



Handläggare: Annika Persson
Dnr 101 - 477 -2007

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2008

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning är enligt jämställdhetslagen 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 stadsdelens personalpolicy. Detta dokument är övergripande för stadsdelen och ska brytas ner till mål och åtaganden på arbetsplatsnivå.

Jämställdhet

Med jämställdhet avses kvinnor och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Den nuvarande jämställdhetslagen trädde i kraft den 1 januari 2001. Den syftar till att skapa lika villkor för kvinnor och män i arbetslivet.

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 önsknings. Mångfaldsarbetet handlar om att lyfta fram människors olikheter men framför allt om att lära sig ta vara på olikheterna och att acceptera dessa.

Till största delen är planen densamma som tidigare år, statistikuppgifter kommer dock att redovisas i ett separat ärende.

SYFTE

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



HÄSSELBY-VÄLLINGBY STADSDELSFÖRVALTNINGS MÅLSÄTTNING

Alla vinner på ökad jämställdhet och aktivt mångfaldsarbete. För att nå bästa resultat ska alla individer ges lika villkor, mänskliga rättigheter och människors lika värde ska vara grunden för förhållningssättet. Det gäller såväl samhället i stort som i arbetslivet. 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 mångfaldsarbetets utgångspunkt ska vara att alla individer behandlas lika i alla sammanhang.
- ◆ Varje medarbetare inom förvaltningen ska i sitt uppträdande gentemot medborgare, brukare, kamrater, chefer och underställd personal agera i enlighet med förvaltningens riktlinje för jämställdhets- och mångfaldsarbete.
- ◆ Stadsdelens antagna förvaltningskultur har sin grund i tankar kring mänskliga rättigheter och jämställdhets- och mångfaldsarbete.

LAGAR OCH AVTAL

Till stöd i arbetet med jämställdhet och mångfald finns:

FN:s Deklaration om de mänskliga rättigheterna
Regeringsformen 1 kap. §2
Jämställdhetslagen
Lag om förbud mot diskriminering
Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder
Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever
Arbetsmiljölagen
Föräldraledighetslagen
Föreskriften om kränkande särbehandling
Brottsbalken bestämmelser om olaga diskriminering, hets mot folkgrupp samt hets av människor på grund av deras sexuella läggning.
Gällande kollektivavtal.

Stadsdelen vill även lyfta fram skillnaden mellan *likabehandling* och *likvärdig*, respektive att upphörande med särbehandling inte får innebära att individualiseringen upphör. (Exempelvis ”jag får inte arbete p.g.a. att jag har fel hudfärg och kanske inte p.g.a. bristande kompetens”). Ibland förväxlas det även mellan *förväntning* och *social kompetens* (exempelvis om man på en förskola vill rekrytera någon med ”snickarkompetens” och då med automatik förväntar sig att det ska vara en man).

I dessa lagar framgår att diskriminering inte får ske vare sig direkt eller indirekt.

◆ Direkt diskriminering

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annat kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning eller funktionshinder i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den anställde eller arbetssökandes kön, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder.

Exempel: Om en arbetssökande med visst nationellt ursprung inte blir kallad till anställningsintervju samtidigt som en annan med en annan etnisk tillhörighet blir kallad, måste arbetsgivaren kunna visa att "missgynnandet" inte beror på den etniska tillhörigheten.

◆ Indirekt diskriminering

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

Exempel: Om en bestämmelse innebär visst krav på uniform (t.ex. viss huvudbonad) och en arbetstagare av religiösa skäl vill bära viss annan klädsel, måste arbetsgivaren kunna visa att det finns sakliga skäl (från verksamhetssynpunkt) för tillämpningen.

Till varje lag är en myndighet knuten: Jämställdhetsombudsmannen, Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering. Myndigheterna ser till att lagarna följs. Påföljder om man bryter mot ovanstående lagar kan vara avtalets ogiltighet, skadestånd eller vite. Det kan nämnas att planer finns att någon eller några av de fyra ombudsmännen slås samman till en myndighet för att på detta sätt få bättre samordning av frågorna.

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. Denna övergripande jämställdhets- och mångfaldsplan behandlas i förvaltningsgruppen.

