

2013-09-16

Vårt diarienummer
KS 2013/0609 026

Handläggare, titel, telefon

Margareta Öst, utvecklingssekreterare
011-15 16 94

Personalutskottet

Uppföljning av Arbetsgivarens plan för likabehandling 2010-2013

KS-415/2009 020

Bakgrund

Visionen för Arbetsgivarens plan för likabehandling 2010-2013 är att skapa en dynamisk arbetsplats där olikheter ökar kreativiteten och utvecklingen. Kommunens gemensamma mål, den demokratiska värdegrunden och viljan att utföra ett bra arbete bidrar till att förverkliga kommunens övergripande vision "Det goda livet". Planen innehåller mål och åtgärder som ska bidra till att nå denna vision samt främja likabehandling, motverka diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Diskrimineringslagen kräver att arbetsgivaren har en skriftlig plan för det målinriktade arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Utöver detta krav omfattar Arbetsgivarens plan för likabehandling 2010-2013 också de resterande diskrimineringsgrunderna: funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och ålder.

Syftet med denna rapport är att redogöra för granskningen av Arbetsgivarens plan för likabehandling 2010-2013 som skett under våren 2013. Rapporten är en utvärdering av planen, men är samtidigt ett underlag för nästkommande plan och fortsatt arbete med likabehandling. Rapporten innehåller en beskrivning av tillvägagångssätt för informationsinhämtning samt en utvärdering av planens delmål samt övergripande åtgärder.

Tillvägagångssätt

Flera typer av metoder har använts för att kartlägga kommunens arbete gällande likabehandlingsfrågor och utvärdera målen i likabehandlingsplanen. Delmålen har utvärderats med hjälp av källorna: enkät till chefer, referensgrupp, medarbetarenkäten, personalstatistik och statistik från SCB.

Syftet med enkäten till cheferna är främst att undersöka hur arbetet gått med likabehandlingsplanen och om målen uppnåtts. Eftersom delmålen är på en

övergripande nivå och svåra att översätta till direkta frågor har enkätfrågorna anpassats efter ”Hur”-punkterna som finns i planen för att göra frågorna mer konkreta. ”Hur”-punkterna har alltså fungerat som indikatorer på att delmålen uppnåtts. De delmål som går att svara på utifrån statistik har inte tagits med i enkäten. Enkäten skickades till samtliga chefer i kommunen och hade 65 procents svarsfrekvens. Analysen av enkätsvaren är på kommunövergripande nivå.

Referensgruppen, bestående av före detta Vinna-Vinnadeltagare¹, har bidragit med sin syn på läget i organisationen när det gäller likabehandlingsfrågor, till exempel vilka typer av insatser som görs och inte görs. Referensgruppens roll är också att diskutera frågorna i ett vidare perspektiv och inte enbart utgå från likabehandlingsplanen för att förse oss med ytterligare underlag och bakgrundsinformation för att utforma den nya likabehandlingsplanen. Referensgruppen har också följt arbetet med utvärderingen och framtagning av den nya planen.

