



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 anställde 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.

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

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 <ul style="list-style-type: none"> • 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.

Lönejämförelse har genomförts för år 2011, se bilaga.

Kostnader för diskrimineringsärenden

Eventuella kostnader för diskrimineringsärenden redovisas i årsberättelsen för 2011.

BILAGA TILL HÄGERSTEN-LILJEHOLMENS HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Fördelning mellan kvinnor och män

Totala antalet anställda i Hägersten - Liljeholmens stadsdelsförvaltning under år 2011 har ökat med 12 personer jämfört med oktober månad föregående år. Stadsdelsförvaltningens anställda utgörs i huvudsak av kvinnor, 88,8 %. Andelen män har ökat från 11,1 till 11,2 % jämfört med 2010.

	Antal månadsavlönade		Antal tillsvidareanställda	
	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	1738	88,8	1558	89,1
Män	219	11,2	191	10,9
Total	1957	100	1749	100

Lönejämförelsen 2011 omfattar tjuoen (21) befattningar med 10 eller fler medarbetare och är en jämförelse av lön mellan män och kvinnor utifrån befattning. Befattningarna tillhör olika BAS-grupper, A-J som anger Stockholms stads värdering av befattningarnas svårighetsgrad mm, vilket anges i poäng.

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 tjuoen (21) befattningarna anges kvinnors medianlön i relation till mäns medianlön och för de sju (7) befattningar där männen är 10 eller fler anges lönerelationen även vid 10:e och 90:e percentilen.

Lönejämförelse mellan kvinnor och män i befattningar med fler än 10 baserat på löner i november 2011.

Befattning	Antal anställda		10:e percentilen		Medianlön			90:e percentilen		
	antal	%	kr	%*	kr	%*	staden	Kr	%*	
BAS-grupp A > 150 poäng										
Ekonomibiträde - städ	Totalt	26		18250			20450	20350	22425	
	Kvinnor	19	73	18500			20600	111,4	22250	
	Män	7	27				18500			
BAS-grupp C 200 – 249 poäng										
Administrativ assistent	Totalt	12		23150			25975	24880	28100	
	Kvinnor	12	100	23150			25975	100,0	28100	
	Män									
Ekonomibiträde kök	Totalt	19		18550			21000	21000	22550	
	Kvinnor	18	95	18515			20910	99,6	22700	
	Män	1	5				21000			
Ekonomibiträde mottagningskök	Totalt	31		18975			21700	21700	23550	
	Kvinnor	29	94	18950			21600	94,6	23500	
	Män	2	6				22825			
Kock/ kokerska	Totalt	13		20500			23750	22800	25675	
	Kvinnor	10	77	21000			23975	104,2	25675	
	Män	3	23				23000			
Personlig assistent	Totalt	25		20375			21950	20800	23550	
	Kvinnor	21	84	20375			21950	95,0	23550	
	Män	4	16				23100			
BAS-grupp D 250 – 299 poäng										
Arbetsledare	Totalt	14		23500			25425	26367	28350	
	Kvinnor	11	79	24000			25000	96,2	28350	
	Män	3	21				26000			
Barnskötare	Totalt	567		18000			21400	21600	23990	
	Kvinnor	541	95	18010	107,0		21450	108,1	24000	102,0
	Män	26	5	16825			19850		23525	
Behandlingsassistent	Totalt	23		23650			24850	23950	26800	
	Kvinnor	16	70	22650			24700	99,4	28250	
	Män	7	30				24850			
Boendestödjare	Totalt	31		23025			24000	23975	26750	
	Kvinnor	21	68	23000	100,1		24000	99,4	26750	99,4
	Män	10	32	23250			24150		26910	
Undersköterska	Totalt	138		20325			22835	22700	24663	
	Kvinnor	121	88	20325	101,2		22820	99,7	24925	103,7
	Män	17	12	20090			22900		24038	

Befattning	Antal anställda			10:e percentilen		Medianlön			90:e percentilen	
	antal	%		kr	%*	kr	%*	staden	Kr	%*
Vårdare	Total	154		20400		22750		22250	23500	
	Kvinnor	112	73	20475	102,8	22875	104,1		23600	101,7
	Män	42	27	19910		21975			23200	
Vårdbiträde	Total	149		19550		22000		21490	23900	
	Kvinnor	121	81	19550	101,1	22100	103,9		23913	103,0
	Män	28	19	19350		21275			23225	
BAS-grupp F 350 – 399 poäng										
Förskollärare	Total	395		24500		26850		26900	28950	
	Kvinnor	379	96	24600	103,3	26850	103,2		29000	104,5
	Män	16	4	23825		26025			27725	
BAS-grupp G 400 – 449 poäng										
Arbets terapeut	Totalt	10		26350		27300		27300	28200	
	Kvinnor	10	100	26350		27300	100		28200	
	Män									
Sjuksköterska	Total	21		30100		33545		32785	35085	
	Kvinnor	20	95	30100		33273	99,0		35085	
	Män	1	5			33600				
Vård- och biståndsbedömare	Total	53		25250		28900		28200	31925	
	Kvinnor	50	94	25250		28700	99,3		31925	
	Män	3	6			28900				
BAS-grupp H 450 – 499 poäng										
Socialsekreterare	Total	76		25050		29200		28395	31750	
	Kvinnor	63	83	25050	101,2	28900	99,0		31950	102,6
	Män	13	17	24750		29200			31150	
BAS-grupp I, 500-549 poäng										
Biträdande enhetschef	Total	19		30850		36700		35700	39500	
	Kvinnor	15	79	30100		37000	103,3		39500	
	Män	4	21			35825				
BAS-grupp J 550-599 poäng										
Förskolechef	Total	10		45275		46400		43600	50500	
	Kvinnor	10	100	45275		46400	100		50500	
	Män									
Enhetschef	Total	22		37250		42200		42205	47200	
	Kvinnor	19	86	36800		42400	105,5			
	Män	3	14			40200				

* Anger kvinnors lön i % av männens lön för medianlön och 10:e och 90:e percentilen inom befattningen.

Om siffran understiger 100 % har männen i befattningen en högre lön än kvinnorna.