Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning har en partsammansatt jämställdhets- och mångfaldsgrupp, vars uppgift är att planera och driva jämställdhets- och mångfaldsfrågor. En handlingsplan utarbetas och följs upp varje år. Vid ett av 2007 års möten fortsatte gruppen att arbeta igenom några typfall av diskriminerande rekryteringar som Sveriges Kommuner och Landsting presenterat vid en lokal diskrimineringskurs för Stockholms stad.

Förvaltningen hade vid årsskiftet 2 067 månadsanställda. Fördelningen mellan kvinnor och män var 1 777 (86 %) kvinnor och 290 (14 %) män.

Ett av stadsdelsförvaltningens mål är att jämställdhet och mångfald ska integreras i all verksamhet. Alla enheter har ett åtagande om att bedriva verksamheten utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Den statistik som redovisas ur ett jämställdhetsperspektiv är främst personalstatistik.

Möjlighet att förena föräldraskap och arbete

Arbetsgivaren ska enligt Jämställdhetslagen underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Samtal inför föräldraledigheten genomförs inom de flesta enheter. Och de flesta medarbetare har haft möjlighet att få information och delta i olika aktiviteter under föräldraledigheten. Möjligheten att underlätta för föräldrar att kombinera föräldraskap och arbete är beroende på de villkor som verksamheten ställer. Det har funnits möjligheter att anpassa arbets- och mötestider . Det har däremot varit svårt för flertalet att arbeta hemma vid vård av sjukt barn eller att förändra arbetsuppgifterna. Under året som gått har några av de anställda inom äldreomsorgen haft problem att förena föräldraskapet med schemaläggningen på arbetsplatsen.

Jämnare könsfördelning och ökad mångfald

Förvaltningen har under år 2007 fortsatt att sträva efter en jämnare könsfördelning och ökad mångfald. I marknadsföringsmaterial, annonser, bilder och på förvaltningens webbsida speglas jämställdhet och mångfald. I bilder är förvaltningen noga med att både flickor och pojkar är med och att båda är aktiva i bilden. Stadsdelsförvaltningens egen personalhandbok har innehållit riktlinjer i rekrytering för att säkerställa att jämställdhet och mångfald beaktas i anställningsprocessen.

Nätverk för män

Nätverket för män som startade i Hägerstens stadsdelsförvaltning lever vidare genom att män inom förvaltningen träffats i idrottsliga aktiviteter. En naturlig mötesplats har varit Västertorpshallen på tisdagar då man på lunchtid spelar innebandy. Under sommarmånaderna flyttas aktiviteterna ut på gräset utanför Personnebadet och innebandyn byts ut mot fotboll. Aktiviteterna har varit öppna för kvinnor som också deltagit i viss utsträckning.

Handlingsplan mot sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Sedan tidigare finns fastställda handlingsplaner för att understryka förvaltningens målsättning att medarbetarna inte får utsättas för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

Verksamheterna i förhållande till brukarna

Enheternas arbete med jämställdhet och mångfald beskrivs mer utförligt i deras verksamhetsberättelser.

Förskolan

De anställda har haft egna nätverk avseende jämställdhet**.** Personalen inom förskolorna har ett medvetet förhållningssätt till pojkar och flickor och strävar efter att ge alla barn samma möjligheter att uttrycka känslor, delta i aktiviteter och ta plats oavsett kön. De tvåspråkiga barnen och deras modersmål lyfts fram som en tillgång och samtal förs med barnen kring likheter och olikheter.

Äldreomsorg

Alla enheter har jämställdhet som en punkt på dagordningen vid arbetsplatsträffar. Rehabiliteringsenheten har arbetat fram en värdegrund för bemötande av både pensionärer och personal ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Flera enheter har strävat efter att rekrytera medarbetare som bidrar till en mångfald i arbetsgruppen avseende kön, ålder och etnisk bakgrund.

Social omsorg

Enheten för vuxna med funktionshinder har i tertialrapporten haft en genomgång av hur många män respektive kvinnor som får bistånd. Materialet är för litet för att någon generell slutsats ska kunna dras, men används som underlag för diskussion vid planeringsdagar och ärendedragningar. Tendensen visar att kvinnor i stadsdelen behöver mer stöd för fysiska funktionshinder än män men att de i högre utsträckning klarar sig hemma i sitt eget boende. Män med psykiska funktionshinder bedöms i betydligt högre utsträckning behöva bo med stöd.

Enheten för arbete och bistånd har i sitt arbete med jämställdhet och mångfald utgått ifrån den sökandes behov, vilket stöd och vilka insatser den enskilde får. Enheten har då sett både mannen och kvinnan som familjeförsörjare. De har talat med sina sökanden om hur roller och arbetsuppgifter ser ut i svenska familjer. Utifrån barnperspektivet har de talat om föräldrars viktiga roll som förebilder när det gäller utbildning och arbete.