Utvärdering av mål

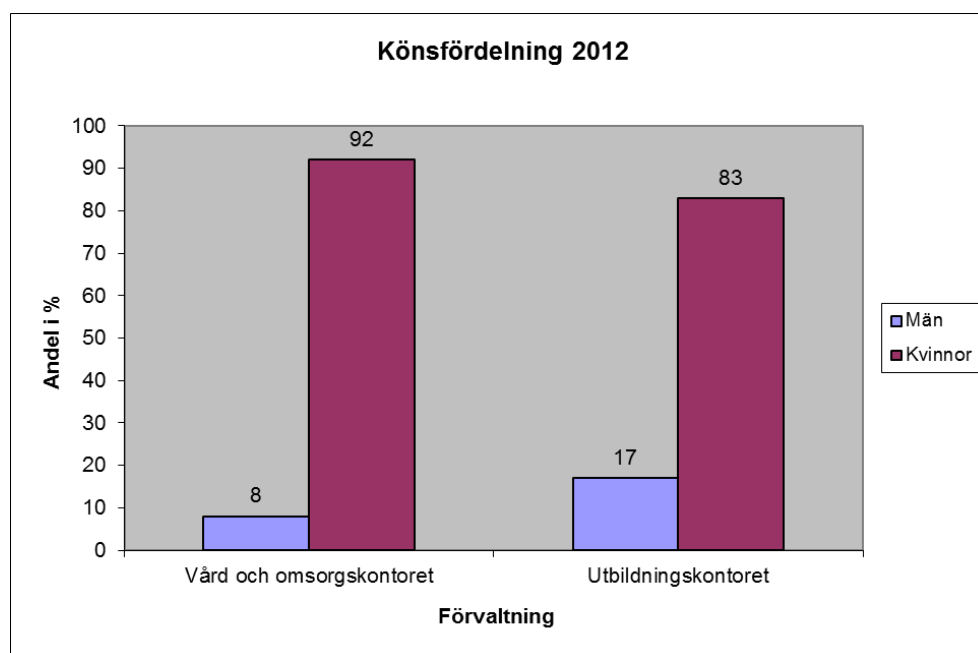
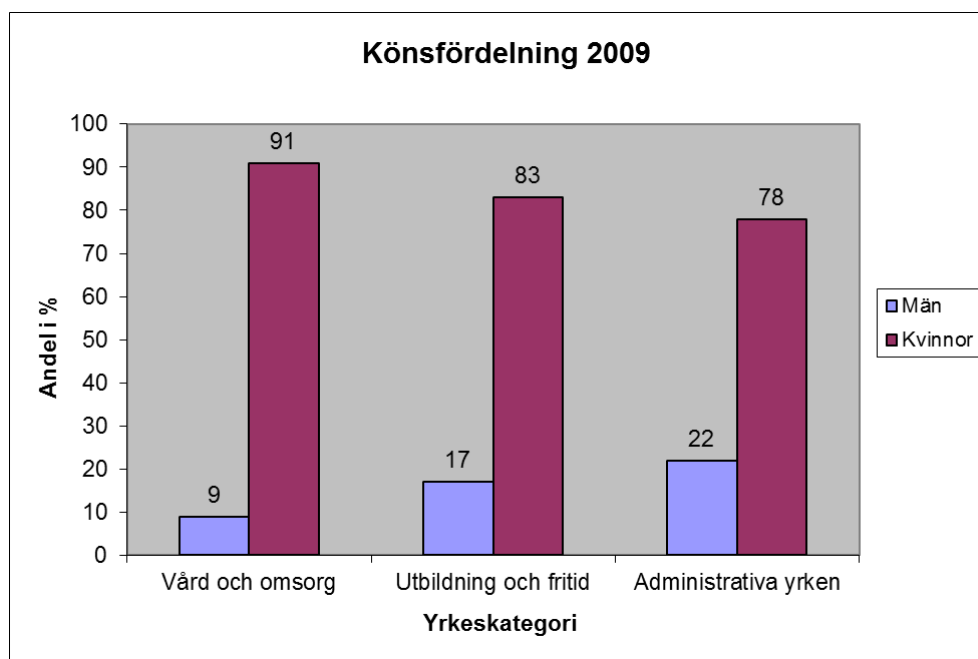
I det här avsnittet kommer utvärderingen av likabehandlingsplanens mål att presenteras. Texten är en sammanställning av resultatet av utvärderingen och redovisas utifrån planens 17 delmål samt övergripande åtgärder.

