



Handläggare: Johanna Widh
Dnr 1.1- 010 -2011

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010 - 2012

BAKGRUND

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning är enligt diskrimineringslagen 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 riktlinjer för nämnder och styrelser jämsälldhets- och mångfaldsarbete.

Detta dokument är övergripande för stadsdelen och ska brytas ner till mål och åtaganden på arbetsplatsnivå.

Den 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslag i kraft. Den ersatte tidigare lagstiftning och innebar att det numera finns en ombudsman, Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringsgrunderna utökades och är nu *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder*. Lagen omfattar dessutom flera samhällsområden. Likaså har intresseorganisationer fått talerätt, d v s rätt att utifrån lagstiftningen företräda enskild i t ex rättegång gällande diskriminering. Individer kan inte längre få skadestånd utan enligt den nya lagen kan man i stället få kränkningserättning.

Jämställdhet

Med jämställdhet avses kvinnor och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Jämlikhet

Jämlikhet handlar om alla människors lika värde. Detta innebär 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 önsknningar. 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 denna plan densamma som tidigare år. Planen är framtagen i samverkan.

SYFTE

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

HÄSSELBY - VÄLLINGBY STADSDELSFÖRVALTNINGS MÅLSÄTTNING

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, kollegor, chefer och underställd personal agera i enlighet med förvaltningens riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.
- Stadsdelens förvaltningskultur har sin grund i tankar kring mänskliga rättigheter och jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

LAGAR OCH AVTAL

Till stöd i arbetet med jämställdhet och mångfald finns:

FN:s Deklaration om de mänskliga rättigheterna
Regeringsformen 1 kap §2
Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever
Arbetsmiljölagen
Diskrimineringslagen
Föräldraledighetslagen
Regional strategi för jämställdhet i stockholms län
Föreskriften om kränkande särbehandling
Brottsbalken bestämmelser om olaga diskriminering, hets mot folkgrupp samt hets av människor på grund av deras sexuella läggning
Gällande kollektivavtal
Samverkansavtalet
Policys och planer i Stockholms stad

I diskrimineringslagen framgår att diskriminering inte får ske på några villkor och man skiljer på:

1. Direkt diskriminering

Arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare, praktikant eller inhyrd personal genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än man behandlar eller skulle ha behandlat personer med annat *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder* i en likartad situation. Ett exempel på direkt diskriminering skulle kunna vara en platsannons med texten ”vi anställer inte personer med funktionshinder”.

2. Indirekt diskriminering

Arbetsgivare får inte missgynna arbetssökande, arbetstagare, praktikant eller inhyrd personal genom att tillämpa bestämmelse, kriterium eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer med ett visst *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller, ålder*. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet ska uppnås. Ett exempel på indirekt diskriminering skulle kunna vara att införa ett krav på att alla som söker ett visst arbete måste genomgå ett prov i ett visst språk, trots att kunskaper i detta språk inte är nödvändiga för att man ska kunna utföra arbetsuppgifterna.

3. Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder*. Arbetsgivare är skyldiga att förhindra trakasserier av arbetstagare och arbetssökande och att vidta åtgärder om så skulle ske.

4. Sexuella trakasserier

Ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspe-lande och nedvärderande. Arbetsgivare är skyldiga att förhindra sexuella trakasserier av arbetstagare och arbetssökande och att vidta åtgärder om så skulle ske.

5. Instruktioner att diskriminera

Arbetsgivare får inte ge underställda order eller instruktioner i syfte att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4. Detta gäller alla som står i lydnads- eller beroendeförhållande till arbetsgivaren eller som arbetar på uppdrag åt arbetsgivaren.

Förvaltningen är skyldig att, tillsammans med de fackliga organisationerna, främja jämställdhets- och mångfaldsarbetet på stadsdelens arbetsplatser. Likaså är varje enskild anställd ansvarig för sina handlingar och skall bidra till att diskriminerande situationer ej uppstår.

