

Jämställdhetsplan

Limhamn-Bunkeflo SDF 2008-01-01 - 2008-12-31



Jämställdhetsplan Limhamn-Bunkeflo SDF

2008-01-01 – 2008-12-31

Policy

Malmö stads syn på jämställdhetsfrågor lyder:

”Jämställdhet är en fråga om kvalitet i relationerna mellan kvinnor och män, chef och medarbetare, personal och allmänhet och mellan människor från olika kulturer. Genom ett aktivt jämställdhetsarbete ute på arbetsplatserna skall Malmö stad vara pådrivande för att skapa lika förutsättningar för alla och lika villkor för män och kvinnor” (källa: Värdegrund för arbete och relationer i Malmö stad).

Ansvar

Stadsdelschefen har det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet vid stadsdelsförvaltningen. Ledare på alla nivåer har ett operativt ansvar för jämställdhetsarbetet. Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhetsarbetet. Arbetsgivare och fackliga organisationer har ett gemensamt ansvar för ett bra jämställdhetsarbete.

Handläggare av jämställdhetsfrågor finns på personalavdelningen.

Jämställdhetsplan

Enligt 13§ i jämställdhetslagen skall arbetsgivaren varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla en översikt över de åtgärder (enligt 4-11§§) som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka åtgärder som arbetsgivaren avser genomföra. Planen ska även innehålla en utvärdering av föregående års jämställdhetsåtgärder.

Samverkan

Enligt 2§ i jämställdhetslagen ska jämställdhetsplan upprättas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Denna jämställdhetsplan har utarbetats i samverkan med Limhamn-Bunkeflo förvaltningsråd.

Innehåll

1. Uppföljning av 2007 års jämställdhetsplan
2. Jämställdhetsarbete för 2008

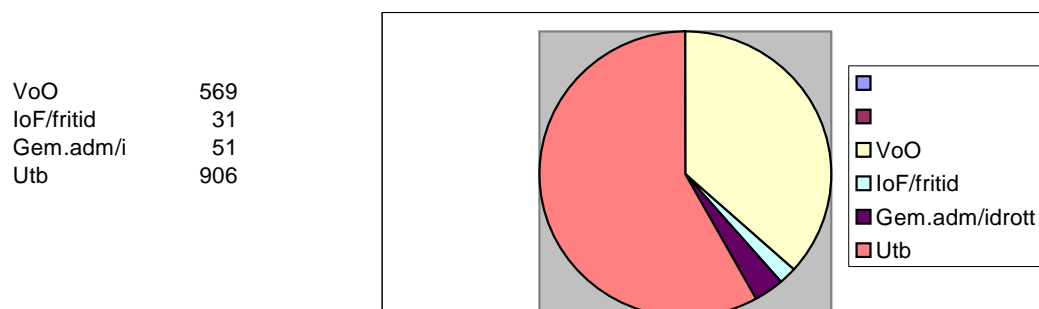
1. Uppföljning av 2007 års jämställdhetsplan

I Malmö stads övergripande jämställdhetsmål stadgas det bl.a att:

”En jämnare könsfördelning ska uppnås i verksamheter där det finns mindre än 40 % anställda av endera könet”.

Förvaltningens åtagande för 2007 var att ”en jämnare könsfördelning ska uppnås i de verksamheter där det finns färre än 40 % anställda av endera könet”.

Antal anställda fördelat på verksamhetsområden



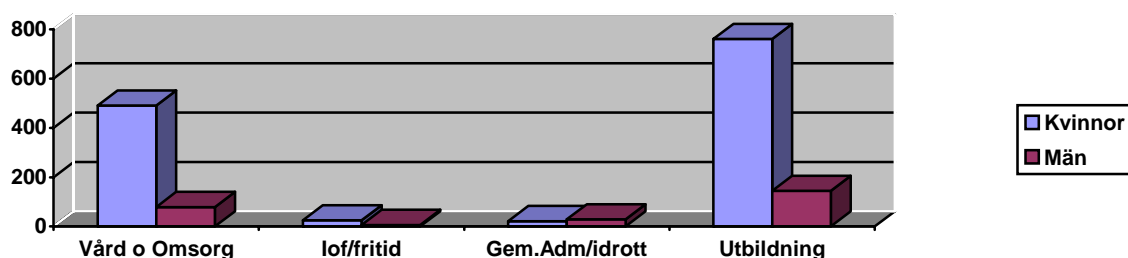
Antal anställda fördelat på män och kvinnor

Limhamn-Bunkeflo stadsdelsförvaltning har totalt 1 557 anställda, varav 17 % är män och 83 % är kvinnor. Detta innebär att andelen män har ökat med tre procentenheter de senaste tre åren, och med en procentenhet för år 2007

Orsaken till den relativt låga ökningen är en starkt könsbunden arbetsmarknad med ytterst få manliga sökande till de lediga tjänsterna.

