öka med ett index per år, från nuvarande 78 till 81 under 2018 .

Andelen medarbetare som anger ett högt värde (7-10) på fråga nr 5 i medarbetarenkäten; ”Jag har, inom ramen för uppdraget, möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete”, ska öka med ett index per år från nuvarande 69 till 72 under 2018.

Åtgärd/aktivitet	Arbetsplatsträffar minst 10 gånger per år. Samverkansgrupp minst 4 gånger per år. Medarbetarsamtal minst 1 gång per år.
Uppföljning	Årlig mätning och redovisning av medarbetarenkätens AMI och ovanstående fråga i, FVG.
Ansvar	Förvaltningsledningen Samtliga chefer HR-avdelning ansvarar för uppföljning.
Slutdatum	2016-12-31, 2017-12-31, 2018-12-31

Jämställdhet

Jämställdhetsindex

Mål

Jämställdhetsindex skall öka med ett index per år från, 93 (se tabell under statistisk uppföljning) till 96 under 2018.

Åtgärd/Aktivitet	Årlig mätning och analys av jämställdhetsindex i JÄMIX
Uppföljning	Årlig redovisning av JÄMIX utfall i FVG
Ansvar	HR-avdelning ansvarar för uppföljning
Slutdatum	2016-12-31, 2017-12-31 2018-12-31

Föräldraskap

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap kap 3, 5§ diskrimineringslagen.

Arbetet vid Kungsholmens stadsdelsförvaltning ska vara organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.

Mål

Skillnader i genomsnittligt antal föräldradagar mellan män och kvinnor ska minska med 1 dag per år, från nuvarande 64 till 61 under 2018.

Åtgärd/Aktivitet	Möten ska i möjligaste mån förläggas under dagtid. Kontakt ska hållas med föräldralediga män och kvinnor genom information, inbjudningar till arbetsplatsträff och personalmöten mm. Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar ska skickas till föräldralediga. Vid central introduktion för nyanställda ges information om rättigheter enligt föräldraledighetslagen och Stockholms stads policy gällande föräldraledighet.
-------------------------	--

Uppföljning	Årlig redovisning och av JÄMIX fråga om skillnader i uttagna föräldradagar mellan kvinnor och män, i FVG.
Ansvarig	Samtliga chefer HR-avdelning ansvarar för uppföljning
Slutdatum	2016-12-31, 2017-12-31, 2018-12-31

Sakliga löner

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt kap 3, 10§ diskrimineringslagen.

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner kap 3, 12§ diskrimineringslagen.

Mål

På Kungsholmen stadsdelsförvaltning ska inte osakliga löner förekomma. Antal befattningar med osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska vara 0.

Åtgärd/Aktivitet	Vid årlig lönerrevision ska lönen sättas utifrån avtal och lönekriterier och utan påverkan av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Stockholms stads lönekartläggning var tredje år.
Uppföljning	Redovisning av Stockholms Stads lönekartläggning var tredje år i FVG. Inför varje lönerrevision gör Kungsholmen en lönekartläggning av mäns och kvinnors löner inom samma befattning.
Ansvarig	Samtliga lönesättande chefer. HR-avdelning ansvarar för uppföljning
Slutdatum	2016-12-31, 2017-12-31, 2018-12-31

Jämnare fördelning mellan män och kvinnor och ökad mångfald

Arbetsgivare ska skapa möjlighet för personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning att söka lediga anställningar, kap 3 §7.

Arbetsgivaren ska genom, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare, kap 3, 8§ diskrimineringslagen.

Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kap 3, 9§ diskrimineringslagen.

Mål

Andelen manliga anställda ska öka med en procent per år från nuvarande 16.5% till 19.5% under 2018.

Åtgärd/Aktivitet	Vid rekryteringar ska förvaltningen särskilt anstränga sig att rekrytera det underrepresenterade könet, och att öka mångfalden. Anställning får den som bedöms som mest lämplig för arbetet oavsett kön och etniskt ursprung. Annonserna ska utformas medvetet könsneutralt och HR-avdelningen granskar alla annonser. Särskilt beaktande av kompetensutveckling tas vid medarbetarsamtal.
Uppföljning	Årlig mätning och redovisning av andelen tillsvidareanställda kvinnor och män i FVG
Ansvarig	Samtliga rekryterande chefer HR-avd. ansvarar för uppföljning
Slutdatum	2016-12-31, 2017-12-31, 2018-12-31

Information och Samverkan

Gällande plan för jämställdhet och mångfald är samverkad med fackliga företrädare från Kommunal, Lärarförbundet, SACO och Vision i förvaltningsgrupp den 12:e november 2015.

