



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR 2013-2015



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, föräldraledighet, 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 föräldraledighet 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.

Förvaltningens mål och uppföljning

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, sid 11,12.

Eventuella kostnader för diskrimineringsärenden redovisas i verksamhetsberättelsen.

DEFINITIONER AV BEGREPP

Jämställdhet

Jämställdhet innebär 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.

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 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

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

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	%*	staden	Kr	%*	
Ekonomibiträde städ	Totalt	23		17900			20950	21000	23090	
	Kvinnor	17		17900			21000	103,2	22900	
	Män	6					20350			
Administrativ assistent	Totalt	26		24500			26700	25600	30900	
	Kvinnor	25		24850			26800	134,0	30900	
	Män	1					20000			
Ekonomibiträde kök	Totalt	16		18915			21490	21500	23325	
	Kvinnor	14		18915			21490	100,8	23325	
	Män	2					21313			
Ekonomibiträde mottagningskök	Totalt	29		18600			22300	22400	24300	
	Kvinnor	27		18550			22300	96,3	24175	
	Män	2					23150			
Kock/ kokerska	Totalt	19		21000			24400	23500	27000	
	Kvinnor	16		20750			24650	104,9	27000	
	Män	3					23500			
Personlig assistent	Totalt	26		20700			22625	21350	24150	
	Kvinnor	22		20700			22575	95,5	23600	
	Män	4					23775			
Arbetsledare	Total	19		24300			25600	27500	30300	
	Kvinnor	14		23900			25700	103,0	31400	
	Män	5					25000			
Barnskötare	Total	614		18300			21850	22000	24590	
	Kvinnor	582		18430			21900	105,0	24600	
	Män	32		17575			20850		24175	
Behandlingsassistent	Total	22		24450			25525	24713	27600	
	Kvinnor	15		24450			25550	100,2	28850	
	Män	7					25500			
Boendestödjare	Total	35		23900			24600	24425	27200	
	Kvinnor	23		23900			24600	99,6	27200	
	Män	12		23500			24700		27600	
Undersköterska	Total	134		21385			23485	23245	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	%*	staden	Kr	%*	
Vårdare	Total	167		20800			23250	22750	24150	
	Kvinnor	123		20800			23400	103,3	24300	
	Män	44		20425			22650		23850	
Vårdbiträde	Total	144		19410			22550	22000	24250	
	Kvinnor	115		19410			22750	104,9	24625	
	Män	29		18650			21690		23100	
Förskollärare	Total	409		24900			27000	27000	29180	
	Kvinnor	387		25000			27000	100,9	29200	
	Män	22		24050			26750		29000	
Sjuksköterska	Total	18		29175			34400	33500	36025	
	Kvinnor	16		29175			34200	99,5	36025	
	Män	2					34400			
Biståndsbedömare	Total	49		25000			29100	28900	32900	
	Kvinnor	45		25750			29100	99,1	33050	
	Män	4					29375			
Socialsekreterare	Total	68		25650			30000	29050	32750	
	Kvinnor	53		25700			30100	100,3	32750	
	Män	15		25600			30000		32400	
Biträdande enhetschef	Total	16		30600			37650	36735	40400	
	Kvinnor	13		30600			38800	107,8	40400	
	Män	3					36000			
Förskolechef	Total	24		36500			42500	43800	47025	
	Kvinnor	22		37000			43000	110,4	47025	
	Män	2					38935			
Enhetschef	Total	21		39300			43100	44825	50400	
	Kvinnor	18		38250			43800	105,8	52800	
	Män	3					41400			

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