De olika verksamheterna i stadsdelsförvaltningen visar följande könsfördelning: 2007 08 31

| | Kvinnor | % | Män | % | Totalt |
|------------------|----------------|-------------|------------|-------------|---------------|
| Vård och Omsorg. | 490 | 86 % | 79 | 14 % | 569 |
| Iof/fritid | 25 | 81 % | 6 | 19 % | 31 |
| Gem.adm/idrott | 22 | 43 % | 29 | 57 % | 51 |
| Utb. | 761 | 84 % | 145 | 16 % | 906 |
| Totalt | 1 298 | 83 % | 259 | 17 % | 1 557 |



Fördelning män/kvinnor ledning SDF Limhamn Bunkeflo:

| | Kvinnor % | Män % | Totalt |
|------------------------------|------------------|--------------|---------------|
| Ledningsgrupp | 3 43 % | 4 57% | 7 |
| Arbetsledare - alla nivåer - | 59 79 % | 16 21 % | 75 |

Antalet ledamöter i stadsdelens ledningsgrupp har under 2007 förändrats och minskat från åtta personer till sju vilket innebär en minskning med två kvinnor och ökning med en man jämfört med 2006.

Andelen kvinnliga arbetsledare har ökat från 69 % år 2003 till 79 % år 2007. Mellan 2006 och 2007 har andelen kvinnliga arbetsledare minskat från 80 till 79 procent.

Lönekartläggning

Förvaltningens åtagande 2007 var att ”identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader”.

Lönestatistik per 2007-08-31 baserat på medellöner (kategorier vars population överstiger 10-talet anställda)

| Yrkeskategori | Medellön | Kvinnor | Män | Diff. kv / män |
|----------------------|-----------------|----------------|------------|-----------------------|
| Lärare 1-7 | 23 788 | 23 853 | 23 437 | + 416 |
| Lärare 4-9 | 24123 | 23 653 | 24 912 | - 1259 |
| Undersköterska | 18 922 | 19 036 | 17 977 | + 1059 |
| Vårdare | 18 388 | 18 242 | 18 787 | - 545 |
| Vårdbiträde | 17 290 | 17 456 | 15 903 | + 1553 |

Lönestatistiken är oförändrad utifrån att inga löneförhandlingar var klara 2007-08-31 som påverkat resultatet ifrån 2006

Den stora skillnaden i medellön mellan män och kvinnor för lärare 4-9 kan förklaras med att medelåldern för männen är högre än kvinnornas.

Framtagandet av verktyg för en jämställdhetsanalys av lönerna d.v.s. ett arbetsvärderingsinstrument är en kommuncentral uppgift.

Under 2002 genomfördes en arbetsvärderingsstudie i Malmö stad som visade att alla likvärdiga yrken inte är lika avlönade. Ett antal kvinnodominerade yrkesgrupper avvek tydligt på ett ”negativt sätt” från medellönen i inom sina arbetsvärderingsintervall. Centrala medel avsattes under 2005, 2006 och 2007 års löneöversyner för generella höjningar av aktuella yrkesgrupper. Under 2007 har stora kvinnodominerade personalkategorier som finns i vår förvaltning, t ex förskollärare, fritidspedagoger, arbetsterapeuter, hemvårdsinspektörer, socialsekreterare (myndighet barn) m.fl. haft möjlighet ta del av kommungemensamma medel och har därmed haft en betydligt mer gynnsam löneutveckling än andra grupper.

Arbetsförhållande och arbetsmiljö

Ett av stadsdelsfullmäktiges övergripande mål 2007 för stadsdelens personalarbete var att ”stadsdelen ska vara en attraktiv arbetsgivare”.

Stadsdelsförvaltningens åtagande för 2007 var att ”öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor hos våra medarbetare”.

På samverkansmöten i respektive verksamhet behandlas jämställdhetsfrågorna operativt.

