



UPPFÖLJNING JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLANEN

Sammanfattning

Sedan jämställdhets- och mångfaldsplanen antogs 2009 har resultatet för jämställdheten i förvaltningen förbättrats. Enligt mätverktyget JÄMIX har Älvsjö gått från en index på 85 år 2008 till 115 år 2009, vilket är strax över medianen för förvaltningarna i Stockholms stad, och gör Älvsjö till den förvaltning som gjort den största förbättringen 2009. JÄMIX för 2010 redovisas i april 2011.

Uppföljningen bland förvaltningens chefer 2010 visar att förvaltningen uppnår eller är på väg att uppnå de flesta av målen. Följande mål måste prioriteras för att de ska nås vid planperiodens slut 2012.

- Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till heltidsanställning
- Könsfördelningen ska utjämnas och JÄMIX-värdet öka från 4 till 6 poäng

Utvecklingsarbete

Skillnaden i kvinnors och mäns långtidssjukskrivningstal är oroande och syns i medianen både för hela Stockholms stad och för kommuner generellt. Under 2011 kommer Älvsjö förvaltning att intensifiera arbetet med att få ner sjuktalet, både det långa och det korta.

En lönekartläggning ska göras under 2011 för att analysera löneskillnaderna mellan män och kvinnor i förvaltningen.

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen

Uppföljningen av jämställdhets- och mångfaldsplanen baseras på en enkät som skickats ut till samtliga chefer i Älvsjö i december. 17 av 20 chefer har svarat. Utöver det redovisas statistiska uppgifter för 2010 och en jämförelse med senaste utfallet i JÄMIX.

Statistik 2010

Könsfördelning

Av Älvsjö stadsdelsförvaltnings 716 anställda var 84 procent kvinnor och 16 procent män i december 2010. Fördelningen är samma som 2009.

Förvaltningsledning och enhetschefer

I förvaltningsledningen var fyra chefer kvinnor och en man under 2010. Av 30 chefstjänster innehas 25 av kvinnor. 2009 var motsvarande siffror 35-28.

Heltids-/deltidsanställda

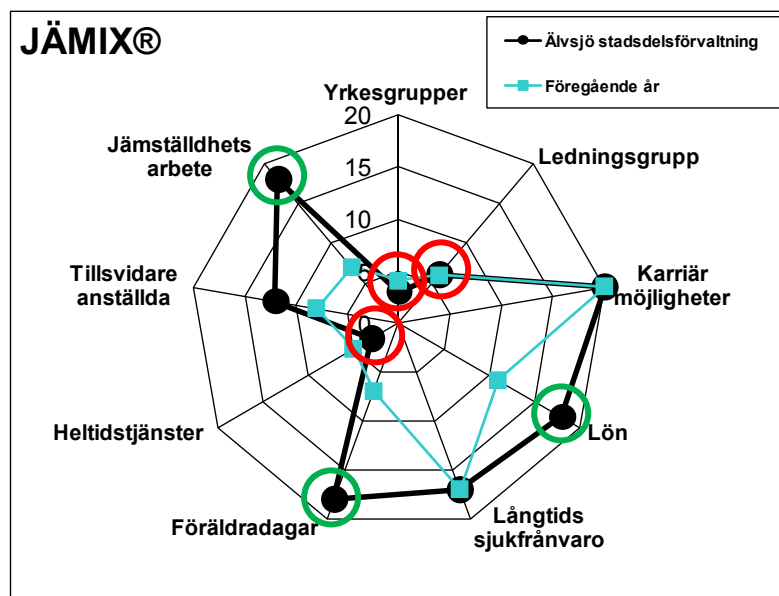
I december 2010 var 76 procent av kvinnorna heltidsanställda och 70 procent av männen. Skillnaden har minskat sedan 2009.

Sjukfrånvaro

2010 var sjuktalet för kvinnor i förvaltningen 8,0 procent och 5,7 för männen. Sjuktalet fortsätter nedåt.

Jämix

Älvsjö stadsdelsförvaltning har ökat sitt värde i JÄMIX från 85 år 2008 till 115 år 2009. Siffror för 2010 kommer att redovisas under våren 2011.



Störst förbättring (gröna ringar) har skett på värdet för jämställdhetsarbetet, uttaget av föräldradagar samt löneskillnader.