UPPFÖLJNING - 2009

Stadsdelen har under året utarbetat och implementerat ett antal nya policys inom personal och ledarskapsområdet. Som exempel kan nämnas; Ledarskapspolicy, Medarbetarpolicy, rutiner för hot och våld och kränkande särbehandling samt central hantering av LAS-företräde. Förvaltningsövergripande lönekriterier har utarbetats och en ny flexitidsöverenskommelse med utökad flexitidsram har antagits.

Förvaltningsgruppens möten och även APT-möten på enheter avslutas med frågeställningen om mötet beaktat jämställdhet och mångfald.

Under de första tio månaderna 2009 har stadsdelen inte haft något diskrimineringsärende hos diskrimineringsombudsmannen. Inga kostnader finns således för detta.

Förvaltningens samtliga chefer har fått genomgång av den nya diskrimineringslagen av specialistresurs från personalstrategiska avdelningen.

Varje enhet har haft som uppdrag att reflektera över tidsanvändning och resurstilldelning gentemot brukare för att se om det finns skillnader utifrån kön. En enhet inom myndighetsutövning har gjort uppföljning enligt särskilt frågebatteri och återrapporterat att inga skillnader kunnat påvisas.

Stadsdelen har ingått i ett utvecklingsarbete kring nyckeltalet Jämix där stadsdelen jämfördes med andra nämnder och staden som helhet. Hässelby - Vällingby erhöll ett medelbetyg på 114 poäng vilket är 5 poängenheter över medianen 109. Nyckeltalen rör fördelning inom yrkesgrupper, inom högsta ledningsgrupp, möjlighet att bli chef, lika lön, långtidssjukfrånvaro, föräldraledighet, andel med heltid, andel med fast anställning allt utifrån kön. Dessutom ingår att mäta aktivt arbete nedlagt utifrån jämställdhetsplanen.

En genomgång av jämställdhetsindex Jämix har skett på Chefsforum och i Förvaltningsgrupp.

HANDLINGSPLAN - GENOMFÖRANDE ÅR 2010

Varje enhet ska som ett led i arbetet med jämställdhets och mångfaldsfrågorna särskilt gå igenom de frågor i medarbetarenkäten som rör mångfald och jämställdhet. Om enhetens resultat avviker från stadens /stadsdelens resultat bör frågan diskuteras vidare på APT där goda exempel kan lyftas fram och eventuell handlingsplan utarbetas.

Under våren 2010 kommer påbörjad utbildningsinsats för chefer i stadsdelen att fortsätta. I den kommer jämställdhet och mångfald och den nya diskrimineringslagen att ingå.

Lönekartläggningen kommer att göras i samband med lönerevisionen 2010 och för de eventuella osakliga löneskillnader som framkommer i kartläggningen skall en handlingsplan upprättas.

En uppföljning av intentionerna i den nya flexitidsöverenskommelsen kommer att genomföras.

INTERNT

ARBETSMILJÖ

MÅL: Arbetsförhållanden ska lämpa sig väl för alla medarbetare i stadsdelen utifrån den fysiska, psykiska, kulturella och språkliga miljön. Ny framtagen teknik som kan underlätta arbetet ska beaktas och vid planering av nybyggnad eller ombyggnad av befintliga lokaler, ska detta även ske utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Samtliga chefer

MÅL: Utforma möjligheter för medarbetarna att påverka arbetstidsförläggning.

Åtgärd:

- Fortsatt dialog och utvärdering av olika arbetstidsmodeller.
- Arbetsmiljö- och riskanalyser i samband med verksamhetsövergång och organisationsförändringar ska även inkludera ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Samtliga chefer

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

Åtgärd:

- Alla medarbetare ska ha minst ett medarbetarsamtal per år med närmaste chef.
- Att diskutera arbetsmiljön ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv på arbetsplatsträffar.

Ansvarig: Samtliga chefer

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 bl a föräldraledighet. Som arbetsgivare vara flexibla vad gäller arbetstid och ledigheter i samband med religiösa eller andra kulturella högtider om det är möjligt utifrån verksamhetens krav.