Uppföljning av målen kommer att redovisas årligen på förvaltningens chefsforum och förvaltningsgrupp.

Statistisk uppföljning

Statistiska uppgifter avser 31:a augusti 2015. Kungsholmens stadsdelsförvaltning har 1209 månadsanställda (tillsvidare- och tidsbegränsat anställda). 83,5 % är kvinnor och 16,5% är män.

Fördelning kvinnor/män

Andel	Kvinnor	%	män	%
Verksamhetsområde				
Administration	18	60%	12	40%
Social omsorg	46	77%	14	23%
Funktionshinder	92	67%	45	33%
Barn och ungdom	531	92%	48	8%
Äldreomsorg	323	80%	80	20%
Kungsholmen totalt	1010	84%	199	16%

Förvaltningsledning och enhetschefer

Förvaltningsledningen består av sex kvinnor (75%) och två män (25%). Förvaltningens enhetschefer (förvaltningsledningen inte inräknad) består av 74 % kvinnor och 26 % män.

Enhetschefer	Kvinnor	%	Män	%
2014	20	77	6	23
2015	17	74	6	26

Heltid/Deltid

77,9 % av Kungsholmens stadsdelsförvaltnings månadsanställda (tillsvidare och tidsbegränsade) arbetar heltid och 22,1% arbetar deltid. Av kvinnorna arbetar 80,1% heltid och av männen arbetar 67,3% heltid.

Sjukfrånvaro

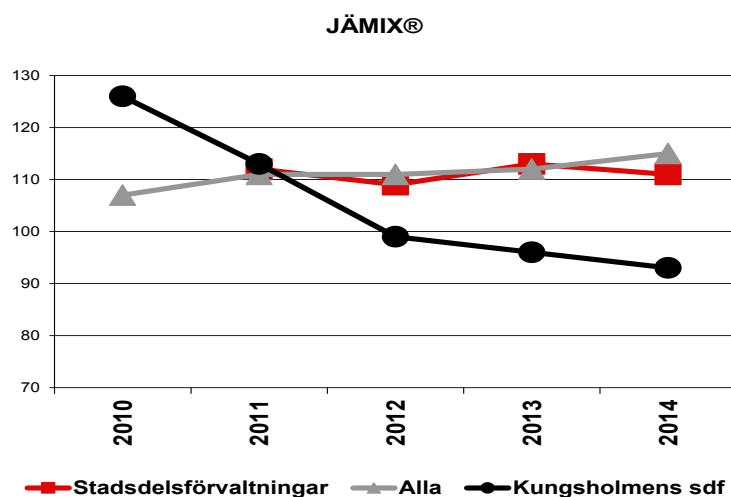
Sjukfrånvaron var totalt för helåret 2014 7,4%. Kvinnorna hade en högre sjukfrånvaro jämfört med männen.

Kungsholmen	7,4%
Varav för män	5,1%
Varav för kvinnor	7,9%

JÄMIX

Jämixon mäter jämställdheten i en organisation utifrån aspekterna; yrkesgrupper, ledningsgrupp, karriärmöjligheter, lön, långtidssjukfrånvaro, föräldradagar, heltidstjänster, tillsvidareanställda och jämställdhetsarbete. Varje aspekt genererar ett separat värde som tillsammans ger ett totalt utfall av Jämixon. Värdet för varje enskild aspekt blir högt när skillnaden mellan män och kvinnor är liten och lågt när skillnaden är stor, även om skillnaden är till fördel för kvinnor.

Kungsholmens totala utfall av Jämixon har sjunkit under perioden för föregående plan, se tabell nedan. Resultatet påverkas av att den övervägande andelen anställda är kvinnor, vilket gör att kvinnor i större utsträckning än män är enhetschefer och har heltidanställning. Kvinnorna tar även ut merparten av föräldradagar och har högre sjukfrånvaro jämfört med männen.



Skillnad mellan kvinnors och mäns löner

Kungsholmens egen kartläggning visar att skillnaderna mellan män och kvinnors löner är små, se bilaga 1. Den största differensen finns inom befattningen ekonomibiträde/kök där kvinnor tjänar 94.67 % av männen. En analys av resultatet visar att antalet personer inom den befattningen är få och flera av de kvinnorna är långtidssjukskrivna sedan flera år.