De områden där Älvsjö uppvisar sämst resultat (röda ringar) är yrkesgrupper med könsfördelning 40-60 procent, sammansättning i ledningsgruppen och skillnaden i andel heltidstjänster.

Utfall de nio mätbara målen i JÄMIX:

Jämställdhetsarbetet i förvaltningen har ökat från ett värde på 7 år 2008 till ett värde på 18 år 2009 och Älvsjö ligger nu över medianvärdet för övriga kommuner.

Yrkesgrupper med könsfördelning 40-60 procent. 2008 hade Älvsjö 3 sådana yrkesgrupper. 2009 har det minskat till 2. JÄMIX värdet sjönk till 3.

Ledningsgruppen i förvaltningen består av 1 man och fyra kvinnor, samma som året innan.

Andelen chefer som är kvinnor i jämförelse med hur många kvinnor som är anställda är 82 procent – 84 procent, vilket gav maximalt antal JÄMIX-poäng både 2008 och 2009.

Löneskillnader mellan kvinnor och män är 4 procent, det vill säga kvinnor har relativt höga löner jämfört med män. Det är en kraftig förbättring sedan 2008.

Långtidssjukfrånvaron är 9,7 procent för kvinnor och 7,3 för män, vilket motsvarar resultatet i JÄMIX från 2008.

Föräldradagar för män har ökat kraftigt från 27 till 70 mellan 2008 och 2009. Eftersom antalet föräldralediga män är litet så kan siffran variera kraftigt mellan olika år.

Tillsvidareanställning – 89 procent av kvinnorna och 86 procent av männen är tillsvidareanställda. Skillnaden har minskat något sedan 2008.

Skillnad i andel heltidstjänster – Älvsjö har relativt många män i jämförelse med kvinnor med deltidstjänster. Skillnaden är 18 procent vilket är en försämring sedan 2008 med två procentenheter.

JÄMIX nyckeltal	2008		2009	
	värde	poäng	värde	poäng
Yrkesgrupper 40-60 procent	16 %	4	10,5 %	3
Kvinnor i högsta ledningsgruppen	80 %	6	80 %	6
Chefer som är kvinnor	83 %	20	84 %	20
Skillnad i lön kvinnor – män	18	11	4	18
Skillnad i långtidsfrånvaro kvinnor – män	35 %	17	34 %	17
Genomsnittligt uttag av föräldradagar – män	27	7	70	18
Skillnad i sysselsättningsgrad kvinnor – män	16 %	8	18 %	3
Skillnad tillsvidareanställda kvinnor – män	7 %	8	4 %	12
Jämställdhetsarbete	--	7	--	18
Totalt		85		115

Uppföljning av målen i planen

En webbenkät skickades ut den första veckan i december och cheferna hade två veckor på sig att svara. 17 av 20 chefer svarade.

Nöjd-medarbetar-index ska öka till 62

Medarbetarenkäten för 2010 har skjutits fram till våren 2011, vilket innebär att vi inte har något nytt NMI.

Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare

Ett kunskapsseminarium genomfördes för alla chefer i augusti med Gabriella Fägerlind från Veritas Intercultural Communications som föreläste om jämställdhet och mångfald. Hennes bok *Jämställdhet i praktiken* delades ut. Teori blandades med konkreta bilder och gruppövningar för tydliggöra värderingar och normer som styr våra verksamheter. Gabriella Fägerlind talade både om det interna perspektivet, det vill säga att leda medarbetare jämställt och för ett jämställt arbetsklimat – och det externa, att leda verksamheten så att den är jämställd för medborgarna.

I den enkät som förvaltningens chefer svarat på i december 2010 så svarar 47 procent att de informerat sina medarbetare om jämställdhets- och mångfaldsplanen på ledningsmöten och APT.

Inom förvaltningsledningen ska 40 procent av cheferna vara kvinnor/män vid planperiodens slut.

Sammansättningen av förvaltningsledningen har inte ändrats under 2010 och fördelningen är 80 procent kvinnor och 20 procent män.

Det genomsnittliga uttaget av föräldradagar för män ska öka från 27 till 42 dagar per år.