1. Kommunens personalsammansättning speglar samhällets sammansättning av olikheter

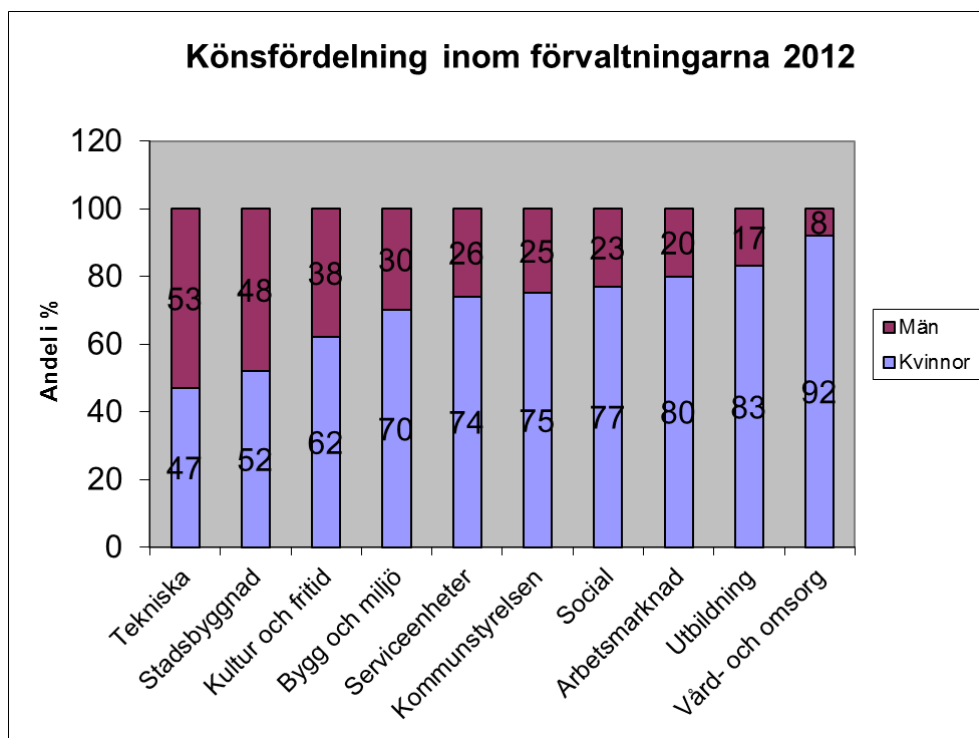
1.1 Öka antalet män inom bildning och fritid, vård och omsorg samt administrativa yrken.

För att utvärdera delmålet har vi jämfört mätningar i könsfördelning från 2009 och 2012. I senare års mätningar presenteras könsfördelningen inte längre inom yrkeskategorier utan förvaltningsvis. Detta försvårar jämförelsen och tolkningen av utvecklingen något. Administrativa yrken finns inom samtliga förvaltningar. Jämförelsen tyder dock inte på någon ökning av andelen män och målet har därför inte nåtts.

¹ Vinna Vinna är ett utbildningsprogram i Norrköpings kommun vars målsättning är att öka deltagarnas medvetenhet om människors rättigheter samt utveckla deras förmåga att bemöta alla på ett likvärdigt och professionellt sätt.



Mätningar från 2012 visar att könsfördelningen för förskollärare är 97 procent kvinnor och 3 procent män. Dessa siffror är i linje med det nationella genomsnittet.



Övervägande andel av cheferna som arbetar inom förskola eller vård och omsorg anger att de alltid eller oftast tillämpar positiv särbehandling vid rekrytering. På påståendet: ”Vid rekrytering gör jag insatser för att skapa en jämnare könsfördelning på min enhet” svarar flertalet alltid eller oftast. Detta indikerar att cheferna har ambitionen att påverka könsfördelningen i arbetsgruppen och är villiga att tillämpa åtgärder. Samtidigt anger majoriteten av cheferna att de aldrig eller sällan använder annonseringskanaler utöver de vanligaste (lokala dagstidningar, kommunens hemsida, platsbanken och rikstäckande tidningar). Att välja alternativa rekryteringsstrategier, som exempelvis kanaler för annonsering, kan vara ett sätt att nå ut till underrepresenterade grupper.

1.2 Öka antalet personer med funktionsnedsättning

Det finns ingen möjlighet att mäta antalet anställda med fysiska och psykiska funktionsnedsättningar. Den typen av personalstatistik finns ej.

Enligt referensgruppen är det svårt att uttala sig om delmålet nåtts eller ej, delvis på grund av att funktionsnedsättningar kan vara mer eller mindre synliga. Referensgruppens utsagor pekar dock på att det inte skett någon ökning av antalet anställda med funktionsnedsättning, då ingen av deltagarna känner till att någon med funktionsnedsättning nyanställts på deras arbetsplats eller i andra delar av verksamheten.

1.3 Öka kunskapen om den heterosexuella normen och vad den innebär för arbetsplatsens förmåga att attrahera och behålla personer med olika sexuell läggning

I enkäten svarade 32,5 procent av cheferna att de gjort insatser för att öka kunskapen bland medarbetare om den heterosexuella normen och 67,5 procent svarade att de inte hade gjort några sådana insatser. Detta ger en indikation på att kunskapen om den heterosexuella normen har ökat på de enheter/i de verksamheter som insatser genomförts. Men då majoriteten av cheferna anger att de inte gjort några sådana insatser, har målet inte nåtts fullt ut.