Åtgärd:

- Organisera arbetet så att förutsättningar skapas för flexibla arbetstider och begränsat övertidsarbete.
- Implementering av ny flexitidsöverenskommelse.
- Långsiktig semesterplanering så att hela året täcks in och möjlighet ges för att kunna planera ledigheter vid t ex olika religiösa och kulturella högtider.
- Förlägga möten så att alla kan delta.
- Föräldralediga erbjuds att ta del av information samt att delta i arbetsplatsträffar eller andra viktiga möten.
- Underlätta för medarbetaren att återkomma i arbete efter föräldraledighet samt att arbeta förkortad arbetstid.
- Delat ledarskap eller chefskap på deltid.
- Att diskutera attityder och värderingar kring arbete och familjeliv på arbetsplatsträffar.

Ansvarig: Samtliga chefer

MOTVERKA FÖREKOMSTEN AV TRAKASSERIER

MÅL: Ingen form av sexuella trakasserier eller trakasserier p g a *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder* ska förekomma på förvaltningens arbetsplatser. Inte heller ska någon form av repressalier mot den som eventuellt gör en anmälan om diskriminering förekomma. Om det ändå inträffar, och en anmälan görs, ska framtagen checklista användas.

Åtgärd:

- Att ta upp och diskutera trakasserier och kränkande särbehandling på en arbetsplats-träff under året
- Att diskussioner kring värdegrundsfrågor hålls levande på alla nivåer i organisationen

Ansvarig: Samtliga chefer

MÅL: Chef ska omedelbart ingripa aktivt om någon medarbetare anmäler att den känner sig kränkt.

Åtgärd:

- I lokalerna ska medarbetare inte mötas av anslag, bilder, skärmläckare, almanackor och dylikt som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande för någon
- Göra rutiner för kränkande särbehandling kända för alla

Ansvarig: Samtliga chefer

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 ska genomföras minst en gång om året.
- Upprätta individuella handlingsplaner för kompetensutveckling utifrån verksamhetens mål och behov.
- Underlätta för medarbetare att ”byta karriär.”
- Uppmuntra alla att vara med och diskuterar på arbetsplatsträffarna.

Ansvarig: Samtliga chefer



REKRYTERING

MÅL: Alla som arbetar med rekrytering ska vara väl införstådda med diskrimineringslagen. Vid intern såväl som extern rekrytering ska jämställdhet och mångfald eftersträvas utifrån den kravprofil som gjorts.

Åtgärd:

- Vid all rekrytering sträva efter att påverka den samlade ”medarbetarprofilen” (ålder, kön, utbildningsnivå, religion etc.) så att den motsvarar medborgarnas ”profil”.
- I möjligaste mån 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 och ge förutsättningar för mångfald.
- Internutbildning av chefer i rekrytering och lagstiftningen inom diskrimineringsområdet

Ansvarig: Samtliga chefer

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 heltidsanställning när förändringar i bemanningen uppstår och om så är möjligt.

Åtgärd:

- Vid löneöversyn verka för att snedsitsar inte uppstår p.g.a. tjänstledigheter enligt föräldraledighetslagen
- I samverkan med arbetstagarorganisationerna varje år kartlägga och analysera de löneskillnader som finns i olika yrkesgrupper för att se om de har direkt eller indirekt samband med kön.
- Analysera och se över bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i stadsdelen.
- 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 förhandlare på arbetsgivarsidan

Lönekartläggning:

Lönekartläggningen kommer att göras inför löneöversynen 2010 och då redovisas separat. En eventuell handlingsplan kommer då också att redovisas om osakliga löneskillnader påvisas.



EXTERNT

Stadsdelens verksamheter som ger service till medborgarna omfattas inte av jämställdhetslagstiftningen, som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare. Alla medborgare ska behandlas lika. 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. Varje enhet skall under året gå igenom detta och se över resursanvändning och tilldelning samt tid tagen i anspråk utifrån ett könsperspektiv. 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, skärmläckare, almanackor som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande. I annonser i dagspress, trycksaker, hemsida mm skall stadsdelen ge ett neutralt och icke diskriminerande intryck.

Ett handlingsprogram för ”Att främja delaktighet och motverka utanförskap”, togs fram 2008, gäller stadsdelens arbete ut mot medborgarna.