



Handläggare: Johanna Widh
Dnr 100 - 550 -2008

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2009

BAKGRUND

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning är enligt diskrimineringslagen skyldig att bedriva ett målinriktat och planmässigt jämställdhetsarbete samt vidta aktiva åtgärder för ökad jämställdhet. Att upprätta en jämställdhetsplan är en del av detta arbete. Jämställdhetsplanens syfte är att visa på det arbete som arbetsgivaren gör för att skapa lika villkor för män och kvinnor på arbetsplatsen

Hässelby-Vällingbys jämställdhets- och mångfaldsplan grundar sig på Stockholms stads jämställdhetspolicy och stadens personalpolicy. Detta dokument är övergripande för stadsdelen och ska brytas ner till mål och åtaganden på arbetsplatsnivå.

Den 1 januari 2009 träder en ny diskrimineringslag i kraft. Den ersätter tidigare lagar och innebär också att tidigare ombudsmän ersätts med en ombudsman, Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringsgrunderna har dock utökats från 5 till 7 och är nu kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen omfattar dessutom flera samhällsområden. Likaså har intresseorganisationer fått talerätt, dvs rätt att utifrån lagstiftningen företräda enskild i tex rättegång gällande diskriminering. Skadestånd är ersatt och heter nu kränkningersättning.

Jämställdhet

Med jämställdhet avses kvinnor och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Jämlikhet

Jämlikhet handlar om alla människors lika värde. Vilket betyder att alla individer oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Mångfald

Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet och utgår från alla människors lika värde. Varje människa ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och önskningar. Mångfaldsarbetet handlar om att lyfta fram människors olikheter men framför allt om att lära sig ta vara på olikheterna och att acceptera dessa.

Stadsdelen vill även lyfta fram skillnaden mellan *likabehandling* och *likvärdig*, respektive att upphörande med särbehandling inte får innebära att individualiseringen upphör.

Till största delen är planen densamma som tidigare år, planen är framtagen i samverkan.

SYFTE

Genom jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska kunskapen och förmågan hos alla medarbetare utvecklas. Ingen anställd får särbehandlas på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Stadsdelen ska vara en arbetsplats där medarbetarnas kompetens värderas oavsett bakgrund. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet syftar även till utvecklandet av en attraktiv arbetsgivare.

HÄSSELBY-VÄLLINGBY STADSDELSFÖRVALTNINGS MÅLSÄTTNING

Stadsdelens långsiktiga jämställdhets- och mångfaldsarbete ska bedrivas utifrån följande riktlinjer:

- ◆ Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska integreras i all verksamhet
- ◆ Varje chef/arbetsledare är skyldig att inom sitt område se till att jämställdhets- och mångfaldsplanen brytas ner till mål och åtaganden samt att dessa följs upp.
- ◆ Jämställdhets- och mångfaldsarbetet - liksom allt personalarbete - ska präglas av respekt för individen och individens integritet.
- ◆ Jämställdhets- och mångfaldsarbets utgångspunkt ska vara att alla individer behandlas lika i alla sammanhang.
- ◆ Varje medarbetare inom förvaltningen ska i sitt uppträdande gentemot medborgare, brukare, kollegor, chefer och underställd personal agera i enlighet med förvaltningens riktlinje för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.
- ◆ Stadsdelens antagna förvaltningskultur har sin grund i tankar kring mänskliga rättigheter och jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

LAGAR OCH AVTAL

Till stöd i arbetet med jämställdhet och mångfald finns:

FN:s Deklaration om de mänskliga rättigheterna
Regeringsformen 1 kap. §2
Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever
Arbetsmiljölagen
Diskrimineringslagen
Föräldraledighetslagen
Regional strategi för jämställdhet i stockholms län
Föreskriften om kränkande särbehandling
Brottsbalken bestämmelser om olaga diskriminering, hets mot folkgrupp samt hets av människor på grund av deras sexuella läggning.
Gällande kollektivavtal.
Samverkansavtalet
Policys och planer i stockholms stad

I diskrimineringslagen framgår att diskriminering inte får ske på några villkor och man skiljer på:

1. Direkt diskriminering

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare, praktikanter eller inhyrd personal genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annat kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den anställdes eller arbetssökandes kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder.

2. Indirekt diskriminering

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med ett visst kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet ska uppnås.

3. Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder

4. Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

5. Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar orden eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Stockholms stad och de fackliga organisationerna har tecknat ett jämställdhetsavtal (kollektivavtal) som innebär en heltäckande reglering av 4-11 § i jämställdhetslagen.

