



Handläggare: Linda Vikström

HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD 2009

Hägersten-Liljeholmen stadsdelsnämnds mål

För att göra Stockholm till en öppen och integrerad stad har kommunfullmäktige antagit ett integrationsprogram, som strävar efter att aktivt minska etnisk och social segregation. Målet för den etniska mångfalden är att ta tillvara mervärdet av den kulturella och språkliga kompetens som finns bland våra medarbetare. Målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Jämställdhet betyder att ”kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet”. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet. Jämlikhet 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. Utgår ifrån alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningsar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

I vår personalpolicy skriver vi: ”Den kulturella mångfalden är en styrka och vi ser ett värde i olikheter. Alla medarbetare har ett ansvar att aktivt motverka sexism, rasism och främlingsfientlighet. Vi ska verka för en jämn könsfördelning i arbets- och ledningsgrupper. En jämställd arbetsplats är en del i en god arbetsmiljö.”

Ny diskrimineringslag 1 januari 2009

Riksdagen antog den 4 juni 2008 en ny diskrimineringslag vilken träder i kraft den 1 januari 2009. I den nya lagen har de nuvarande sju diskrimineringslagarna slagits ihop till en ny diskrimineringslag. Samtliga nuvarande diskrimineringsgrunder behålls: kön, etnicitet, religion och annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Två nya diskrimineringsgrunder införs: ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Inriktningsmål för jämställdhets- och mångfaldsarbete

- Jämställdhet och mångfald ska integreras i all verksamhet.
- En jämnare könsfördelning och ökad mångfald ska eftersträvas inom stadsdelsförvaltningen.
- Både kvinnor och män ska ges förutsättningar att kunna kombinera arbete och föräldraskap samt närståendevård.
- Löneskillnader på grund av kön eller etnisk bakgrund får inte förekomma.
- Medarbetare får inte utsättas för diskriminering, sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.
- Medarbetare får inte utsättas för diskriminering eller trakasserier på grund av sitt etniska ursprung, religion eller trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning
- Minska sjukfrånvaron genom insatser riktade mot kvinnodominerade yrkesgrupper

Samverkan

Handlingsplanen har arbetats fram av en partssammansatt grupp.

Nulägesbeskrivning

Stadsdelsförvaltningen är en kvinnodominerad arbetsplats. Av de tillsvidareanställda utgör drygt 86 % kvinnor. Omräknat i heltidsanställda ökar kvinnodominansen marginellt.

Vi har också noterat att kvinnor har en relativt högre sjukfrånvaro än män. Förklaringen återfinns i att sjukfrånvaron är högst i de typiskt kvinnodominerade områdena inom vård och omsorg. Vi kommer att studera om det råder skillnad i fråga om sjukfrånvaro mellan män och kvinnor inom samma yrkesgrupper.

Uppföljning av tidigare plan

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning bildades juli 2007 genom en sammanslagning av de tidigare områdena Hägersten och Liljeholmen. Det har i denna plan inte framstått som meningsfullt att följa upp någon av de tidigare förvaltningarnas planer.

Genomförande – Handlingsplan

Jämställdhet och mångfald ska integreras i all verksamhet

3 § Jämställdhetslagen (JämL). 4 § Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EtnL).

Aktiva åtgärder:

För att uppfylla kraven arbetar vi med att stärka alla medarbetares delaktighet och möjlighet att påverka genom enheternas arbetsplatsträffar, planeringsdagar och medarbetarsamtal.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklas för att bli en naturlig del av samverkan på arbetsplatserna. I vår personalpolicy anger vi att arbetsklimatet inom våra verksamheter ska kännetecknas av bland annat respekt och kunskap

om människor av olika kön, ålder och med olika bakgrund. Dialog om jämställdhet och mångfald är en punkt på dagordningen för enheternas arbetsplatsträffar. För att ge mer tid till dialog har vi föreslagit, i en årsplanering, att jämställdhet och mångfald är huvudtema vid ett tillfälle. Se enheternas verksamhetsplaner.

Ansvarig: Personalansvariga chefer samt Jämställdhets- och mångfaldsgruppen.

Jämnare könsfördelning och ökad mångfald

9 § JämL. 7 § EtnL.

Aktiva åtgärder:

I vår interna och externa information lyfter vi i ord och bild goda exempel på män och kvinnor. Vi beaktar jämställdhet och mångfald vid urval till intervju. Vi fördelar arbetsuppgifter eller uppdrag som kan leda till ledarbefattningar ur jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Detta gäller även vid rekrytering till chefsbefattningar. Enheternas arbetssätt/aktiva åtgärder beskrivs i deras respektive verksamhetsplan.

Ansvarig: Personalansvariga chefer

Möjligheten att förena föräldraskap med arbete

5 § JämL.

Aktiva åtgärder:

Inför längre tjänstledighet diskuterar chef och medarbetare möjligheter och lösningar för att yrkeskompetens och kontakt med arbetsplatsen ska kunna upprätthållas. Inför återgången till arbetet diskuterar chef och medarbetare hur kompetensen behöver aktualiseras. För att underlätta möjligheterna att kombinera föräldraskap med arbete behövs flexibla lösningar när det gäller till exempel arbets- och mötestider.

Ansvarig: Personalansvariga chefer

Flexibel arbetstid – framtidens arbetsmodeller

5 § JämL.

Aktiva åtgärder:

Alla enheter strävar efter att ge medarbetarna möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning utifrån de möjligheter som verksamhetens art erbjuder. Enheternas arbetssätt/aktiva åtgärder beskrivs i deras respektive verksamhetsplan.