Uttaget av föräldradagar har ökat från 27 till 70 mellan år 2008 och 2009. Utfallet för 2010 kommer under våren 2011. I Älvsjö handlar det om ett litet antal personer, vilket för att siffran kan förändras kraftigt mellan enstaka år.

I den enkät som förvaltningens chefer svarat på i december 2010 svarar samtliga att de underlättar för medarbetare att kombinera föräldraskap och arbete, till exempel genom anpassad arbetstid, omfördelning av

arbetsuppgifter under graviditet, genom positiv inställning till ledigheter och att jobba hemifrån etc.

82 procent redovisar att de erbjuder föräldralediga medarbetare kontakt med verksamheten, till exempel genom besök på arbetsplatsen, deltagande vid terminsavslutningar, delgivning av minnesanteckningar, inbjudan till sociala aktiviteter som julfest, sommarfest mm, erbjudande om att få hemskickat protokoll från APT etc.

Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till heltidsanställning.

En försämring skedde mellan 2008 och 2009. Under första halvåret 2010 har skillnaden dock minskat. 86 procent av kvinnorna är heltidsanställda och 79 procent av männen.

Alla medarbetare ska känna till att sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön eller andra former av kränkande särbehandling eller diskriminering inte är tillåten.

I den enkät som förvaltningens chefer svarat på i december 2010 redovisar 76 procent att de informerat sina medarbetare om vad kränkande särbehandling/trakasserier är och vart man kan vända sig för att få hjälp och stöd. 59 procent redovisar att de tagit upp jämställdhets- och mångfaldsplanen och policyn mot sexuella trakasserier och trakasserier på andra grunder på ett eller flera APT under året.

Alla chefer redovisar att det inte förekommer några bilder, skärmläckare eller kalendrar som kan uppfattas som könsdiskriminerande.

Öka andelen medarbetare som känner sig respekterade från 8,1 till 8,5 i stadens medarbetarenkät.

Medarbetarenkäten för 2010 har skjutits fram till våren 2011, vilket innebär att vi inte har något nytt värde för 2010.

Annonser ska utformas så att förvaltningen välkomnar personer att söka anställning oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

I den enkät som förvaltningens chefer svarat på i december 2011 svarar 35 procent att de planerat rekryteringen av medarbetare för att nå ut till underrepresenterat kön.

Kvinnor och män ska oavsett bakgrund ha lika möjligheter till kompetensutveckling inom alla verksamheter och på alla nivåer.

Av verksamhetsområdescheferna redovisar en av två att rekryterande chefer uppmärksammats på mångfaldsaspekten vid beslut om kompetensutveckling.

Könsfördelningen ska utjämnas och JÄMLIX-värdet öka från 4 till 6 poäng.

Målet har inte nåtts mellan 2008 och 2009 utan sjunkit från 4 till 3. 2010 års siffra redovisas under våren 2011.

40 procent har formulerat sina rekryteringsannonser för att nå en mångfald och nå underrepresenterat kön.

Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för kvinnor och män

En lönekartläggning/analys ska göras under 2011.

All verksamhet ska bedrivas ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

I den enkät som förvaltningens chefer svarat på i december 2010 redovisar 41 procent att de medvetet arbetat med ett genusperspektiv under året, till exempel genom fortbildning, fotografering av de vuxnas sätt att bemöta varandra och barn, anställning av en genuspedagog, aktivt arbete för att engagera pappor i förskoleverksamheten etc.

En jämlik fördelning av resurser

I förskolan var 555 pojkar och 549 flickor i december 2010. Av de som har beviljats särskilt stöd i förskolan var 16 pojkar och 12 flickor under höstterminen 2010. Till sommarens kollektivverksamhet antogs 175 barn, varav 91 flickor och 84 pojkar.

Av 159 personer som i december bodde på ett vård- och omsorgsboende i Älvsjö var 113 kvinnor och 46 män.

Försörjningsstöd delades ut till 181 hushåll i oktober 2010. Av dem var 75 hushåll med en ensamstående kvinna och 80 hushåll med ensamstående män. 23 var till par och 3 till dödsbon.



En djupare analys av den här typen av siffror krävs för att säga något om fördelningen av resurser var jämlik. Ett första steg är att årligen ta fram siffror över fördelningen och diskutera utfallet på APT och CK.