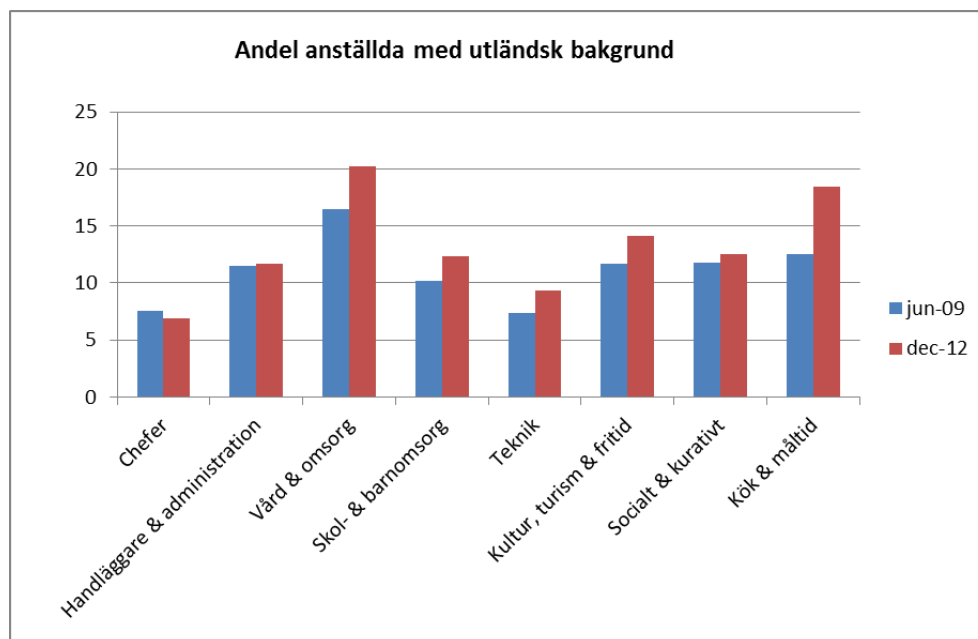
1.4 Öka kunskapen och beredskapen, både de fysiska och mentala, för att kunna anpassa arbetsplatsen till olika funktionsnedsättning

I enkäten svarade 36,7 procent av cheferna att de deltagit i och/eller initierat diskussioner om vilka funktionsnedsättningar som utgör ett verkligt hinder på arbetsplatsen och vilka som inte gör det. Detta ger en indikation på att kunskapen om funktionsnedsättningar har ökat på de enheter/i de verksamheter där frågan diskuterats. Om det skett en ökad beredskap är oklart, det vill säga om det vidtagits några åtgärder för att göra arbetsplatsen mer tillgänglig. Majoriteten av cheferna har dock svarat nej på denna fråga, vilket betyder att målet inte nåtts fullt ut.

Enligt referensgruppen diskuteras sällan frågan om funktionsnedsättning vid rekrytering. Den blir aktuell först när det börjar en person som behöver anpassning. Inom vård och omsorg pågår diskussioner om möjligheterna att anställa fler med funktionsnedsättning.

1.5 Öka antalet personer med utländsk bakgrund, framförallt inom chefsbefattningar

I juni 2009 var andelen anställda med utländsk bakgrund 12 procent. I december 2012 var andelen 14,9 procent, vilket betyder att det skett en ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund med 2,9 procentenheter. Antalet anställda i kommunen var 9 234 varav antalet anställda med utländsk bakgrund var 1 376 i december 2012. Uppgifter på antal från 2009 saknas. Fördelningen av anställda med utländsk bakgrund inom olika yrkeskategorier visas i följande diagram:



Andelen anställda med utländsk bakgrund med chefsbefattningar i kommunen var i juni 2009 7,6 procent. I december 2012 var siffran 6,9 procent. Antalet chefer december 2012 var 22. Uppgifter på antal saknas från 2009.

Resultatet visar att andelen anställda med utländsk bakgrund har ökat i kommunen totalt sett under den här perioden. Dock har inte andelen chefer med utländsk bakgrund ökat, utan minskat.

