



Handläggare: Ingrid Töremar  
Telefon: 0850810045

Till  
Östermalms stadsdelsnämnd

## JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2009

Enligt stadens jämställdhetspolicy ska Stockholm stad vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter till arbete, utbildning, inflytande och oberoende. Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier eller otrygghet grundat på fysisk eller psykisk makt. Ett jämställdhetsperspektiv ska ingå som en del i allt arbete och i alla beslut.

Arbetet med jämställdhet ska integreras i Stockholms stads verksamheter och jämställdhetsfrågorna ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhetsperspektiv ska ingå som en del i allt arbete och i alla beslut för att synliggöra eventuella brister.

Östermalms stadsdelsförvaltnings utgångspunkt för jämställdhets- och mångfaldsarbetet är att jämställdheten och mångfalden ska vara en naturlig del av vardagsarbetet.

Från och med den 1 januari 2009 ersätts de nuvarande sju diskrimineringslagarna med en ny diskrimineringslag. Den nya lagen ska motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

**Jämställdhet** betyder att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

**Jämlikhet** är ett vidare begrepp och avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån alla människors lika värde.

**Mångfald** - ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Mångfalden utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningsar, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.



### **Mål för jämställdhets- och mångfaldsarbete**

- Stadsdelsförvaltningens service till medborgarna, kunderna, brukarna ges på lika villkor så att både kvinnor och män, flickor och pojkar får en rättvis fördelning av resurserna.
- Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män.
- Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap.
- Trakasserier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska förebyggas och motverkas.
- En någorlunda jämn könsfördelning ska eftersträvas.
- Stadsdelsförvaltningen ska inte ha några löneskillnader som beror på kön.

### **Genomförande - handlingsplan**

*Förvaltningens service till medborgarna, kunderna, brukarna ges på lika villkor så att både kvinnor och män, flickor och pojkar får en rättvis fördelning av resurserna.*

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska integreras i verksamheten och ingå som en naturlig del i arbetet. Cheferna har en viktig roll och ansvarar för att detta diskuteras med personalen. Arbetssätt bör analyseras så att servicen till medborgarna, kunderna, brukarna ges på lika villkor. Det vill säga att både kvinnor och män och pojkar och flickor får en rättvis fördelning av resurserna. Chefen tar upp frågeställningarna på sin arbetsplats och dokumenterar resultaten.

*Jämställdhet och mångfald ska integreras i all verksamhet*

En jämställd arbetsplats är en del i en bra arbetsmiljö. Jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen har många likheter beträffande rättigheter och skyldigheter. Målet är att alla arbeten med avseende på utförandet ska kunna anpassas efter individuella behov oavsett om arbetet utförs av en kvinna eller en man.

*Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap*

Medarbetare ska inte missgynnas på grund av föräldraskap. Detta gäller arbetsuppgifter, arbetstider, löneutveckling och andra faktorer i arbetssituationen. Inte heller under den tid en medarbetare är föräldraledig ska diskriminering i form av utebliven information eller inbjudan till samlingar/trevligheter på arbetsplatsen förekomma. I planeringen av möten, planeringsdagar och liknande bör enheterna beakta hur detta fungerar för småbarnsföräldrar. Alla enheter strävar efter att ge medarbetarna möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning utifrån de möjligheter som verksamhetens art erbjuder.



*Trakasserier och annat kränkande beteende ska förebyggas och motverkas*

Trakasserier handlar om olika typer av mobbningsbeteenden. Alla trakasserier är oacceptabla. Detsamma gäller ovälkomna närmanden, som kränker den anställdes integritet och värdighet på arbetsplatsen. Det är också oacceptabelt att medarbetare utsätts för nedsättande attityder eller språkbruk. ”Oskyldiga” yttranden kan vara kränkande. Det är den utsattes upplevelse av det inträffade som är av huvudsaklig betydelse. Alla medarbetare bör därför vara uppmärksamma på tendenser som utgör eller kan leda till kränkande särbehandling.

Av särskilt allvarligt slag är trakasserier som grundar sig på kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Den medarbetare som behöver stöd och råd ska främst vända sig till ansvarig chef och i andra hand till personalenheten. Varje chef måste vara lyhörd och respektera den utsattes reaktion vid en anmälan eftersom det är den utsattes upplevelse som är av huvudsaklig betydelse.

Förvaltningens nolltolerans när det gäller kränkande särbehandling ska vara känd av alla medarbetare genom att en genomgång görs vid introduktion av nyanställda samt vid arbetsplatsträffar (APT). Berörd chef ska, i samråd med personalenheten, utreda omständigheterna kring de upplevda trakasserier och vidta åtgärder så att trakasserier upphör.

