

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2008 för Östermalms stadsdelsförvaltning

Enligt stadens jämställdhetspolicy ska Stockholm stad vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter till arbete, utbildning, inflytande och oberoende. Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier eller otrygghet grundat på fysisk eller psykisk makt. Ett jämställdhetsperspektiv ska ingå som en del i allt arbete och i alla beslut.

Arbetet med jämställdhet ska integreras i Stockholms stads verksamheter och jämställdhetsfrågorna ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhetsperspektiv ska ingå som en del i allt arbete och i alla beslut för att synliggöra eventuella brister.

Östermalms stadsdelsförvaltnings utgångspunkt för jämställdhets- och mångfaldsarbetet är jämställdheten och mångfalden ska vara en naturlig del av vardagsarbetet.

Jämställdhet betyder att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Jämlikhet är ett vidare begrepp och 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. Mångfalden utgår från 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.

Mål för jämställdhets- och mångfaldsarbete

- Stadsdelsförvaltningens service till medborgarna, kunderna, brukarna ges på lika villkor så att både kvinnor och män, flickor och pojkar får en rättvis fördelning av resurserna.
- Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män.
- Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap.
- Sexuella trakasserier, trakasserier beroende på annan etnisk eller kulturell bakgrund, funktionshinder och/eller sexuell läggning och annat kränkande beteende ska förebyggas och motverkas.
- En någorlunda jämn könsfördelning ska eftersträvas.
- Stadsdelsförvaltningen ska inte ha några löneskillnader som beror på kön.

Genomförande - handlingsplan

Förvaltningens service till medborgarna, kunderna, brukarna ges på lika villkor så att både kvinnor och män, flickor och pojkar får en rättvis fördelning av resurserna.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska integreras i verksamheten och ingå som en naturlig del i arbetet. Cheferna har en viktig roll och ansvarar för att detta diskuteras med personalen. Arbetssätt bör analyseras så att servicen till medborgarna, kunderna, brukarna ges på lika vill-

kor, det vill säga att både kvinnor och män och för pojkar och flickor får en rättvis fördelning av resurserna. Personalenheten samordnar och respektive chef tar upp frågeställningarna på sin arbetsplats och dokumenterar resultaten.

Jämställdhet och mångfald ska integreras i all verksamhet

En jämställd arbetsplats är en del i en bra arbetsmiljö. Jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen har många likheter beträffande rättigheter och skyldigheter. Målet är att alla arbeten med avseende på utförandet ska kunna anpassas efter individuella behov oavsett om arbetet utförs av en kvinna eller en man. Dessa aspekter ska beaktas i den löpande internkontroll av arbetsmiljön som resp. chef ansvarar för. En genomgång av arbetsskadeanmälningar görs avdelningsvis i resp. samverkansgrupp.

Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap

Medarbetare ska inte missgynnas på grund av föräldraskap. Detta gäller arbetsuppgifter, arbetstider, löneutveckling och andra faktorer i arbetssituationen. Inte heller under den tid en medarbetare är föräldraledig ska diskriminering i form av utebliven information eller inbjudan till samlingar/trevligheter på arbetsplatsen förekomma. I planeringen av möten, planeringsdagar och liknande bör enheterna beakta hur detta fungerar för småbarnsföräldrar. Alla enheter strävar efter att ge medarbetarna möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning utifrån de möjligheter som verksamhetens art erbjuder.

Sexuella trakasserier, trakasserier beroende på annan etnisk eller kulturell bakgrund, funktionshinder och/eller sexuell läggning och annat kränkande beteende ska förebyggas och motverkas