1.6 Öka kunskapen om åldersdiskriminering

Delmålet går inte att utvärdera. Men i enkäten svarar dock 83,8 procent av cheferna att de gjort insatser för att skapa en blandning mellan olika åldrar, bakgrund och erfarenheter i personalgruppen.

2. *Kommunens chefer leder och fördelar arbetet på ett sätt som innebär att alla har lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter*

2.1 Målen med likabehandlingsarbetet är synliga och förstådda på alla nivåer

I enkäten svarade majoriteten av cheferna att de känner till likabehandlingsplanen. Vidare svarar 114 chefer av 205 att de inte har konkretiserat planen till den egna verksamheten, vilket indikerar brister i implementering av planen och därmed är det troligt att likabehandlingsarbetet inte är synligt och förstått på alla nivåer i organisationen.

2.2 Alla medarbetare har en kompetensutvecklingsplan som utgår från verksamhetens uppdrag och individens behov och förutsättningar

I enkäten svarade 89,8 procent av cheferna att de alltid eller oftast upprättar en individuell kompetensutvecklingsplan för varje medarbetare de har direkt chefsansvar för. Enkätsvaren indikerar att den övervägande majoriteten av anställda har en utvecklingsplan. 64 procent av kommunens anställda anger, i medarbetarenkäten från 2013, att det upprättades en utvecklingsplan med individuella mål vid senaste medarbetarsamtalet.

2.3 Ledning och fördelning av arbetet sker i dialog med medarbetarna

I enkäten svarade de flesta chefer att de informerar medarbetarna om vilka nya projekt/uppdrag som är aktuella på arbetsplatsen. Andelen chefer som svarade att de alltid informerar om vilka kvalifikationer som krävs för att leda eller utföra dessa var 61,9 procent och 33 procent svarade oftast. Detta indikerar att de flesta chefer informerar sina medarbetare om aktuella uppdrag, men det är svårt att svara på om det sker en dialog mellan chef och medarbetare kring ledning och fördelning av arbetet generellt och på regelbunden basis

I medarbetarenkäten från 2013 svarar 88 procent av kommunens medarbetare att de känner till arbetsplatsens uppdrag och mål och 70 procent svarar att de har tillgång till den information som de behöver om vad som händer på min arbetsplats och 90 procent svarar att de alltid eller oftast deltar på arbetsplatsträffar. 63 procent anger att de har goda möjligheter att påverka arbetsplatsens gemensamma frågor.

2.4 Eventuella karriärvägar är synliga på alla nivåer

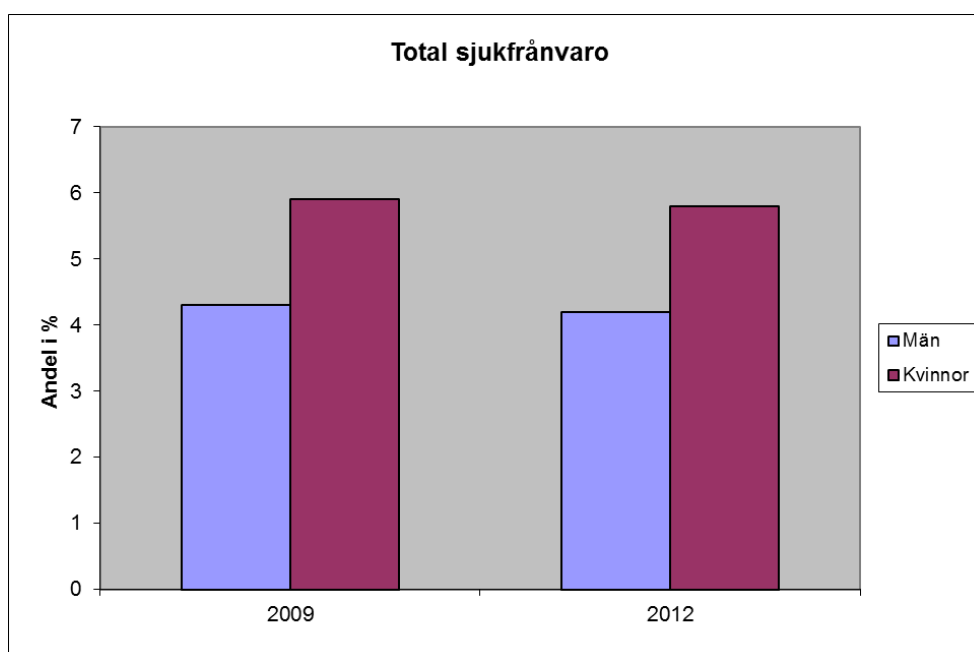
I enkäten svarade 44,2 procent av cheferna att de alltid pratar med sina medarbetare om möjliga karriärvägar vid medarbetarsamtalet. Andelen som svarade oftast var 36,5 procent, 18,3 procent svarade sällan och 1 procent svarade aldrig. Resultatet betyder att 44,2 procent av cheferna alltid diskuterar karriärvägar med sina medarbetare och medvetandegör dem om deras möjligheter.