Arbetsgivaren är skyldig att, tillsammans med de fackliga organisationerna, främja jämställdhets- och mångfaldsarbetet på arbetsplatserna. Likaså är varje enskild anställd ansvarig för sina handlingar och skall bidra till att diskriminerande situationer ej uppstår.



UPPFÖLJNING - 2008

Stadsdelen har under året omarbetat sin Förvaltningskultur för att på detta sätt hålla den levande.

Förvaltningsgruppens möten och även APT-möten på enheter avslutas med frågeställningen om mötet beaktat jämställdhet och mångfald.

Under 2008 tom oktober har stadsdelen inte haft något diskrimineringsärende hos någon ombudsman.

Ett av målen för 2008 var att följa upp mäns uttag av föräldraledighet och sk vård av sjukt barn.

Under första halvåret 2008 var andelen män anställda i förvaltningen 14%. Av den totala andelen dagar med föräldrapenning tog männen ut 3% av dessa, men däremot tog männen ut 12% av dagarna för vård av sjuk barn i stadsdelen.

HANDLINGSPLAN - GENOMFÖRANDE ÅR 2009

Stadsdelen kommer under 2009 att delta i ett utvecklingsarbete kring nyckeltal, kallat Jämix. Detta för att göra det möjligt att systematiskt kunna följa upp chefsskap, ohälsa, trygghet, föräldraskap mm utifrån kön.

En föreläsning i ämnet planeras, som främst riktar sig till chefsgruppen. Vidare kommer den nya lagstiftningen att tas upp på chefsutbildningen som stadsdelen arrangerar.

För de eventuella osakliga löneskillnader som framkommer i lönekartläggningen skall en handlingsplan upprättas.

INTERNT

ARBETSMILJÖ

MÅL: Arbetsförhållanden ska lämpa sig väl för alla medarbetare i stadsdelen; dels utifrån den fysiska, psykiska, kulturella, språkliga samt symboliska miljön. Ny framtagen teknik som kan underlätta arbetet ska beaktas och vid planering av nybyggnad eller ombyggnad av befintliga lokaler även ses utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

MÅL: Utforma möjligheter för medarbetarna att påverka arbetstidsförläggning.

Åtgärd:

- Fortsatt dialog kring olika arbetstidsmodeller och utvärdera om de kan användas i verksamheterna.
- Undersöka ytterligare om det finns intresse hos medarbetarna i stadsdelen att förändra flexitidsavtalet.
- Vid verksamhetsförändring och organisationsöversyn samt därmed framtagna konsekvens- och riskanalyser hantera förslaget ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

MÅL: Utforma möjligheter för medarbetarna att påverka arbetsinnehåll i både kvalitativ och kvantitativ mening.

Åtgärd:

- Verka för att alla skall medarbetare skall ha minst ett medarbetarsamtal per år.
- Att medarbetarsamtalen i största möjliga utsträckning hålls med ansvarig chef, undantag kan finnas där en chef/arbetsledare som har ett avgörande inflytande över lönesättningen kan hålla medarbetarsamtal.
- Att på Arbetsplatsträff diskutera arbetsmiljön ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

ARBETE OCH FAMILJELIV

MÅL: Ge kvinnor och män förutsättningar att kunna kombinera förvärvsarbetet med ansvar för hem, barn och familjeliv. Organisera arbetet så att det är möjligt för alla att nyttja sin rätt till bla föräldraledighet. Vara flexibla vad gäller arbetstid och ledigheter i samband med religiösa eller andra kulturella högtider. Givetvis utifrån verksamhetens krav.

Åtgärd:

- Flexibla arbetstider, begränsat övertidsarbete, organisera arbetet så att dessa förutsättningar skapas.
- Vid semesterplanering varje år, göra den långsiktig så att hela året täcks in, för att kunna planera ledigheter vid tex olika religiösa och kulturella högtider
- Förlägga möten så att alla kan vara med
- Föräldralediga erbjuds ta del av information samt delta i arbetsplatsträffar eller andra för enheten viktiga möten.
- Underlätta för medarbetaren att återkomma i arbete efter föräldraledighet samt arbeta förkortad arbetstid.
- Delat ledarskap eller chefskap på deltid.
- Vid semesterplanering ta upp frågan om behovet av ledighet i samband med religiösa eller kulturella högtider.
- Att på APT diskutera attityder och värderingar kring arbete och familjeliv.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

MOTVERKA FÖREKOMSTEN AV TRAKASSERIER

MÅL: Arbetsgivaren tillåter inte någon förekomst av sexuella trakasserier ej heller trakasserier p g a kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Inte heller någon form av repressalier mot den som eventuellt gör en anmälan om diskriminering. Om det ändå inträffar, och en anmälan görs, används för ändamålet framtagna checklista.