Kränkande särbehandling och trakasserier handlar om olika typer av mobbningsbeteenden. Av särskilt allvarligt slag är trakasserier på grund av kön, sexuell läggning, funktionshinder, etnicitet eller religiös tillhörighet. Alla trakasserier är oacceptabla. Detsamma gäller ovälkomna närmanden, som kränker den anställdes integritet och värdighet på arbetsplatsen. Det är också oacceptabelt att medarbetare utsätts för nedsättande attityder eller språkbruk. ”Oskyldiga” yttranden kan vara kränkande. De blir till trakasserier om den drabbade gjort klart att han eller hon uppfattar yttrandet som kränkande. Alla medarbetare bör därför vara uppmärksamma på tendenser som utgör eller kan leda till kränkande särbehandling. Den medarbetare som behöver stöd och råd ska främst vända sig till ansvarig chef och i andra hand till personalenheten. Varje chef måste vara lyhörd och respektera den utsattes reaktion vid en anmälan, då det är den utsattes upplevelse av det inträffade som är av huvudsaklig betydelse. Förvaltningens noll-tolerans när det gäller kränkande särbehandling ska vara känd av alla medarbetare genom att en genomgång görs vid introduktionen av nyanställda samt vid arbetsplatsträffar (APT). Berörd chef ska, i samråd med personalenheten, utreda omständigheterna kring de upplevda trakasserier och vidta åtgärder så att trakasserier upphör.

- Den som utsätts för kränkning och/eller trakasserier ska tala om för den som kränker/trakasserar att beteendet inte är välkommet och därför inte tolereras. Det kan ske muntligt eller i brev om det är svårt att konfronteras med den som kränker/trakasserar.
- Slutar inte personen med sitt beteende ska den utsatte omedelbart vända sig till sin chef, personalenheten och/eller sin fackliga företrädare.
- Den utsatte bör dokumentera kränkningen/trakasserier eftersom detta då det är från om trakasserier kan tjäna som underlag vid diskussioner med den som trakasserar.
- Utredning av det inträffade ska starta efter gjord anmälan och ske konfidentiellt.
- Berörd chef ska kontakta den som trakasserar för ett samtal där denne måste kunna förklara sitt beteende. Även den utsatte bör medverka i samtalet, tillsammans med sin fackliga representant. Personalenheten ska underrättas.

- Om trakasserierna varit av grov art och pågått länge ska disciplinär åtgärd övervägas (skriftlig varning). Den som trakasserar ska göras medveten om att ett fortsatt trakasserande får konsekvenser som kan resultera i omplacering och slutligen uppsägning om de inte upphör.

Rekrytering och lönesättning

För att främja en jämnare könsfördelning kan förvaltningen, i förekommande fall, använda sig av riktad annonsering för att uppmana det underrepresenterade könet att söka tjänsten. Med jämn fördelning avses att vardera kön ska vara representerat med minst 40 % av arbetstagarna i gruppen. Strävan till jämn könsfördelning ska finnas inom hela förvaltningen och avse alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare. Förvaltningen kommer också, i förekommande fall, att arbeta aktivt med rekrytering av ledare och chefer med minoritets- eller utländsk bakgrund.

Förvaltningens lönepolicy, utgående från stadens övergripande lönepolicy ska tillämpas lika och samma kriterier gäller för kvinnor och män, oavsett etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder. Löneskillnader av dessa skäl ska inte förekomma inom förvaltningen.

Förvaltningens arbete med åtgärder och uppföljning redovisas i matrisen '**Mångfalds- och jämställdhetsmål 2008**'.

Jämställda löner - lönekartläggning

En aktuell analys av löneskillnader mellan män och kvinnor som utför likvärdigt arbete ska finnas tillgänglig inför t.ex. löneöversynsförhandlingar för att man ska kunna åtgärda ev. osakliga löneskillnader.

Förvaltningens lönestatistik visar att kvinnor generellt har något högre löner än män i samma yrke. Under 2008 kommer vi att fortsätta arbetet med att analysera de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män inom respektive yrke.

Förskolan och äldreomsorgen är starkt kvinnodominerade.

Exempel från förskolornas jämställdhets- och mångfaldsarbete

Östermalms stadsdelsförvaltning påbörjade under 2005 ett inspirationsarbete i stadsdelen för att lyfta frågan om genuskompetens inom förskolorna i stadsdelen. Utmaningen var att öka genusmedvetenheten bland förskolepersonalen samt att kunna omsätta den kunskapen i aktivt jämställdhetsarbete. Avsikten var att säkerställa att en organisation för jämställdhetsarbete på enheterna kunde fortleva även sedan projektpengarna tagit slut. upphört.

Inspirationsföreläsningar hölls och en förstudie genomfördes under våren 2006. Lokala jämställdhetsråd bildades på varje enhet och handledning erbjöds genom en anlitad genuspedagog.