Enligt referensgruppen är den traditionella synen på karriär, det vill säga att bli chef och avancera uppåt i organisationen, dominerade i kommunen. Horisontella karriärvägar och andra sätt att utvecklas i sin yrkesroll diskuteras mindre i relation till karriärsbegreppet.

3. Kommunens arbetsplatser erbjuder likvärdiga möjligheter till hälsa och utveckling för alla oavsett olikheter

3.1 Kvinnor och män har lika förutsättningar att ha en god hälsa

Skillnaden i män och kvinnors sjukfrånvaro kvarstår. Kvinnors sjukfrånvaro är mer omfattande än mäns inom alla sjukfrånvaroperioder. Störst skillnad mellan könen är i långtidssjukfrånvaro.



2009 var den totala sjukfrånvaron för kvinnor 5,9 procent och 4,3 procent för män. 2012 var den totala sjukfrånvaron för kvinnor 5,8 procent och för män 4,2 procent. Målet har, utifrån denna jämförelse, därför inte nåtts.

Resultatet av medarbetarenkäten 2013 visar att medarbetarna har ett generellt stressindex på 10 procent, vilket ligger över det nationella genomsnittet på 7 procent. Männerna i kommunen har ett högre stressindex på 12 procent, medan kvinnorna har 9 procent.

3.2 I kommunen finns inga löneskillnader som beror på kön

Var tredje år genomför Norrköpings kommun en lönekartläggning i syfte att upptäcka osakliga löneskillnader på grund av kön. De osakliga löneskillnader som upptäckts har åtgärdats enligt handlingsplan.

3.3 Andelen medarbetare som anser att det går att kombinera arbete med föräldraskap och familj har ökat

Majoriteten av cheferna svarar att de alltid eller oftast ger föräldralediga medarbetare tillgång till information om vad som sker på arbetsplatsen i enkäten och att de underlättar arbetssituationen för de medarbetare som har småbarn eller närstående i behov av vård. Detta indikerar att cheferna i de övervägande fallen försöker att underlätta möjligheten att kombinera arbete med föräldraskap.

3.4 Skillnaden mellan kvinnor och mäns sysselsättningsgrad har minskat

I december 2009 var den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda kvinnor 92 procent och 98 procent för männen. I december 2012 var den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda kvinnor 93 procent och för männen 97 procent.

I december 2009 arbetade 68 procent av kommunens tillsvidareanställda kvinnor heltid och av männen arbetade 91 procent heltid. I december 2012 arbetade 72 procent av kvinnorna heltid och 89 procent av männen. Detta betyder att skillnaden mellan män och kvinnors sysselsättningsgrad har minskat något under treårsperioden.

4. *Kommunens arbetsplatser är fria från diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier*

4.1 Ingen anställd i kommunen utsätts för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på grund av kön, ålder, religiös eller etnisk bakgrund, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller sexuellt överskridande identitet

Resultatet av medarbetarenkäten gjord 2013 visar att 4 procent av kommunens medarbetare upplever att de varit utsatt för diskriminering från arbetskamrater eller chefen de senaste 12 månaderna. Andelen upplevd diskriminering är samma i medarbetarenkäten från 2011. Resultaten i medarbetarenkäten visar inte vilken typ av diskrimineringsgrund som åsyftas.

