

Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2013-2015

**Hägersten-Liljeholmens
stadsdelsförvaltning**

Telefonvägen 30
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 22 000
hagersten-liljeholmen@stockholm.se
www.stockholm.se

Inledning

I Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning ska jämställdhets- och mångfaldsarbetet ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Jämställdhet och mångfald är angeläget för alla oavsett var i organisationen man befinner sig och gäller för alla arbetsplatser och på alla nivåer i organisationen. Chefers och medarbetares värderingar och förhållningssätt är betydelsefulla. Alla chefer har ett ansvar för att integrera jämställdhets- och mångfaldsarbetet i verksamheten. Alla medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet, vilket innebär att beakta jämställdhetsperspektivet i den dagliga verksamheten.

För att utveckla arbetet i stadsdelen behövs ökade kunskaper om hur diskriminering kan motverkas och vad jämställdhet och mångfald innebär. Diskrimineringslagen utgör den rättsliga grunden för att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska diskuteras vid arbetsplatsträffar minst en gång per år.

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan upprättas vart tredje år och följs upp i stadsdelsnämndens verksamhetsberättelse. Planen består av ett antal mål och åtgärder för att främja jämställdhet och mångfald.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen

Denna plan börjar gälla 1 januari 2013. En ny plan ska upprättas senast till år 2016. En uppföljning och utvärdering av planen sker årligen i verksamhetsberättelsen.

Utvecklingsområden

JÄMIX är ett sammanfattande jämställdhetsindex som grundar sig på 9 nyckeltal. Här mäts jämställdheten mellan kvinnor och män för yrken, högsta ledningen, karriärmöjligheter lön, ohälsa, föräldradedighet, arbetstid, anställningstrygghet och jämställdhetsplan. Som mest ger varje mätområde 20 poäng, totalt 180 poäng. Förvaltningens JÄMIX år 2011 var 127 poäng, samma som för 2010. Medianvärdet för Stockholms stad var 122 poäng. Utifrån Hägersten - Liljeholmens resultat i jämställdhetsindex (JÄMIX) för 2011 ska förvaltningen arbeta vidare med och förbättra de områden som fick lägst poäng.

Nyckeltal/områden	Mål
Yrken	Förvaltningen ska sträva efter en mer heterogen personalsammansättning. Förvaltningen ska särskilt eftersträva att öka andel medarbetare som är män.
Uttag av föräldradagar	Arbetsgivaren ska inte värdera vem i familjen som tar ut föräldradedighet och dagar för vård av barn.
Skillnad i långtidssjukfrånvaro	Andelen långtidssjukskrivna medarbetare ska minska. Förvaltningen ska särskilt sträva efter att andelen långtidssjukskrivna kvinnor minskar.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

3 kap. 1 § diskrimineringslagen

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Denna jämställdhets- och mångfaldsplan som börjar gälla den 1 januari 2013 har behandlats i samverkansgrupp med de fackliga organisationerna och MBL-förhandlats den 4 december 2012.

Aktiva åtgärder och mätbara mål

Jämställdhet

Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla oavsett kön

4 § diskrimineringslagen

Mål	Förvaltningens arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön.
Aktiva åtgärder	Arbetsgivaren ska vidta åtgärder vid eventuella missförhållanden.
Ansvarig	Chefer med personalansvar.

Förenande av förvärvsarbete och föräldraskap

5 § diskrimineringslagen

Mål	Arbetet ska vara organiserat så att det kan underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete.
Aktiva åtgärder	Möten och andra former av sammankomster ska i möjligaste mån förläggas med hänsyn till de anställdas föräldraskap. Arbetsgivaren ska om möjligt se över schemaläggning vid föräldraskap.
Ansvarig	Chefer med personalansvar.

Mål	Arbetsgivaren ska inte värdera vem i familjen som tar föräldraledighet och ledighet för vård av barn. Föräldralediga ska få fortlöpande information i frågor som berör denne som anställd. Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.
Aktiva åtgärder	Alla anställda ska få tydlig information av närmaste chef om förvaltningens hållning till medarbetares uttag av föräldraledighet och ledighet för vård av barn.
Ansvarig	Chefer med personalansvar.

En mer heterogen personalsammansättning

3 kap. diskrimineringslagen

Mål	Förvaltningen ska sträva efter en mer heterogen personalsammansättning. Förvaltningen ska särskilt eftersträva en ökad andel anställda män.
Aktiva åtgärder	Förvaltningens platsannonser ska utformas så att det framgår att förvaltningen eftersträvar en jämnare könsfördelning bland anställda. Förvaltningen ska vid rekryteringar använda stadens webbaserade IT-verktyg.
Ansvarig	Chefer med personalansvar.

Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

3 kap. 4 § diskrimineringslagen

Mål	Förvaltningens arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
Aktiva åtgärder	Arbetsgivaren ska vidta åtgärder vid eventuella missförhållanden.
Ansvarig	Chefer med personalansvar.

En mer heterogen personalsammansättning

3 kap. diskrimineringslagen

Mål	Förvaltningen ska sträva efter en mer heterogen personalsammansättning när det gäller etnisk tillhörighet.
Aktiva åtgärder	Förvaltningens platsannonser ska utformas så att det framgår att förvaltningen eftersträvar en ökad mångfald bland medarbetare.
Ansvarig	Chefer med personalansvar.

Trakasserier och sexuella trakasserier

3 kap 6 § diskrimineringslagen

Mål	Alla medarbetare ska ha kunskap om förvaltningens policy mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.
Aktiva åtgärder	Alla chefer ska minst vid en arbetsplatsträff per år informera om förvaltningens policy. Chefer och fackliga förtroendemän ska utbildas i diskrimineringslagstiftningen och metoder för det förebyggande arbetet mot diskriminering och olika slags trakasserier. Information om innehållet i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.
Ansvarig	Chefer med personalansvar.

Uppföljning

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas och följs upp inom ramen för förvaltningens samverkansavtal vid arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper och förvaltningsgruppen. Målen och de aktiva åtgärderna i denna plan ska följas upp och redovisas varje år i enheternas och förvaltningens verksamhetsberättelser.

Verksamheten i förhållande till brukare och invånare utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

Det övergripande målet för den nationella jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Kommuner har en central roll när det gäller att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen.

Mål	Anställda i alla verksamheter ska bemöta brukare och invånare likvärdigt oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, samt ålder. De verksamheter som förvaltningen bedriver ska utformas på ett jämställt sätt och främja mångfald.
Ansvarig	Chefer med personalansvar

Jämställda löner

3 kap. 2 § diskrimineringslagen

Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Lönejämförelse har genomförts för år 2012, se sid 10-11.

Eventuella kostnader för diskrimineringsärenden redovisas i verksamhetsberättelsen.

Definitioner av begrepp

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Mångfald innebär att människors lika värde respekteras - oavsett etnicitet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, eller ålder.

Med **etnisk tillhörighet** menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Funktionshinder: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Begränsningen kan ha funnits vid födseln, uppstå senare eller förväntas uppstå. Det är i rådande omgivning som en persons funktionsnedsättning kan ses som ett funktionshinder.

Kön: Kvinna eller man.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Att någon identifierar sig utanför normerna för (sitt) kön och uttrycker det genom klädsel eller på annat sätt.

Religion och annan trosuppfattning

”Annan trosuppfattning” innebär något annat än ”religion” men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med

en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar. Åskådningar som buddism, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

Sexuell läggning: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder: Diskrimineringsgrunden ålder tar sikte på fysisk persons levnadsålder. Därmed omfattas både barn, ungdom och äldre utan att det finns vare sig en nedre eller övre åldersgräns.

Diskriminering på arbetsplatsen är om en anställd behandlas sämre än någon annan anställd och behandlingen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna: etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringen kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier.

Direkt diskriminering på arbetsplatsen är när arbetsgivaren missgynnar en anställd genom att behandla den anställde sämre än någon annan anställd behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering på arbetsplatsen är när arbetsgivaren missgynnar en anställd genom tillämpning av en bestämmelse eller ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna anställda utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. I arbetslivet kan en anställd utsättas för trakasserier av en annan anställd. En arbetsgivare får enligt lag inte trakassera en anställd.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet och som är ovälkomna. I arbetslivet kan en anställd utsättas för sexuella trakasserier av en annan anställd. En arbetsgivare får enligt lag inte utsätta en anställd för sexuella trakasserier

Antal anställda

Totala antalet anställda i Hägersten - Liljeholmens stadsdelsförvaltning under år 2012 är 2007, en ökning med 68 jämfört med oktober månad föregående år. Stadsdelsförvaltningens anställda utgörs i huvudsak av kvinnor, 88 %. Andelen män är 12 % vilket är samma förhållande mellan kvinnor och män som föregående år.