Personalavdelningen har under 2007 haft i uppdrag att via stickprov följa upp frekvensen av jämställdhetspunkter på arbetsplatsträffar.

Stickprov togs under hösten från tre rektorsområden och tre vårdboende.

Man kan konstatera att i hälften av verksamheterna finns allt ifrån en acceptabel nivå till ett mycket bra, genomgripande och välorganiserat jämställdhetsarbete. Den andra hälften visar att man är medveten om vikten av aktivt jämställdhetsarbete ska ske på arbetsplatsträffen, men har ingen egen aktivitet i frågan.

Delad föräldraledighet brukar vara en god indikator för jämställdhet. Ett uttalat mål med föräldrapenningen är i dag "hälften var" (RFV,2004). Mamman och pappan ska enligt målet i så stor utsträckning som möjligt dela lika på föräldraledigheten men det är till största delen upp till dem själva att välja hur uppdelningen ska se ut. Inom vår förvaltning kan vi konstatera att kvinnor tar ut avsevärt mer föräldraledighet än män.

Under 2005 togs föräldraledighet ut av kvinnor med 3,6 % och män med 1,4 %
 Under 2006 togs föräldraledighet ut av kvinnor med 4,0 % och män med 1,9 %
 Under 2007 togs föräldraledighet ut av kvinnor med 3,9 % och män med 1,6 %

Riksgenomsnittet för 2007 är 3,5% föräldraledighet för kvinnor och 0,7 % för män.



I den förvaltningsövergripande introduktionen 2007 som under året samlade 70 kvinnor och 12 män redovisades bland annat mångfalds- och jämställdhetsfrågor.

I förvaltningsrådet som förutom att vara skyddskommitté är vår jämställdhetskommitté behandlas fortlöpande jämställdhetsfrågor och den övergripande jämställdhetsplanen innan beslut om planen tas i stadsdelsfullmäktige.

Personhälsa

Förvaltningens åtagande 2006 och 2007 var "att minska sjukfrånvaron med 5 procent" för både män och kvinnor

Sjukdagar ackumulerat genomsnitt 2005-2007 10 31 uppdelat på män och kvinnor

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|  Kvinnor | 2005 | 2,18 | 4,28 | 6,36 | 8,32 | 10,20 | 12,00 | 13,52 | 15,20 | 16,88 | 18,73 | 20,69 | 22,96 |
| | 2006 | 2,28 | 4,36 | 6,70 | 8,63 | 10,50 | 12,25 | 13,86 | 15,46 | 17,51 | 19,72 | 21,96 | 23,86 |
| | 2007 | 1,95 | 4,01 | 6,19 | 8,02 | 9,78 | 11,36 | 12,61 | 14,07 | 15,82 | 17,77 | | |
|  Män | 2005 | 1,44 | 2,92 | 4,41 | 6,03 | 7,74 | 9,00 | 10,08 | 11,33 | 12,84 | 14,36 | 15,62 | 16,94 |
| | 2006 | 1,28 | 2,62 | 4,07 | 5,25 | 6,68 | 8,04 | 9,17 | 10,51 | 12,04 | 13,56 | 15,23 | 16,75 |
| | 2007 | 1,58 | 3,01 | 4,71 | 6,08 | 7,65 | 8,79 | 10,16 | 11,55 | 12,93 | 14,37 | | |

Sjukfrånvaron för kvinnor har minskat under 2007 med c:a tio procent i förhållande till 2006. Sjukfrånvaron för män har återfallit till 2005 års nivå. Mellan 2006 och 2007 har männens sjukfrånvaro ökat med c:a 6 sex procent. Limhamn-Bunkeflo är den stadsdelsförvaltning som har den lägsta sjukfrånvaron av samtliga stadsdelsförvaltningar 5,65 procent. Totalt har Malmö Stad i genomsnitt 6.13 procent

Det kan noteras att kvinnor i vår stadsdel har högre sjukfrånvaro än män. Generella orsaker till den högre sjukfrånvaron bland kvinnor kan vara att kvinnor i större utsträckning återfinns inom de lågavlönade jobb som har sämre arbetsmiljö.

Ofta har kvinnor också en större total arbetsbörda då de tar ett större ansvar för hem och familj. För att kunna synliggöra mekanismerna som påverkar kvinnors lägre löner och karriärmöjligheter i förhållande till mäns, krävs ökad kunskap om hur makt och kön samverkar i samhället i stort.