Modellen som stadsdelen har arbetat efter bygger på tre grundpelare som måste arbetas med parallellt för att lyckas integrera genusperspektivet i förskoleverksamheten. De är: Värdegrund, Praktiska metoder och Genuskunskap.

Genusmedvetenhet, genuskunskap och integrerat genusperspektiv i jämställdhetsarbetet har varit nyckelord i projektet. Projektets arbetsområden har varit:

- Värdegrundsdiskussioner

- Medvetet förhållningssätt i arbetet
- Praktiska metoder för att främja jämställdhet
- Organisering av verksamheten och lokalerna
- Dokumentation av arbetet

Momenten i verksamheten där värden förmedlas som har identifierats och beskrivits är: Le-ken, Barnens ansvar, Språket, Uppmärksamhet, Närhet. Resultatet av satsningen visar att alla pedagoger har getts möjlighet att få grundläggande kunskap kring genus genom de föreläsningar och den handledning som den projektanställda genuspedagogen har hållit.

Andelen avdelningar som arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor har ökat i och med projektet. Likaså har andelen avdelningar som fört värdegrundsdiskussioner ökat. Diskussionerna har också på ett tydligare sätt knutits till verksamheterna genom framtagandet av värdegrundsmål.

Förskoleavdelningarna har genom projektet knutit sitt gemensamt formulerade förhållnings-sätt till verksamhetens olika pedagogiska moment. Ökningen märks i hur avdelningarna nu klarar av att formulera hur förhållningssättet ter sig i praktiken på ett tydligare sätt.

Andelen avdelningar som kunde beskriva hur de aktivt hade organiserat sin verksamhet och praktiska metoder för att främja jämställdhet har ökat. En stor ökning av andelen avdelningar som börjat dokumentera sitt jämställdhetsarbete har också skett. Märkbart är att dokumentati-onen har förmått pedagogerna att sätta ord på och se genusperspektivet i det arbete som redan på många avdelningar utfördes.

Kostnader

Inga kostnader under 2008 för diskrimineringsärenden.

Mångfalds- och jämställdhetsmål 2008

Följs upp i samband med upprättandet av 2009 års mångfalds- och jämställdhetsplan.

Mål	Åtgärd 2008	Ansvarig	Uppföljning
Service till medborgarna, kunderna, brukarna ges på lika villkor och att både kvinnor och män, flickor och pojkar får en rättvis fördelning av resurserna.	På resp. arbetsplats ser man kontinuerligt över hur den egna verksamheten fungerar för både kvinnor och män och för pojkar och flickor; hur ser det ut inom förskola, äldreomsorg och socialtjänst.	Respektive chef. Personalenheten samordnar.	Uppföljning redovisas i verksamhetsberättelsen.
Jämställdhet och mångfald är integrerat i all verksamhet.	I den återkommande internkontrollen av arbetsmiljön beaktas jämställdhets- och mångfaldsfrågor.	Respektive chef.	Vid sammanställning av resultat av den återkommande internkontrollen av arbetsmiljön. Personalenheten samordnar.
Det är möjligt att förena arbete och föräldraskap.	Vid planeringen av arbetsuppgifter möten och även när det gäller planeringsdagar och liknande bör beaktas hur det fungerar för småbarnsföräldrar. Flexibla arbetstidslösningar.	Respektive chef.	Fortlöpande
Sexuella trakasserier, trakasserier beroende på etnisk eller kulturell bakgrund, funktionshinder och/eller sexuell läggning och annat kränkande beteende förebyggs och motverkas.	På arbetsplatserna ska det inte finnas bilder, kalendrar, skärmläckare och liknande som kan uppfattas diskriminerande eller på annat sätt kränkande eller förnedrande. Vid introduktion av nyanställda ska planen gås igenom	Berörda chefer Personalchef Förvaltningsledning Förvaltningsgrupp	Vid förvaltningsledningens sammanträden. På förvaltningsgruppens möten. Vid utvärdering av introduktionen av nyanställda. Vid uppföljningen av arbetsplatsträffarna
Jämn könsfördelning.	I annonser anges att vi gärna ser sökande av underrepresenterat kön.	Berörda chefer och PA-konsulter	Fortlöpande under året
Inga löneskillnader som enbart beror på kön.	Vid lönerrevision ska vi se till att föräldraledigas löneutveckling inte halkar efter. Lönekartläggning.	Berörda chefer, löneförhandlare, Personalchef Både arbetsgivare och fackliga organisationer bevakar detta.	Vid nyanställning och vid lönerrevisioner

