

Plan för Jämställdhet och Mångfald 2004

Stadsdelsförvaltningens syn på jämställdhet och mångfald

Spånga-Tensta skall aktivt arbeta för en tydlig och tillämpad jämställdhetspolitik.

Stockholms stads jämställdhetspolicy skall utgöra bas för jämställdhetsarbetet på förvaltningen. Den rättsliga grunden för mångfaldsarbetet är jämställdhetslagen, lagen mot diskriminering som införts på områden utanför arbetslivet och som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Dessutom gäller de äldre lagarna om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet, personer med funktionshinder och diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Lagarna gäller hela arbetslivets område vid anställningsförfarandet och under hela anställningstiden.

Mångfald och jämställdhet bygger på grundsynen att varje människa är unik och genom människors olika kunskaper och erfarenheter skapas dynamik och utvecklingsmöjligheter.

I Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning möts en mångfald människor. Om alla blir medvetna om sina olikheter och utvecklas till att bli goda förebilder för att utveckla mångfald och jämställda förhållanden kommer detta att påverka utvecklingen på arbetsplatserna och bland de människor som dagligen möts. Det blir attraktivt att arbeta i förvaltningens olika verksamheter. Kunskapen och professionaliteten höjs på arbetsplatser, där allas olikheter tas till vara. Inom förvaltningen ska ett ständigt arbete pågå för att utveckla och förändra attityder och förhållningssätt.

I det fortsatta interna utvecklingsarbetet är kompetensutvecklingen viktig del i en förbättringsprocess. Här läggs också grunden till ett kompetensutvecklingsprogram.

Utvecklings- och medarbetarsamtal utgör grunden för att säkra att medarbetarnas kompetensprofiler stämmer överens med arbetskraven.

Goda arbetsförhållanden skall utvecklas, där de anställdas/medarbetarnas aktiva och engagerade medverkan kan tillgodoses. Arbetsmiljön skall präglas av respekt för och tillit till individen samt vara säker, stimulerande och utvecklande.

Förvaltningen skall förhindra att skillnader i löner och andra anställningsvillkor uppstår mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller betraktas som likvärdigt. Alla chefer skall ha/ utveckla lönesamtal med medarbetarna. Årlig kartläggning och analys av lönestatistik, uppdelad på kvinnor och män skall användas som ett medel för detta ändamål vid stadsdelsförvaltningens lönerevisionsförhandlingar.

Det skall råda en öppen attityd till att öka möjligheterna att förena förvärvsarbete med familj och ett aktivt deltagande i samhällslivet.

Förvaltningen skall verka för att ingen medarbetare skall utsättas för diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Utifrån detta skall män och kvinnor ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett ålder, handikapp och etnisk bakgrund vid anställning hos stadsdelsförvaltningen. Män och kvinnor skall kunna utvecklas utan hinder i form av diskriminerande regler och fördomar. Erfarenheter och lärdomar utifrån män och kvinnors olika utgångspunkter skall tas till vara och värderas lika.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarer.

Mångfalds- och jämställdhetsfrågor skall behandlas i den löpande verksamheten och uppmärksammas i allt personalpolitiskt arbete. Konkret ska mångfalden genomföras vid rekrytering, utbildning, befordran och förankring. En jämnare spridning av mångfald och kön skall eftersträvas på alla nivåer och i alla verksamheter.

Övergripande och principiella frågor som rör jämställdhet och mångfald skall behandlas i förvaltningsgrupp. Varje chef ansvarar för att ett aktivt och målinriktat mångfalds- och jämställdhetsarbete bedrivs inom sitt verksamhetsområde.

Företrädare från personalavdelningen ingår i det för samtliga förvaltningar gemensamma nätverket i staden för jämställdhet och mångfald.

Stadsdelsförvaltningens verksamhet gentemot invånare

Stadsdelen som servicelämnare ska genomsyras av jämställdhetsperspektiv, vilket innebär en fråga om rättvis fördelning av resurser till stadsdelens kvinnor och män. Ökad insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet har stor betydelse för de verksamheter som vänder sig till stadsdelens invånare. Detta förutsätter en rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, för exempelvis fritid, idrott, kultur, förskola, skola, äldreomsorg, samhällsplanering och teknik.

Handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet 2004

För att stadsdelens jämställdhetspolicy ska få genomslagskraft krävs aktiva insatser på alla linjer. Aktiviteterna integreras i förvaltningens ordinarie arbete och jämställdhets- och mångfaldsperspektivet utgör en naturlig del i samband med stadsdelsförvaltningens beslutfattande.

Stadens bästa arbetsgivare

Målet är att arbeta vidare med det handlingsinriktade utvecklingsprogrammet dels för att nå den goda stadsdelsförvaltningen samt att öka attraktionskraften på både nuvarande och blivande medarbetare. Följande områden belyses som bl.a. introduktion för nyanställda, kompetensutveckling, chefs- och ledarskap, trivsel, arbetsmiljö, sjukfrånvaro, rekrytering, lön, lönepolicy, och övriga förmåner samt marknadsföring.

Aktivitet: Internt utvecklingsprogram

Ansvarig: Stadsdelsdirektör, Personalchef

Frisk på jobbet

Förvaltningens åtgärdsprogram är en policy och inriktning av arbetet med sjukfrånvaro som startade under första kvartalet 2003 fortskrider. Syftet är att införa olika friskhetsbefrämjande åtgärder och aktiviteter för att minska sjukfrånvaron och byta kostnader för sjukfrånvaro och rehabilitering till investering i friskhet. Målet är att sjukfrånvaron ska minska från 12% vid ingången av 2003 till 6 % vid utgången av 2007.

Aktivitet: Samtliga anställda

Ansvarig: Personalavdelningen

Jämnare könsfördelning och ökad mångfald inom förvaltningen samt jämställdhet i anställningen

Stadsdelsförvaltningen ska alltid beakta jämställdhetsaspekten vid anställningar. Vid vakanser ska i första hand efter bedömning deltidsanställningar utökas till heltider.

Om det på arbetsplatsen inte råder en i huvudsak jämn fördelning av de anställda ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, skall förvaltningen vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att se till att andelen som är underrepresenterad ökar, t.ex. genom att utforma annonser utifrån detta perspektiv. Arbetsuppgifter och kvalifikationsönskemål skall beskrivas på ett könsneutralt sätt, både kvinnor och män ska kallas till anställningsintervju om det finns sökande av båda könen. Stadsdelsnämnden hålls informerad genom att anställningsstatistik presenteras vid varje stadsdelsnämndsmöte.

Ansvarig: Chefer

Höjt jämställdhets- och mångfaldsmedvetandet för medarbetarna

Förvaltningen strävar efter att öka medvetenheten hos anställda om betydelsen av stadsdelsförvaltningens jämställdhetsarbete. Medarbetarna skall erhålla information via arbetsplatsträffar om jämställdhets- och mångfaldspolicyn och de lagar som gäller inom området. I förvaltningens personalpolitik ingår att som chef hålla kontakt med medarbetarna vid längre tids ledighet och att de erbjuds att ta del av förvaltningens information. Nyanställda ska få information om förvaltningen jämställdhets- och mångfaldsplan bl a via introduktionsutbildningen.

Ansvarig: Chefer., personalavdelning

Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering

Stadsdelsförvaltningens policyplan ”Kränkande särbehandling” innehåller tydliga mål, förebyggande insatser och konkreta åtgärder när någon utsätts för trakasserier.

Alla anställda skall känna till lagarna om diskriminering. Policyn finns i Personalhandboken.
Ansvarig: Chefer

Kvinnor och män skall vara synliga i stadsdelsförvaltningens statistik

Mainstreaming brukar översättas med det svenska ordet huvudfåra. Begreppet skall uttrycka ett strategiskt arbetssätt som konkret innebär att könsaspekten beaktas i hela verksamheten, dvs i alla beslut på alla nivåer och områden i verksamheten. All statistik ska redovisas ur ett könsperspektiv kvinnor/män vilket ger en ökad medvetenhet hos anställda, ger idéer till insatser för förändringar och en objektiv grund för åtgärderna.

Ansvarig: Chefer

Flexibla arbetstider

Flexiblare arbetstider är en av framtidens arbetsmodeller. Förvaltningen har undersökt och diskuterat möjligheterna om det finns behov av att skapa flexibla arbetstider inom olika verksamheter som ger medarbetarna bättre möjligheter att påverka sin arbetstidsförläggning och som låter den enskildes behov styra resurserna.