- Den som utsätts för kränkning och/eller trakasserier ska tala om för den som kränker/-trakasserar att beteendet inte är välkommet och därför inte tolereras. Det kan ske muntligt eller i brev om det är svårt att konfronteras med den som kränker/trakasserar.
- Slutar inte personen med sitt beteende ska den utsatte omedelbart vända sig till sin chef, personalenheten och/eller sin fackliga företrädare.
- Den utsatte bör dokumentera kränkningen/trakasserier eftersom det kan fungera som ett konkret underlag vid diskussioner med den som trakasserar.
- Efter att anmälan är gjord ska en utredning göras av det inträffade.
- Berörd chef ska kontakta den som trakasserar för ett samtal där denne måste kunna förklara sitt beteende. Även den utsatte bör medverka i samtalet, tillsammans med sin fackliga representant. Personalenheten ska underrättas.
- Om trakasserier varit av grov art och pågått länge ska disciplinär åtgärd övervägas (skriftlig varning). Den som trakasserar ska göras medveten om att ett fortsatt trakasserande får konsekvenser som kan resultera i omplacering och slutligen uppsägning om det inte upphör.



### *Rekrytering och lönesättning*

För att främja en jämnare könsfördelning kan förvaltningen, i förekommande fall, använda sig av riktad annonsering för att uppmana det underrepresenterade könet att söka tjänsten. Strävan till jämn könsfördelning ska finnas inom hela förvaltningen och avse alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare. Förvaltningen kommer också, i förekommande fall, att arbeta aktivt med rekrytering av ledare och chefer med minoritets- eller utländsk bakgrund.

Förvaltningens lönepolicy, som utgår från stadens övergripande lönepolicy, ska tillämpas. Lönekriterierna gäller alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

En aktuell analys av löneskillnader mellan män och kvinnor som utför likvärdigt arbete ska finnas tillgänglig inför t.ex. löneöversynsförhandlingar för att kunna åtgärda eventuella osakliga löneskillnader.

Förvaltningens lönestatistik visar att kvinnor generellt har något högre lön än män i de större yrkesgrupperna. Under 2009 kommer vi att fortsätta arbetet med att analysera de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män inom respektive yrke.

### **Exempel från förskolornas jämställdhets- och mångfaldsarbete**

Östermalms förskolor arbetar efter en särskild modell för att integrera genusperspektivet i sin verksamhet. Modellen bygger på tre grundpelare, nämligen värdegrund, praktiska metoder och genuskunskap.

Genusperspektivet integreras i verksamheten genom att värdegrundsdiskussioner förs, att ett medvetet förhållningssätt utvecklas i arbetet och att praktiska metoder för att främja jämställdheten tillämpas. Arbetet dokumenteras löpande.

De pedagogiska momenten som uppmärksammas är leken, barnens ansvar, språket, uppmärksamhet och närhet.

### **Kostnader**

Inga kostnader under 2008 för diskrimineringsärenden.

*Förvaltningens arbete med åtgärder och uppföljning redovisas i nedanstående matris  
Mångfalds- och jämställdhetsmål 2009:*



## Mångfalds- och jämställdhetsmål 2009

Följs upp i samband med upprättandet av 2010 års jämställdhets- och mångfaldsplan.

Mål	Åtgärd 2009	Ansvarig	Uppföljning
Service till medborgarna, kunderna, brukarna ges på lika villkor och att både kvinnor och män, flickor och pojkar får en rättvis fördelning av resurserna.	På resp. arbetsplats ser man kontinuerligt över hur den egna verksamheten fungerar för både kvinnor och män och för pojkar och flickor; hur ser det ut inom förskola, äldreomsorg och socialtjänst.	Respektive chef. Personalenheten samordnar.	Uppföljning redovisas i verksamhetsberättelsen.
Jämställdhet och mångfald är integrerat i all verksamhet.	I den återkommande internkontrollen av arbetsmiljön beaktas jämställdhets- och mångfaldsfrågor.	Respektive chef.	Vid sammanställning av resultat av den återkommande internkontrollen av arbetsmiljön. Personalenheten samordnar.
Det är möjligt att förena arbete och föräldraskap.	Vid planeringen av arbetsuppgifter, möten och även när det gäller planeringsdagar och liknande bör det beaktas hur det fungerar för småbarnsföräldrar. Flexibla arbetstidslösningar.	Respektive chef.	Fortlöpande
Trakasserier beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska förebyggas och motverkas.	På arbetsplatserna ska det inte finnas bilder, kalendrar, skärmläckare och liknande som kan uppfattas diskriminerande eller på annat sätt kränkande eller förnedrande. Vid introduktion av nyanställda ska planen gås igenom.	Berörda chefer Personalchef Förvaltningsledning Förvaltningsgrupp	Vid förvaltningsledningens sammanträden. På förvaltningsgruppens möten. Vid utvärdering av introduktionen av nyanställda. Vid uppföljningen av arbetsplatsträffarna.
Jämn könsfördelning.	I annonser anges att vi gärna ser sökande av underrepresenterat kön.	Berörda chefer och PA-konsulter	Fortlöpande under året



Inga löneskillnader som enbart beror på kön.	Vid lönerrevision ska vi se till att föräldraledigas löneutveckling inte halkar efter. Lönekartläggning.	Berörda chefer, löneförhandlare, Personalchef . Både arbetsgivare och fackliga organisationer bevakar detta.	Vid nyanställning och vid lönerrevisioner
--	--	---	---