Andelen medarbetare som upplever att de utsatts för kränkande särbehandling av arbetskamrater eller chef under de senaste 12 månaderna är 9 procent. Andelen upplevd kränkande särbehandling är samma i medarbetarenkäten från 2011. 1 procent av kommunens anställda som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier från arbetskamrat eller chef. Andelen anställda som utsatts för sexuella trakasserier är samma i medarbetarenkäten från 2011.

Ovanstående resultat från medarbetarenkäten visar att målet inte uppfyllts.

4.2 Ingen anställd upplever att det på arbetsplatsen finns en negativ jargong enligt de grunder som anges i diskrimineringslagen

I medarbetarenkäten från 2013 svarar 40 procent nej på påståendet: ”På min arbetsplats agerar vi mot attityder och beteenden som kan såra eller kränka en arbetskamrat”. Detta indikerar att det förekommer en negativ jargong på en del av kommunens arbetsplatser och att målet inte är uppnått.

4.3 Andelen medarbetare som känner till vart man kan vända sig vid diskriminering eller trakasserier har ökat

I 2013 års medarbetarenkät uppger 72 procent att de vet var de ska vända sig för att få stöd och hjälp om de blir utsatta för kränkningar, trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen. Detta är en ökning från 2011 års medarbetarenkät då andelen var 64 procent. Det har alltså skett en ökning med 8 procentenheter.

5. Övergripande åtgärder

5.1 Arbeta med värdegrundsfrågor på alla nivåer i organisationen. Ansvarig är kommunledningsgruppen

Under 2012 har kommunledningsgruppen varit delaktiga i arbetet med att ta fram en kommungemensam värdegrund som nu ligger för beslut i kommunstyrelsen. I många av kommunens förvaltningar sker ett aktivt värdegrundsarbete på olika nivåer.

5.2 Öka skolungdomars kunskap och intresse för arbete inom förskolan samt vård och omsorg genom projekten ”Män i förskola” respektive ”Ungdomsspåret”. Ansvariga är personalkontoret i samarbete med utbildningskontoret och vård- och omsorgskontoret

Projektet Män i förskola initierades 2007 av representanter från Lärarförbundet och personalkontoret. Projektet pågick i fyra år. Insatserna och resultatet av projektet finns sammanställt i slutrapporten ”Projektet Män i förskola”.

Projektet Ungdomsspåret fungerar som en form av förberedande rekrytering. Satsningen påbörjades 2001 och pågår. Syftet är i huvudsak att intressera skolungdomar för vårddyrket och förmå fler att välja att börja arbeta inom vård och omsorg i framtiden. Idag består satsningen bland annat av praktikplatser för elever i åttan och nian, feriearbete för gymnasieungdomar och vårdinformatörer som träffar elever i grundskolan, gymnasieskolan och besöker vuxenutbildningar med mera.

5.3 Säkerställa att likabehandlingsperspektivet integreras i de utbildningar/projekt som personalkontoret har ansvar för eller är involverat i. Ansvariga är personalkontoret i samarbete med förvaltningarna.

Detta sker till stor del, men inte fullt ut. Mångfaldsaspekten har till exempel tagits med som krav vid upphandling. Genus och mångfald behandlas i ledarskapsakademin. Likabehandlingsfrågorna ingår också som en del av utbildningen om kompetensbaserad rekrytering och i medarbetarakademin.

5.4 Genomföra en utvärdering av rekryteringsprocessen i kommunen utifrån likabehandlingsperspektivet. Ansvariga är personalkontoret i samarbete med Linköpings universitet

Forskningsprojektet startades hösten 2011 och avslutades hösten 2013. Projektet bestod av en masteruppsats som utvärderade kommunens rekryteringsprocess samt en forskningsstudie som belyste fördelarna och begränsningarna med de metoder som Norrköpings- och Linköpings kommun samt Landstinget i Östergötland använder sig av vid rekrytering.

Slutsatserna av projektet är bland annat att kompetensbaserad rekrytering används av majoriteten av våra chefer och att det är ett stöd för att kvalitetssäkra rekryteringsarbetet, men att det är en krävande metod och att cheferna behöver vidareutveckla sina kunskaper och färdigheter gällande rekryteringsmetoden. Resultatet av projektet kommer att användas för att vidareutveckla rekryteringsprocessen generellt och utifrån likabehandlingsperspektivet i synnerhet.