En försöksverksamhet om utökad flexibel arbetstid startade under september 2003.

Ansvarig: Personalchefen

Jämställdhet i förskolan, skolan och fritidsverksamheten

Stadsdelsförvaltningen vill öka medvetenheten om skillnaden i sättet att bemöta flickor och pojkar i vardagsarbetet. Att se jämställt ger ett nytt perspektiv i det pedagogiska arbetet. Allt fler pojkar och flickor svär idag vid det kvinnliga könet eller använder nedsättande ord för kvinnor. Det uppfattas av flertalet flickor som kränkande. Under 2004 arbetar man vidare med språkutveckling för att barn och unga ska kommunicera med varandra på ett icke provocerande eller kränkande sätt.

Ansvarig: Chefer vid förskolor, skolor och fritidsverksamheter

Språkutveckling

Varje förskola och skola arbetar vidare med språkutveckling för att ta sikte på behoven hos de flerspråkliga barnen i förskola och skola.

Ansvarig: Chefer vid förskolor och skolor

Lika lön för likvärdigt arbete

Kvinnor och män ska ges lika lön för lika arbete och arbete av lika värde.

Ansvarig: Chefer

Kartläggning av löneskillnader

Kartläggningens syfte är att man ska upptäcka och förebygga osakliga löneskillnader som beror på medarbetarens könstillhörighet. Stadsdelsförvaltningen kommer att påbörja en handlingsplan enligt JämL för jämställda löner. Detta arbete fortsätter under 2004 med inriktning att innehålla resultat av kartläggningen, analysen, kostnadsberäkning och en tidsplan för de åtgärder som behöver vidtas. En ny lönepolicy har framtagits under 2003. Förvaltningen ska varje år (i november) redovisa könsfördelning, lönefördelning samt ansvara för redovisning av löneförhandlingar och löneutvecklingen inom olika kategorier anställda.

Ansvarig: Personalavdelningen

Planering, information och uppföljning

Utbildning i jämställdhetsfrågor ska genomföras för arbetsledare, chefer, m.fl. Chefer ska informera medarbetare om förvaltningens jämställdhetsarbete och jämställdhetsplan.

Jämställdhets- och mångfaldsplanerna ska upprättas i samband med årsplaneringen och ingå i verksamhetsplanen. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet följs upp varje år och utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen.

Kartläggning av nuläge

Stadsdelsförvaltningens huvudsakliga verksamhet är inom omsorg, vård och utbildning, där arbetet av tradition utförs av kvinnor. Andelen män är fortfarande låg.

Antal anställda 2003-08-31

| Anst.form | 1.Tillsvidareanst. | 3.Tidsbegr.anst. | Total |
|-----------|--------------------|------------------|-------|
| Kvinnor | 1 485 | 163 | 1 648 |
| Män | 294 | 62 | 356 |
| Total | 1 779 | 225 | 2004 |

Nyanställda första halvåret 2003

| Anst.form | 1.Tillsvidareanst. | | | | 3.Tidsbegr.anst. | | | | Total |
|------------------|--------------------|----|----|-------|------------------|----|----|-------|-------|
| | 1. | 2. | 3. | Total | 1. | 2. | 3. | total | |
| Rekr.väg/Avg.väg | | | | | | | | | |
| Kvinnor | 62 | 9 | 15 | 86 | 51 | 9 | 73 | 133 | 219 |
| Män | 13 | 0 | 5 | 18 | 12 | 6 | 23 | 41 | 59 |
| Total | 75 | 9 | 20 | 104 | 63 | 15 | 96 | 174 | 278 |

Avgångar första halvåret 2002

| | | | | | | | | | |
|---------|----|---|----|----|----|---|-----|-----|-----|
| Kvinnor | 25 | 9 | 47 | 81 | 43 | 5 | 96 | 144 | 225 |
| Män | 7 | 0 | 7 | 14 | 11 | 3 | 43 | 57 | 71 |
| Total | 32 | 9 | 54 | 95 | 54 | 8 | 139 | 201 | 296 |

- 1. Inom förv. 2. Inom staden 3. Externt
Sedan 2002-10-31 har tillsvidareanställda ökat med 44 personer varav 7 män.