Ansvarig: Personalansvariga chefer

Kartläggning av löner

10 § JämL och 11 § JämL.

Aktiva åtgärder:

Vi kartlägger och analyserar eventuella löneskillnader. Analysen ligger som grund för en handlingsplan till kommande löneöversynsförhandlingar. Handlingsplanen ingår även i förvaltningens lönepolicy. Då vi är en kvinnodominerad förvaltning kan lönejämförelser mellan kön inom en och samma yrkesgrupp endast göras inom de största yrkesgrupperna. Det finns bara en rent manlig yrkesgrupp – vaktmästare med 100% män anställda. Lönekartläggningen och analysen redovisas dels i verksamhetsberättelsen, dels som bilaga i det särtryck av "Handlingsplan för jämställdhet och mångfald" som vi regelbundet gör. De fackliga organisationerna tar del av lönejämförelsen.

Ansvarig: Administrativ chef samt personalansvariga chefer

Åtgärder för att motverka trakasserier och kränkande särbehandling

Åtgärder för att motverka sexuella eller etniska trakasserier, repressalier eller diskriminering på grund av sexuell läggning eller funktionshinder eller kränkande särbehandling i arbetslivet finns beskrivet i:

- Handlingsprogram mot sexuella trakasserier
- Kränkande särbehandling i arbetslivet

Ansvarig: Personalansvariga chefer

Verksamheterna i förhållande till brukare och medborgare

Förskolorna och skolorna har i enlighet med läroplan och kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdena formulerat särskilda åtaganden inom jämställdhet, mångfald och likabehandling. Jämställdhet och mångfald är ett återkommande tema på förvaltningens informationsdagar för chefer.

Inom förskolan arbetar pedagogerna aktivt med jämställdhet, mångfald och likabehandling. Ett utvecklingsarbete pågår just nu med flerspråkliga barn där deras modersmål och andraspråks inläring ligger i fokus. Detta integreras i den dagliga verksamheten, genom föräldramöten och verksamhetsplanering för att betona kulturernas lika värde men också barns emotionella och sociala utveckling. Inom förskolan är det viktigt att arbeta med barnets identitet och lyfta fram deras självkänsla. Detta ansvar ligger hos pedagogerna, att utveckla ett kunnande hos barnen genom att lära ut gemensamt ansvar och allas lika värde.

Inom social omsorg, äldreomsorgen och förskolan arbetar fler kvinnor än män, därför har stadsdelsförvaltningen detta i åtanke vid nyrekryteringar, en strävan för att få jämnare könsfördelning. Personal med olika nationaliteter berikar förvaltningen och likheter och olikheter ses som en tillgång där alla tillsammans visar hänsyn, respekt och förståelse för varandra

Just nu pågår ett kvinnofridsprojekt: Athena tillsammans med Älvsjö och Skärholmens stadsdelsförvaltning där det tagits fram en handlingsplan "För kvinnofrid – mot våld i nära relationer". Under året skall enhetschefer och medarbetarna inom de olika programområdena utbildas i hur de ska agera om de upptäcker våld mot kvinnor, detta för att förhindra tydliga könsaspekter och ojämlika maktrelationer mellan könen i vårt samhälle. Handlingsplanen kan

också användas vid våld i samkönade relationer samt mellan vuxna barn och föräldrar. Projektet kommer att pågå fram till september 2009.

För mer detaljerade redogörelser av hur varje enhet arbetar med jämställdhet, mångfald och likabehandling finns mer att läsa i varje enhets verksamhetsplan

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. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet följs upp varje år och utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen.

I en bilaga till handlingsplanen presenteras vissa statistiska uppgifter. Redovisning och uppföljning av personalstatistik för förvaltningens anställda, till exempel ålder, könsfördelning, sjukfrånvaro, lönejämförelser m.m. görs också i verksamhetsberättelsen varje år.

Varför gör vi så här?

Kommunstyrelsen har givit varje nämnd i uppdrag att ta fram en jämställdhets- och mångfaldsplan utifrån stadens riktlinjer. Direktiven anger att vid sidan av jämställdhetsfrågorna är frågor om ökad mångfald bland stadens medarbetare av största vikt.

Det är ett flertal lagar som styr arbetet med jämställdhets- och mångfaldsplaner. I den nuvarande *jämställdhetslagen* framgår att arbetsgivarens skyldigheter är dels att vidta aktiva åtgärder för att främja jämställdheten i arbetslivet, enligt 3-14 §§ JämL, dels att vidta åtgärder som eliminerar risken för könsdiskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen, enligt 15-22a §§ JämL.

Arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att motverka hinder för etnisk mångfald i arbetslivet. Hänsyn ska också tas till aktuell lagstiftning inom området diskriminering;

- lag om *förbud mot diskriminering* SFS 2003:307,
- lag om *åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet* SFS 1999:130 (senaste ändring SFS:2003:308).
- lag om *förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning* SFS 1999:133 (senaste ändring SFS 2003:310).

EU

EU har sex prioriterade områden för jämställdheten under åren 2006-2010:

- att skapa samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män
- att skapa bättre möjligheter att förena arbetsliv, privatliv och familjeliv
- att verka för en jämn könsfördelning i beslutsfattandet

- att utrota könsrelaterat våld och människohandel
- att bryta stereotypa könsrollsmönster i samhället
- att främja jämställdhet utanför EU

Det är viktigt att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i alla insatser och i all politik på alla plan. Därför vill vi i Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska genomsyra all vår verksamhet.