5.5 Utbilda nyckelpersoner i organisationen genom Vinna Vinna programmet i syfte att föra ut likabehandlingsperspektivet i organisationen. Ansvarig är personalkontoret.

Vinna Vinna programmet startade 2008 och pågår. Hittills har cirka 50 nyckelpersoner deltagit i utbildningen.

5.6 Implementera plan för likabehandling. Ansvarig är personalkontoret.

Planen har implementerats via förvaltningscheferna i kommunledningsgruppen och beskrivits i personaltidningen Strömvirveln samt hemsidan. Personalkontoret har anordnat utbildningar och informerat om planen i olika forum. Vissa specifika utbildningar om exempelvis funktionsnedsättning har också initierats av personalkontoret. Genom ambassadörerna i Vinna/vinna har kunskapen om likabehandlingsplanen spridits till delar av verksamheterna.

Sammanfattning

Syftet med likabehandlingsplanen är att bidra till att uppnå visionen som presenterades inledningsvis samt främja likabehandling, motverka diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Detta betyder att målen sträcker sig över flera områden, diskrimineringsgrunder och aspekter av likabehandlingsarbetet. Planen består av fyra övergripande mål med tillhörande delmål samt övergripande åtgärder.

Alla chefer känner inte till likabehandlingsplanen. Analys av enkätresultatet visar att de främst är de nyanställda cheferna, som arbetat mindre än ett år, som inte känner till planen. Nära hälften av cheferna svarar att de inte har konkretiserat planen till den egna verksamheten. Även om inte alla chefer konkretiserat planen tyder enkätresultatet på att de flesta chefer arbetar med att främja likabehandling på arbetsplatsen och genomför åtgärder som inte givet är inom ramen för planen.

Utvärderingen av de övriga delmålen visar i vissa avseenden på positiv utveckling. Exempelvis har skillnaden i män och kvinnors sysselsättningsgrad minskat och enkätsvaren pekar på att medarbetare har inflytande och tillgång till information rörande sitt arbete. Cheferna uppger också att de informerar föräldralediga om vad som händer på arbetsplatsen och underlättar arbetssituationen för de som har småbarn eller närstående i behov av vård.

Samtidigt visar utvärderingen av delmålen att det finns arbete kvar att göra när det gäller likabehandling i kommunen. Exempelvis kvarstår skillnaden i män och kvinnors totala sjukfrånvaro och andelen män inom bildning och fritid och vård och omsorg har inte förändrats. I de fria kommentarerna beskriver cheferna att det finns omständigheter som förklarar varför delmålet med jämn könsfördelning inte nås, till exempel att de endast får kvinnliga sökande eller att kvinnorna ofta är mer meriterade än männen. Cheferna uppger ändå att de är angelägna om att påverka könsfördelningen och är villiga att tillämpa åtgärder vid rekrytering. Andelen personer med utländsk bakgrund har ökat totalt sett inom kommunen. Den största ökningen har skett inom yrkesgrupperna: vård och omsorgsarbete samt kökspersonal och måltidsarbete. Målet med att öka antalet personer med utländsk bakgrund på chefsbefattningar har däremot inte lyckats.

Attitydförändringar och kunskapsnivå är svårt att mäta, därför har vi valt att fråga om initiativ för att öka kunskapen som indikator på om målet nåtts eller ej. Generellt får de kunskapsrelaterade delmålen lägre resultat i enkäten. Det vill säga, de mål som syftar till att öka kunskap eller genomföra åtgärder för att diskutera arbetssituationen utifrån ett normkritiskt perspektiv. Däremot skriver chefer i kommentarsfälten att det pågår generella diskussioner om värderingar och allas lika värde på arbetsplatsen.

Personalkontoret

2013-09-16

Vårt diarienummer

KS 2013/0609 026

Andelen anställda som anger att de vet var de ska vända sig om de blivit utsatta för diskriminering, kränkningar eller trakasserier har ökat. De övriga två delmålen gällande diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier har inte nåtts.

Personalkontoret

Margareta Öst
utvecklingssekreterare

Karin Wastesson
projektledare

Projektgruppen för utvärdering av "Arbetsgivarens plan för likabehandling 2010-2013" är; Margareta Öst (utvecklingssekreterare), Ulla Mångelin (HR-konsult), Rania Issa Särnblad (HR-konsult) och Karin Wastesson (projektledare).