Åldersfördelning 2003-08-31

Tillsvidareanställda

| Åldersgrupp | Kvinnor | Män | Total |
|-------------|---------|-----|-------|
| 20-24 | 16 | 6 | 22 |
| 25-29 | 86 | 14 | 100 |
| 30-39 | 316 | 56 | 372 |
| 40-49 | 461 | 82 | 543 |
| 50-59 | 500 | 116 | 616 |
| 60- | 106 | 20 | 126 |
| Total | 1 485 | 294 | 1 779 |

Könsfördelning 2003-08-31

| | |
|------------------|--------------|
| Tillsvidareanst. | |
| Kvinnor | 1 485 |
| Män | 294 |
| Summa | 1 779 |

| | |
|-------------------------|--------------|
| Tidsbegr. Anst. | |
| Kvinnor | 163 |
| Män | 62 |
| Summa | 225 |
| Totalt antal anställda: | 2 004 |
| Personer: | 1981 |

I stadsdelsförvaltningen är 82,2% kvinnor och 17,8% män.
Andelen män har minskat med 0,5% sedan förra mättillfället 021031.

Lönestatistik 2003-08-31

| Löneintervall | Kvinnor | Män | Total |
|---------------|---------|-----|-------|
| 12 001-14 000 | 57 | 13 | 70 |
| 14 001-15 000 | 101 | 21 | 122 |
| 15 001- 17000 | 367 | 83 | 450 |
| 17 001-20 000 | 381 | 68 | 449 |
| 20 001-25 000 | 556 | 128 | 684 |
| 25 001-29 000 | 159 | 30 | 189 |
| 29 001-33 000 | 36 | 9 | 45 |
| > 33 001 | 17 | 13 | 30 |

Löneintervallet med flest antal anställda är i nuläget 21 001-23 000, liksom år 2002 , (316 st.)

Kartläggning av vissa yrkeskategorier/ löneskillnader 2003-09-30

| Typ av arbete | Antal kvinnor | Antal män | Medellön Kvinnor | Medellön Män | Differenslön |
|-----------------------|---------------|-----------|------------------|--------------|--------------|
| Barnskötare | 431 | 37 | 16 105 | 16 033 | 72 |
| Hantverkare | 0 | 0 | | | |
| Ekonomibitr | 9 | 3 | 14 622 | 14 695 | 73 * |
| Fritidsped | 37 | 14 | 20 455 | 20 032 | 423 |
| Eleveassistent | 25 | 18 | 16 692 | 15 888 | 804 |
| Projektledare | 4 | 5 | 20 388 | 27 600 | 7 212 * |
| Sekreterare | 6 | 0 | 23 124 | | |
| Socialsekr | 66 | 19 | 22 299 | 22 832 | 533 * |
| Vårdare | 22 | 7 | 16 918 | 17 059 | 141 * |
| Förskollärare | 206 | 14 | 21 337 | 21 036 | 301 |
| Lärare/mellan stadiet | 66 | 17 | 23 622 | 23 372 | 250 |

Lön efter 2003 års löneöversynsförhandlingar (gäller ej Kommunal). Löneskillnader mellan kvinnor och män i *lika arbete* . På fyra av tio befattningar är mäns medellöner högre än kvinnors.

Sjukfrånvaron/Anställningsdagar/Arbetad tid

| Sjukfrånvaron | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003-06-30 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| Antal dagar | 49576 | 53490 | 61243 | 74050 | 88012 | 90411 | 43151 |
| % | 7 | 7,6 | 9 | 10,7 | 11,9 | 12,7 | 12.1 |
| Anst.dagar | 662310 | 702927 | 714338 | 721320 | 721320 | 721880 | 357446 |
| Arbetad tid | 522266 | 544112 | 547038 | 542833 | 542833 | 527287 | 269888 |

- Frånvarostatistik 2003-01-01—2003-06-30. Prognosen för sjukfrånvaron har minskat. Förvaltningens bedömning är att arbetsinsatserna, när det gäller förebyggande insatser, måste fortsätta kontinuerligt för att få stor genomslagskraft och minska inströmningen av nya sjukfall.