Uppföljning och analys av föregående plan 2013-2015

Under perioden för föregående plan har fokus bland annat varit på systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett åtagande i planen var att genomföra en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för alla chefer och den genomfördes den 1:a oktober 2015. En plan för systematiskt arbetsmiljöarbete har också skapats, implementerats och följs upp under perioden.

Ett systematiskt arbete med den fysiska och psykosociala arbetsmiljön är grunden till en inkluderande arbetsmiljö där alla medarbetare känner delaktighet och inflytande. För att ytterligare stärka detta har en partsgemensam översyn av samverkan påbörjats och kommer att fortsätta under perioden.

Vidare har ett arbete genomförts för att ta fram kärnvärden som ska implementeras hos förvaltningens alla medarbetare. Syftet är förankra en värdegrund där alla har plats och känner sig respekterade. Effekten av arbetet kommer särskilt att följas upp i samband med medarbetarenkäten. Inom ramen för medarbetarenkäten har den psykosociala arbetsmiljön varit i fokus då förvaltningen i samverkan med fackliga representanter lagt till extra frågor om den psykosociala arbetsmiljön. För att säkerställa kontinuitet för medarbetarna har en mall för medarbetarsamtal skapats och implementerats.

Frågan om heltid/deltid är också en viktig fråga för förvaltningen och därför har den varit i fokus under perioden för föregående plan. För att få mer kunskap i dessa frågor har en arbetsgrupp skapats tillsammans med en referensgrupp med fackliga representanter.

Antal diskrimineringsärenden förenat med kostnader var under föregående period ett ärende med en kostnad på 5000kr.

Bilaga 1. Kungsholmens sdf. Lönekartläggning september 2015
Avser kvinnors medianlön i förhållande till mäns medianlön

Befattning		Antal	Medianlön	Kvinnors lön i förhållande till mäns lön i procent
BARNSKÖTARE	Totalt	306	23 425	
	Kvinnor	286	23 550	103,86
	Män	20	22 675	
BISTÅNDSBEDÖMARE	Totalt	39	31 000	
	Kvinnor	38	31 100	104,01
	Män	1	29 900	
BOENDESTÖDJARE	Totalt	8	25 450	
	Kvinnor	5	25 625	102,71
	Män	3	24 950	
EKONOMIBITRÄDE/KÖK	Totalt	11	22 000	
	Kvinnor	8	21 750	94,67
	Män	3	22 975	
ENHETSCHEF	Totalt	18	47 400	
	Kvinnor	13	47 000	96,71
	Män	5	48 600	
FÖRSKOLLÄRARE	Totalt	197	31 906	
	Kvinnor	188	31 982	103,17
	Män	9	31 000	
KOCK	Totalt	22	26 100	
	Kvinnor	14	25 800	97,54
	Män	8	26 450	
PERSONLIG ASSISTENT	Totalt	21	23 900	
	Kvinnor	15	24 100	101,15
	Män	6	23 825	
SOCIALSEKRETERARE	Totalt	30	32 000	
	Kvinnor	27	32 100	103,72
	Män	3	30 950	
UNDERSKÖTERSKA	Totalt	196	24 000	
	Kvinnor	155	24 000	100,21
	Män	41	23 950	

VÅRDARE	Totalt	63	24 200	
	Kvinnor	37	24 200	100,21
	Män	26	24 150	
VÅRDBITRÄDE	Totalt	91	22 300	
	Kvinnor	59	22 200	97,48
	Män	32	22 775	

Bilaga 2: Plan för jämställda löner

Under perioden för föregående plan har Stockholms stads lönekartläggning redovisats i FVG och varit ett underlag för förvaltningsledningens riktlinjer under de aktuella lönerevisionerna. Under 2016-2018 kommer planen för jämställda löner att vara enligt följande:

1. Stockholms stads lönekartläggning redovisas på FVG var tredje år.
2. Kungsholmens lönekartläggning avseende män och kvinnors medianlöner inom samma befattning redovisas på chefsforum och ligger till grund för ledningens riktlinjer för varje årlig lönerevision.
3. Kungsholmen gör en lönekartläggning inför varje årlig lönerevision. Om vi finner osakliga löneskillnader inom någon befattning kommer aktuelle avdelningschef att ansvara för åtgärder.