Åtgärd:

- Att ta upp och diskutera trakasserier och kränkande särbehandling på en arbetsplatsträff under året.

- Att hålla den antagna gemensamma förvaltningskulturen och värdegrundsfrågor levande på alla nivåer i organisationen

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

MÅL: Chef/arbetsledare ska omedelbart ingripa aktivt om någon medarbetare anmäler att den känner sig kränkt.

Åtgärd:

- I lokalerna ska medarbetare inte mötas av anslag, bilder, skärmläckare, almanackor och dylikt som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande för någon.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

MÖJLIGHET FÖR MEDARBETARE ATT UTVECKLAS I SITT ARBETE

MÅL: Alla medarbetare ska utifrån verksamhetens mål och behov ges möjlighet att kunna utföra en god arbetsinsats. I budgetarbetet på enheterna avsätta medel för fortbildning.

Åtgärd:

- Medarbetarsamtal minst en gång om året.
- Upprättandet av individuella handlingsplaner för kompetensutveckling utifrån verksamhetens mål och behov
- Underlätta för medarbetare att ”byta karriär.”
- Uppmuntra till att alla är med och diskuterar på arbetsplatsträffarna.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

REKRYTERING

MÅL: Alla som arbetar med rekrytering ska vara väl införstådda med jämställdhetslagen och det kollektivavtal som finns i staden samt med diskrimineringslagen. Vid intern såväl som extern rekrytering ska jämställdhet och mångfald eftersträvas.

Åtgärd:

- Vid all rekrytering sträva efter att påverka den samlade ”medarbetarprofilen” (ålder, kön, utbildningsnivå, religion etc.) så att den motsvarar medborgarnas ”profil”.
- Riktade annonser till det underrepresenterade könet.
- Se till att det finns kontaktpersoner i annonsen av båda könen.
- Aktivt arbeta för att ta emot praktikanter.
- Vid rekryteringsbehov informera skolor/universitet om vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete.
- Med en god personalplanering skapa förutsättningar i rekryteringsarbetet för att gynna fördelningen mellan män och kvinnor.
- Vid internutbildning av chefer i ämnet rekrytering ta upp lagstiftningen på området.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

LIKA LÖN FÖR LIKVÄRDIGT ARBETE

MÅL: Förvaltningens lönepolitik ska främja jämställdhet och mångfald. Lönen ska vara oberoende av kön och individuellt satt. Deltidsanställda ska om möjligt erbjudas en heltidsanställning när förändringar i bemanningen uppstår.

Åtgärd:

- Vid lönerevision verka för att snedsitsar inte uppstår p.g.a. tjänstledigheter enligt föräldraledighetslagen.
- Arbetsgivaren ska i samverkan med arbetstagarorganisationerna varje år kartlägga och analysera de löneskillnader som finns i olika yrkesgrupper och se om de har direkt eller indirekt samband med kön.
- I analysen ska de bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i stadsdelen ses över.
- Upprätta en handlingsplan för jämställda löner utifrån lönekartläggningen och analysen.
- En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförs skall redovisas i nästa års handlingsplan.
- Att vid lönesättning arbeta efter verksamhetsbaserade och förankrade lönekriterier.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare, förhandlare på arbetsgivarsidan och de fackliga organisationerna

Lönekartläggning:

Då löneöversynsförhandlingarna för 2008 inte är avslutade kommer en lönekartläggning att presenteras i ett separat ärende vid senare tidpunkt.

EXTERNT

Stadsdelens verksamheter som ger service till medborgarna omfattas inte av jämställdhetslagstiftningen, som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare. Alla medborgare ska behandlas lika. Som servicegivare ska stadsdelens förhållningssätt vara att bejaka mångfalden och motverka all diskriminering.

Alla verksamheter som ger service till medborgarna berörs, det kan röra sig om att mäta hur mycket tid som avsätts till kvinnor/flickor respektive män/pojkar.

Likaså hur resurser som avsätts till exempelvis idrott och fritidsverksamhet fördelar sig.

Vid alla beslut av myndighetskaraktär ska besluten granskas i syfte att besluten ska vara könsneutrala och ej diskriminerande. Varje enhet skall under året reflektera över detta.

Det kan handla om att vid samhällsplanering att göra en riskanalys ur ett genusperspektiv vid nybyggnation.

I våra lokaler skall inte brukarna eller deras anhöriga mötas av anslag, bilder, skärmsläckare, almanackor som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande.

I annonser i dagspress, trycksaker, hemsida mm skall stadsdelen ge ett neutralt och icke diskriminerande intryck.

Ett handlingsprogram för "Att främja delaktighet och motverka utanförskap" finns framtaget under 2008 som gäller stadsdelens arbete ut mot medborgarna.