



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 – samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare.

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. Exempel på funktionshinder är rörelsehinder, syn- eller hörselskador, ADHD, Damp eller Aspergers syndrom (så kallade neuropsykiatriska funktionshinder), HIV och allergi.

Kön

Juridiskt kön eller transsexuella.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Att någon identifierar sig utanför normerna för (sitt) kön – 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, räknad från personens födelse. Därmed omfattas både barn, ungdom och äldre utan att det finns vare sig en nedre eller övre åldersgräns.

Diskriminering

Diskriminering är om arbetsgivaren behandlar en anställd 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 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 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 2009

Målen och de aktiva åtgärderna som angavs i 2009 års jämställdhets- och mångfaldsplan kommer att följas upp i årsredovisningen för 2009.

Utvecklingsområden

Utifrån Hägersten - Liljeholmens resultat i jämställdhetsindex (JÄMIX) för 2008 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 som blir föräldrar 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 sätter värde i numerär jämställdhet bland anställda. Förvaltningen ska vid rekryteringar använda stadens webbaserade IT-verktyg som säkerställer en kvalitetssäkrad rekrytering, fri från varje slag av diskriminering.
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 ser sätter värde på numerär 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 2009. Årets kartläggning visar inte på några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Se bilaga.

Kostnader för diskrimineringsärenden 2009

Eventuella kostnader för diskrimineringsärenden redovisas i årsberättelsen för 2009.

BILAGA TILL HÄGERSTEN-LILJEHOLMENS HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Fördelning mellan kvinnor och män

Totala antalet anställda i Hägersten - Liljeholmens stadsdelsförvaltning har ökat. Det gäller befattningarna förskollärare och barnskötare. Antalet män som arbetar som förskollärare har ökat från 9 till 16 personer. Stadsdelsförvaltningens anställda utgörs i huvudsak av kvinnor, drygt 87 %. Vård- och omsorgsarbetet är typiskt sett kvinnodominerat.

	Faktiskt antal anställda		Omräknat i heltidsanställningar	
	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	1711	87,1	1645,17	88,15
Män	253	12,9	221,19	11,85
Total	1964	100	1866,36	100

Lönejämförelse mellan kvinnor och män i vissa utvalda befattningar baserat på löner i september 2009

Befattning	Antal i förvaltningen			10-percentil		Median I staden			90_percentil	
		%		Kr/mån	% *	Kr/mån	% *	Kr/mån	Kr/mån	% *
BAS-poäng > 150										
Ekonomibiträde - städ	Totalt	26	84,6	17900		19450		20000	21250	
	Kvinnor	22	15,4	17950		19550	100,5	19213	21100	
	Män	4				19250		19700		

BAS-poäng 200 – 249										
Adm ass	Totalt	18		21400		25175		23500	27925	
	Kvinnor	17	94,4	21400		25150		24935	27925	
	Män	1				26700		23585		
Ekonomibitr /kök	Totalt	31		18038		20625		19950	22575	
	Kvinnor	28	90,2	18038		20550	99,6	19000	21575	
	Män	3				23500		19800		
Softhandläggare	Totalt	10		19925		23150		22700	24300	
	Kvinnor	10	100	19925		23150		22700	24300	
	Män									
BAS-poäng 250 – 299										
Barnskötare	Total	447		18000		20750		20850	22975	
	Kvinnor	428	95,7	18000	100	20750	100	20120	23000	100,1
	Män	19		17200		20200		20800	22600	
Undersköterska	Total	155		20300		21800		21751	23525	
	Kvinnor	133	85,8	20450	100,7	21800	100	21600	23900	101,5
	Män	22		20025		21250		21724	22425	
Vårdare	Total	182		19910		21710		21300	22500	
	Kvinnor	132	73	19850	99,7	21850	100,6	21070	22500	100
	Män	49		19820		21300		21200	22200	
Vårdbitråde	Total	204		18500		20573		20450	22350	
	Kvinnor	162	79,4	18385	99,4	20700	100,6	20200	22425	100,3
	Män	42		18700		19925		20400	21300	
BAS-poäng 350 – 399										
Förskollärare	Total	360		23500		25500		25700	27400	
	Kvinnor	344	95,6	23500		25500	100	25275	27425	
	Män	16		23100		25000		25700	26550	
BAS-poäng 400 – 449										
Sjuksköterska	Total	25		29500		31900		31500	33005	
	Kvinnor	22	88	29500		31650	99,2	31350	33005	
	Män	3				31950		31475		
Vård- och biståndsbedömare	Total	42		25000		28150		27800	30750	
	Kvinnor	40	95,2	25400		28175	100	27800	30750	
	Män	2				26350		27250		
BAS-poäng 450 – 499										
Sjukgymnast	Total	12		21625		26450		27000	27725	
	Kvinnor	11	91,66	21625		26200		27075	27725	
	Män	1				27600				

Socialsekreterare	Total	71		25300		28100		27500	30550	
	Kvinnor	55	77,5	24400	96,4	28100	100	27425	30850	99,7
	Män	16		26800		28050		27500	30800	

* Anger kvinnors lön i % av männens inom samma befattning.

Befattningar som telefonister och receptionister finns inte längre i statistiken. Antalet undersköterskor, vårdbiträden och sjuksköterskor har minskat p.g.a. konkurrensutsättning av äldreboenden.

Det finns ett manligt ekonomibiträde i mottagningskök med väsentligt högre lön än sina kvinnliga kolleger vilket förklaras av kockutbildning och arbetsuppgifterna.

Årets lönekartläggning visar inte på några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.