



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR 2010-2012

INNEHÅLL

I den här planen redogörs för frågor om jämställdhet respektive etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och/eller mångfald var för sig. Skälet till det är att jämställdhets- och mångfaldsplanen är ett viktigt styrdokument för förvaltningen där mål och aktiva åtgärder som tas upp i planen ska kunna följas upp för vart och ett av områdena. När det gäller jämställdhet är det eventuella skillnader för manliga respektive kvinnliga medarbetare som ska följas upp. Det innebär till exempel att resultat för en aktiv åtgärd ska redovisas uppdelat på kön. När det gäller de andra diskrimineringsgrunder blir ett uppföljningsarbete svårare därför att förvaltningen som arbetsgivare inte får och ska registrera anställda utifrån till exempel religion, sexuell identitet, funktionshinder eller etnisk tillhörighet. Istället kommer målen för mångfaldsarbete var mer övergripande och ansvar ligger på varje chef att aktivt arbeta för ökad mångfald och att inga anställda diskrimineras eller trakasseras på grund av: etnicitet, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

Planen tar även upp några mål som rör jämställdhet och mångfald ur ett medborgar-, brukare- och/eller patientperspektiv.

INLEDNING

Från och med den 1 januari 2009 gäller den nya Diskrimineringslagstiftningen. Lagens ändamål är 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.

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivare med 25 eller fler anställda skyldiga att upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. En jämställdhetsplan ska upprättas vart tredje år.

Arbetsgivare ska också arbeta målinriktat för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen rekommenderar arbetsgivare att planmässigt arbeta för att förebygga diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Stockholms stad har beslutat att vidga arbetet än mer genom att i en och samma plan behandla jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

DEFINITIONER AV VIKTIGA BEGREPP

Jämställdhet

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Mångfald

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

Diskrimineringsgrunder

Etnisk tillhörighet

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 omgivningen som sätter upp hinder för en person med funktionsnedsättning så att hon eller han får ett handikapp.

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

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 anställda 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 förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna anställda utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier och sexuella 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 är 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

PLANEN

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska upprättas minst vart tredje år. Denna plan börjar gälla 1 januari 2010. En ny plan ska upprättas senast till år 2013.

Uppföljning och utvärdering av planen för år 2010

Målen och de aktiva åtgärderna som angavs i jämställdhets - och mångfaldsplan för 2010-2012 kommer att följas upp i årsredovisningen för 2010.

Utvecklingsområden

Utifrån Hägersten - Liljeholmens resultat i jämställdhetsindex (JÄMIX) för 2009 ska förvaltningen arbeta vidare med och förbättra de områden som fick lägst poäng. Följande områden/nyckeltal gäller för 2010-2012:

Nyckeltal/områden	Mål
Yrken	Förvaltningen ska sträva efter en mer heterogen personalsammansättning. Förvaltningen ska särskilt eftersträva att öka andel anställda som är män.
Uttag av föräldradagar	Medarbetare ska oavsett kön uppleva att arbetsgivaren inte värderar vem i familjen som tar ut föräldraledighet och dagar för vård av barn.
Skillnad i långtidssjukfrånvaro	Andelen långtidssjukskriven personal ska minska. Förvaltningen ska särskilt sträva efter att andelen långtidssjukskrivna kvinnor minskar.

Två av ovanstående nyckeltal är också områden som Diskrimineringslagen anger att arbetsgivare ska upprätta mål och aktiva åtgärder för i en plan.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

3 kap, 1 § DL

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 2010 har behandlats i samverkansgrupp med de fackliga organisationerna den 1 december och MBL-förhandlats den 8 december 2009.

AKTIVA ÅTGÄRDER OCH MÄTBARA MÅL

Jämställdhet

Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla oavsett kön

§ 4 DL

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

Förenande av förvärvsarbete och föräldraskap

§ 5 DL

Mål	Arbetet ska vara organiserat på så sätt att medarbetare upplever att det underlättare ett förenande av föräldraskap och arbete.
Aktiva åtgärder	Möten och andra former av sammankomster ska i möjligaste mån hållas mellan klockan 9:00 och 15:00.
Ansvarig	Chefer med verksamhets - och personalansvar.

Mål	Medarbetare ska oavsett kön uppleva att arbetsgivaren inte värderar vem i familjen som tar föräldraledighet och ledighet för vård av barn. Föräldralediga ska under föräldraledigheten 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 verksamhets - och personalansvar.

En mer heterogen personalsammansättning

3 kap, DL

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 som säkerställer en kvalitetssäkrad rekrytering.
Ansvarig	Chefer med verksamhets - och personalansvar.

Andelen kort- och långtidssjukskriven personal ska minska

Mål	Sjukfrånvaron ska minska jämfört med föregående år.
Aktiva åtgärder	Utbildning av chefer i hälsofrämjande och coachande ledarskap i syfte att se tidiga signaler på ohälsa i samverkan med företagshälsovården. Utbildning av chefer om sjukdomar och långtidssjukskrivningar ur ett genusperspektiv ska genomföras. Utbilda nya chefer i Stockholms stads rehabiliteringsprocess. Chefer har varje vecka möjlighet att boka tid med PA-konsult för genomgång och förslag till åtgärder för långtidssjukskrivna.
Ansvarig	Avdelningschef/administration

Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

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

3 kap, § 4 DL

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 verksamhets - och personalansvar.

En mer heterogen personalsammansättning

3 kap DL

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 verksamhets - och personalansvar.