HANDLINGSPLAN - GENOMFÖRANDE ÅR 2008

Under 2007 har anordnats föreläsning i ämnet jämställdhet och mångfald, där en representant från Jämställdhetsombudsmannen medverkade på ett Chefsforum, där förvaltningens alla arbetsledare och fackliga representanter var inbjudna. Förvaltningen har även under året deltagit i ett projekt inom ENTP (European New Town Platform) där jämställdhetsfrågorna har fokuserats och där även representanter från olika verksamheter och fack har funnits med som arbetsgrupp/referensgrupp för att arbeta kring temat. Inom förskoleverksamheten, som har utbildade genuspedagoger, har ett pilotprojekt kunnat genomföras i liten skala för att samla in erfarenheter för fortsatt arbete kring jämställdhet och mångfaldsfrågor.



Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska utvecklas under 2008 bl.a. genom att tidigare riktade aktiviteter kommer att integreras på ett naturligt sätt i den dagliga verksamheten. Arbetet ska bedrivas ur två perspektiv; internt mot medarbetarna samt externt mot medborgarna. Samtliga verksamheter ska således bedriva ett internt och externt jämställdhets- och mångfaldsarbete.

- För att få ett aktivt jämställdhetsarbete och engagemang i dessa frågor ska alla medarbetare engageras. Därför ska varje arbetsenhet behandla detta program på arbetsplats-träff. För att få ytterligare kunskap om området kan man på en planerings- eller studiedag anordna seminarier i ämnet. Bl a finns tillgång till film som kan användas som inspirationsmedel.
- Frågan skall vara lika aktuell på alla nivåer i organisationen, även på lednings och förvaltningsgrupp.

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:

- Fortsätta studie av olika arbetstidsmodeller och utvärdera om de kan användas i verksamheterna.
- Undersöka om intresse finns i stadsdelen att förändra flexitidsavtalet.
- Vid verksamhetsförändring och organisationsöversyn analysera förslag ur ett genus- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

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

Åtgärd:

- Genomföra minst ett medarbetarsamtal per år.
- Att medarbetarsamtalen i största möjliga utsträckning hålls med personal- och budgetansvarig 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 föräldraledighet och närståendevård enligt lagen om närståendevård. Vara flexibla vad gäller arbetstid och ledigheter i samband med religiösa eller andra kulturella högtider.

Åtgärd:

- Flexibla arbetstider, begränsat övertidsarbete, organisera arbetet så att dessa förutsättningar skapas.
- 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 högtider eller kulturella högtider.
- Att på APT diskutera attityder och värderingar kring arbete och familjeliv.
- Att under året följa upp och redovisa uttag av föräldraledighet och vård av sjuka barn per kön och per verksamhet.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

MOTVERKA FÖREKOMSTEN AV SEXUELLA TRAKASSERIER ELLER TRAKASSERIER PGA SEXUELL LÄGGNING, ETNICITET ELLER FUNKTIONSHINDER

MÅL: Arbetsgivaren tillåter inte någon förekomst av sexuella trakasserier eller trakasserier p g a sexuell läggning, religion, etnicitet eller funktionshinder och inte heller någon form av repressalier mot den som eventuellt gör en anmälan om diskriminering.

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.

Varje medarbetare ska vinnlägga sig om att bemöta kolleger, chefer och olika samverkanspartner på sådant sätt att arbetsuppgifterna blir utförda i god samverkan och med bibehållande av goda relationer.

Åtgärd:

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

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 diskrimineringslagarna. 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 pga 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

Uppföljning

Personalavdelningen har som målsättning att under 2008 initiera en strukturerad och tydlig uppföljningsmetod som ett naturligt återkommande arbetssätt för olika strategiska personalområden.

Positiva exempel, inom förvaltningen:

- Inköp av videofilmer med arbetsmaterial som behandlar kränkningar, mångfald etc.
- Utbildning i MOD (verktyg för att arbeta med mångfald) för några medarbetare.
- Arbeta strukturerat och strategiskt kring den antagna förvaltningskulturen där även jämställdhet och mångfald är fokuserad.

EXTERNT

Stadsdelens verksamheter som ger service till medborgarna omfattas inte av jämställdhetslagstiftningen, som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare. Alla medborgare ska behandlas lika, oavsett nationalitet, kön, religion, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder. 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.

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.

Lönekartläggning:

Då löneöversynsförhandlingarna för 2007 inte är avslutade kommer en lönekartläggning att presenteras i ett separat ärende vid senare tidpunkt.