I stadsdelens arbetsmiljöutbildning informeras om de fem härskarteknikerna. De fem härskarteknikerna anses vara de uttryck som män använder sig utav för att få kvinnor passiva, undergivna och förtryckta.

Stadsdelförvaltningen subventionerar årskort på motionsanläggning med friskvårdsinriktning.

En kartläggning som gjordes 2006 visar att av de 688 korten som löstes avser 14 procent män och 86 procent kvinnor

En kartläggning som gjordes 2007 visar att av de 560 korten som löstes avser 17 procent män och 83 procent kvinnor.

Diskrimineringslagarna

De olika diskrimineringslagarna kommer sannolikt att samlas under en gemensam lag. En parlamentarisk kommitté har överlämnat betänkandet "En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22)."

Betänkandet har remissbehandlats och bereds nu inom regeringskansliet.

Regeringen avser att föreslå att de olika diskrimineringslagarna samordnas till en gemensam lagstiftning och att Jämställdhetsombudsmannen, Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning slås samman till en myndighet.

2. Jämställdhetarbete 2008

| Mål | Målindikatorer | Åtagande | Metod | Uppföljning |
|--|--|---|---|---|
| <p>Malmö stads övergripande jämställdhetsmål:</p> <p>Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i all verksamhet En fortlöpande jämställdhetsdialog ska vara en del av personal- och verksamhetsutvecklingen.</p> | Jämställdhet skall integreras i det dagliga kvalitetsarbetet | <p>Vi ska öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor hos våra medarbetare. Ambitionen är att på varje arbetsplatsträff, samverkan och förvaltningsråd ska jämställdhetsfrågor behandlas</p> | Jämställdhet ska vara en återkommande punkt på dagordningen vid arbetsplatsträffar, samverkan och förvaltningsråd. Vid förvaltningsövergripande introduktion ska personalavdelningen tillse att information lämnas om jämställdhetsplan | Personalavdelningen kommer via stickprov från minnesanteckningar från arbetsplatsträffar följa upp frekvensen av jämställdhetspunkter under andra halvåret 2008 |
| <p>Malmö stads övergripande jämställdhetsmål:</p> <p>En jämnare könsfördelning ska uppnås i verksamheter där det finns mindre än 40 % anställda av endera könet</p> | | Det underrepresenterade könet ska öka med två procentenheter | I samband med rekrytering ska personalavdelningen uppmärksamma verksamheterna på när sökande med lika meriter av olika kön finns. Detta ska ske genom att rekryteringsprocessen kvalitetssäkras | Personalavdelningen gör en sammanställning av verksamheternas uppföljning av könsfördelningen bland medarbetarna i samband med DR 1, 2 och årsrapport. |
| <p>Malmö stads mål 2008:</p> <p>Alla anställda ska erbjudas önskad sysselsättningsgrad</p> | Andelen ofrivilligt deltidanställda ska minska | 90 % av de ofrivilligt deltidarbetslösa som framfört önskemål om höjd sysselsättningsgrad ska ha fått ett erbjudande inom 6 månader | Fortsatta insatser inom vård och omsorg med Vikariebanken. Utifrån erfarenheterna från EU-projektet Jämt Anställd erbjuda flertalet medarbetare inom bl a LSS-området önskad sysselsättningsgrad med viss andel flytande tid. | |
| <p>Malmö stads mål 2008:</p> <p>Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader i Malmö Stad</p> | Löneskillnaderna mellan likvärdiga yrken i kommunen ska minska | Identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader | Vid nylönesättning och löneöversyn beakta de lönepolitiska konsekvenserna utifrån arbetsvärderingen (BAS) | Årlig kartläggning och analys av löneskillnader enligt jämställdhetslagen |
| <p>Limhamn-Bunkeflo stadsdelsförvaltnings mål :</p> <p>Sjukfrånvaron ska minska</p> | | Sjukfrånvaron ska i genomsnitt minska med minst 5 procent för både kvinnor och män. Korttidssjukfrånvaron (frånvaroperioder 1-7 dagar) ska minska med 10 procent | Förebygga ohälsa genom Hälsosamt Medarbetarskap och Plus Alla. Särskilda insatser för medarbetare med hög korttidsfrånvaro, bl a uppföljande samtal och individuella handlingsplaner. | Mätning av sjukfrånvarofrekvensen |