Trakasserier och sexuella trakasserier

3 kap, § 6 DL

Mål	Alla chefer samt arbetsplats- och skyddsombuden ska få ökade kunskaper om • Diskrimineringslagstiftningen • Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan. • Metoder för förebyggande arbete mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.
Aktiva åtgärder	Utbilda chefer och fackliga representanter i diskrimineringslagstiftningen och metoder för det förebyggande arbetet mot diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt informera om innehållet i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.

Ansvarig	Avdelningschef/administration
Mål	All personal ska ha kunskap om förvaltningens policy mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.
Aktiva åtgärder	Alla chefer ska minst vid en medarbetarträff per år informera om förvaltningens policy.
Ansvarig	Chefer med verksamhets- och 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 varje år i enheternas och förvaltningens årsredovisningar.

Verksamheten i förhållande till brukare och/eller invånare utifrån ett jämställdhetsperspektiv

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.

Förvaltningens mål och uppföljning

- Anställda i alla verksamheter ska bemöta brukare och/eller invånare likvärdigt oavsett kön.
- De verksamheter som förvaltningen bedriver ska utformas på ett jämställt sätt.

Ansvarig: Chefer med verksamhets- och personalansvar

Verksamheten i förhållande till brukare och/eller invånare utifrån ett mångfaldsperspektiv

Förvaltningens mål och uppföljning

- Anställda i alla verksamheter ska bemöta brukare och/eller invånare likvärdigt oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, eller ålder.

- De verksamheter som förvaltningen bedriver ska utformas på ett sätt som främjar mångfald.

Ansvarig: Chefer med verksamhets- och personalansvar

Jämställda löner

3 kap, 2 § DL

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.

Lönekartläggning har genomförts för år 2010. Årets kartläggning visar inte på några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Se bilaga.

Kostnader för diskrimineringsärenden

Eventuella kostnader för diskrimineringsärenden redovisas i årsberättelsen för 2010.

BILAGA TILL HÄGERSTEN-LILJEHOLMENS HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Fördelning mellan kvinnor och män

Totala antalet anställda i Hägersten - Liljeholmens stadsdelsförvaltning har minskat något under året. Stadsdelsförvaltningens anställda utgörs i huvudsak av kvinnor, ca 89 %. Andelen kvinnor har därmed ökat något under 2010.

	Antal månadsavlönade		Antal tillsvidareanställda	
	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	1729	88,9	1564	89,1
Män	216	11,1	191	10,9
Total	1945	100	1755	100

Lönejämförelse mellan kvinnor och män i befattningar med fler än 10 baserat på löner i november 2010.

Befattning	Antal anställda		10:e percentilen		Medianlön			90:e percentilen	
	antal	%	kr	%	kr	%	staden	kr	%
BAS-poäng > 150									
Ekonomibiträde - städ	Totalt	27		17750		19900		20084	21700
	Kvinnor	24	89	18000	101,4	19950	100,3		21625
	Män	3	11			19800			
BAS-poäng 200 – 249									
Ekonomibiträde mottagningskök	Totalt	29		18500		21100		21210	23100
	Kvinnor	27	93	18500	100	20900	99,1		22625
	Män	2	7			23125			
Personlig assistent	Totalt	28		19800		21500		20400	23100
	Kvinnor	24	86	19800	100	21475	99,9		22450
	Män	4	14			22650			

Befattning	Antal anställda		10:e percentilen		Medianlön			90:e percentilen	
	antal	%	kr	%	kr	%	staden	kr	%
BAS-poäng 250 - 299									
Barnskötare	Total	520			18000		20900	21200	23375
	Kvinnor	496	95		18000	100	20975	100,4	23400
	Män	24	5		16750		19000		22950
Undersköterska	Total	136			20525		22500	22214	24550
	Kvinnor	122	90		20495	99,9	22500	100	24825
	Män	14	10		21300		22525		23275
Vårdare	Total	170			20160		22225	21600	23000
	Kvinnor	122	72		20120	99,8	22400	100,8	23100
	Män	48	28		20015		21625		22750
Vårdbiträde	Total	165			18850		21350	20913	23025
	Kvinnor	135	82		18645	99	21400	100,2	23375
	Män	30	18		19275		20620		22050
BAS-poäng 350 – 399									
Förskollärare	Total	391			24000		26000	26200	28250
	Kvinnor	376	96		24000	100	26025	100,1	28300
	Män	15	4		23500		25500		27100
BAS-poäng 400 – 449									
Arbetsterapeut	Totalt	15			25925		26750	26800	28575
	Kvinnor	14	93		25925	100	26775	100,1	28575
	Män	1	7				26700		
Sjukgymnast	Total	12			21225		26950	27300	28625
	Kvinnor	11	92		21225	100	26400	98	28475
	Män	1	8				28400		
Sjuksköterska	Total	21			30000		33000	32050	33830
	Kvinnor	19	90		29300	97,7	33000	100	34300
	Män	2	10				32200		
Socialsekreterare	Total	72			24850	100	28650	28000	31250
	Kvinnor	60	83		24650		28650	100	31450
	Män	12	17		28100		28650		31100
Vård- och biståndsbedömare	Total	48			25150		28650	28100	31625
	Kvinnor	46	96		25150	100	28750	100,3	31625
	Män	2	4				27200		

* Anger kvinnors lön i % av den totala lönen inom befattningen.



Ett manligt ekonomibiträde i mottagningskök har högre lön än sina kvinnliga kolleger vilket förklaras av kockutbildning och arbetsuppgifterna.

En manlig sjukgymnast har hög lön vilket förklaras av att han har specialuppdrag vilket några av de 12 kvinnliga kollegorna också har.

Årets lönekartläggning visar inte på några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i de olika befättningsgrupperna.