	Antal månadsavlönade		Antal tillsvidareanställda	
	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	1766	88	1604	88
Män	241	12	209	12
Total	2007	100	1813	100

Lönejämförelse

Lönejämförelsen 2012 omfattar tjugo (20) befattningar med 10 eller fler medarbetare och är en jämförelse av lön mellan män och kvinnor utifrån befattning.

Medianlön innebär att 50 procent av individerna i gruppen har lägre lön och 50 procent har högre lön.

10:e percentilen innebär att 10 procent av individerna i gruppen har lägre lön och 90 procent har högre lön.

90:e percentilen innebär att 90 procent av individerna i gruppen har lägre lön och 10 procent har högre lön.

För de tjugo (20) befattningarna anges kvinnors medianlön i relation till mäns medianlön.

**Lönejämförelse mellan kvinnor och män
i befattningar med fler än 10 baserat på
löner i oktober 2012. Löner för
förskollärare, biträdande förskolechef
och förskolechef är i 2011 års lönenivåer.**

Befattning	Antal anställda		10:e percentilen	Medianlön		90:e percentilen
	antal	kr	kr	%*	Kr	
Ekonomi- biträde städ	Totalt	23	17900	20950		23090
	Kvinnor	17	17900	21000	103,2	22900
	Män	6		20350		
Administrativ assistent	Totalt	26	24500	26700		30900
	Kvinnor	25	24850	26800	134,0	30900
	Män	1		20000		
Ekonomi- biträde kök	Totalt	16	18915	21490		23325
	Kvinnor	14	18915	21490	100,8	23325
	Män	2		21313		
Ekonomi- biträde mottagnings- kök	Totalt	29	18600	22300		24300
	Kvinnor	27	18550	22300	96,3	24175
	Män	2		23150		
Kock/ kokerska	Totalt	19	21000	24400		27000
	Kvinnor	16	20750	24650	104,9	27000
	Män	3		23500		
Personlig assistent	Totalt	26	20700	22625		24150
	Kvinnor	22	20700	22575	95,5	23600
	Män	4		23775		
Arbetsledare	Totalt	19	24300	25600		30300
	Kvinnor	14	23900	25700	103,0	31400
	Män	5		25000		
Barnskötare	Totalt	614	18300	21850		24590
	Kvinnor	582	18430	21900	105,0	24600
	Män	32	17575	20850		24175
Behandlings- assistent	Totalt	22	24450	25525		27600
	Kvinnor	15	24450	25550	100,2	28850
	Män	7		25500		
Boende- stödjare	Totalt	35	23900	24600		27200
	Kvinnor	23	23900	24600	99,6	27200
	Män	12	23500	24700		27600
Under- sköterska	Totalt	134	21385	23485		25575
	Kvinnor	115	21385	23500	101,2	25915
	Män	19	21350	23225		24225

Befattning	Antal anställda		10:e percentilen	Medianlön		90:e percentilen
	antal		kr	kr	%*	Kr
Vårdare	Total	167	20800	23250		24150
	Kvinnor	123	20800	23400	103,3	24300
	Män	44	20425	22650		23850
Vårdbiträde	Total	144	19410	22550		24250
	Kvinnor	115	19410	22750	104,9	24625
	Män	29	18650	21690		23100
Förskollärare	Total	409	24900	27000		29180
	Kvinnor	387	25000	27000	100,9	29200
	Män	22	24050	26750		29000
Sjuksköterska	Total	18	29175	34400		36025
	Kvinnor	16	29175	34200	99,5	36025
	Män	2		34400		
Biståndsbedömare	Total	49	25000	29100		32900
	Kvinnor	45	25750	29100	99,1	33050
	Män	4		29375		
Socialsekreterare	Total	68	25650	30000		32750
	Kvinnor	53	25700	30100	100,3	32750
	Män	15	25600	30000		32400
Biträdande enhetschef	Total	16	30600	37650		40400
	Kvinnor	13	30600	38800	107,8	40400
	Män	3		36000		
Förskolechef	Total	24	36500	42500		47025
	Kvinnor	22	37000	43000	110,4	47025
	Män	2		38935		
Enhetschef	Total	21	39300	43100		50400
	Kvinnor	18	38250	43800	105,8	52800
	Män	3		41400		

* Anger kvinnors lön i % av mäns lön för medianlön inom befattningen. Om siffran understiger 100 % har männen i befattningen en högre lön än kvinnorna.