Allmänna statistikuppgifter

Utveckling av antalet tillsvidareanställda

Verksamhet	Antal tillsvidareanställda per 31/10			
	2004	2005	2006	2007
Äldreomsorg tot	808	813	818	733
-kvinnor	652	654	660	590
-män	156	159	158	143
Förskola tot	413	370	394	378
-kvinnor	383	342	364	344
-män	30	28	30	28
Socialtjänst tot	167	165	160	184
-kvinnor	127	124	122	143
-män	40	41	38	41
Adm tot	41	44	45	28
-kvinnor	31	34	36	22
-män	10	10	9	6

Åldersfördelning fördelat på antalet kvinnor och män.

(Beräkningen är gjord på tillsvidareanställd personal med månadslön)

	Kvinnor				Män			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
-19	0	0	0		0	0	0	0
20-29	213	149	168	138	48	25	31	16
30-39	327	332	333	221	114	109	109	59
40-49	337	335	341	254	69	89	91	66
50-59	457	446	464	342	82	75	71	55
60	50	43	41	31	5	7	7	2
61	28	45	41	19	8	10	10	1
62	25	44	39	24	4	6	5	5
63	18	25	25	23	3	7	7	3
64	20	24	22	14	0	4	2	4
65-	5	24	13	9	1	4	4	1
Totalt	1480	1467	1487	1075	334	336	337	212

Lönenivåer (månadslöner) fördelat på belopp och kön i %

Belopp	Kvinnor				Män			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
12 000-13 999	< 1 %	< 1 %	< 1 %	< 1 %	< 1 %	< 1 %	0 %	< 1 %
14 000-15 999	9 %	5 %	2 %	2 %	13 %	7 %	3 %	2 %
16 000-17 999	25 %	22 %	16 %	20 %	34 %	29 %	23 %	26 %
18 000-19 999	21 %	23 %	25 %	27 %	20 %	27 %	30 %	38 %
20 000-24 999	28 %	30 %	34 %	31 %	19 %	21 %	24 %	20 %
25 000-29 999	13 %	14 %	16 %	13 %	8 %	8 %	11 %	6 %
30 000-	4 %	5 %	7 %	7 %	5 %	7 %	9 %	8 %

Övertidsuttag

Av det totala antalet inrapporterade övertidstimmar är fördelningen följande:

Övertid beräknat på andel av arbetad tid för respektive kön

	2003	2004	2005
Kvinnor	0,7 %	0,4 %	0,4 %
Män	1,2 %	0,6 %	0,6 %

Övertid av den totalt arbetade övertiden fördelat för respektive kön

	2003	2004	2005
Kvinnor	68,8 %	71,7 %	71,0 %
Män	31,2 %	28,3 %	29,0 %

Utvärdering av 2007 års jämställdhets- och mångfaldsplan

Mål	Åtgärd 2007	Ansvarig	Uppföljning	Uppfyllt		
Information om jämställdhets- och mångfaldsplanen.	Vid introduktion av nyanställda informeras om planen. Alla enheter uppmanas att gå igenom planen. En samtalsguide med förslag till frågeställningar, ska tas fram och skickas ut till alla arbetsplatser	Personalchef Berörda chefer	Förvaltningens ledningsgrupp Förvaltningsgrupp (FVG) Våren 2007	Delvis.		
Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män	Fysiska och psykosociala arbetsmiljöundersökningar enhetsvis På arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtal	Berörda chefer	Personalenheten gör en sammanställning av arbetsmiljöundersökningen.	Ja.		
Arbeta aktivt med rekrytering av ledare och chefer med minoritets – eller utländsk bakgrund.	I förekommande fall vid annonsering.	Personalchef Berörda chefer	Förvaltningens ledningsgrupp Förvaltningsgrupp	Ja.		
Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap	Möten, personaldagar och liknande bör planeras så att enheterna beaktar hur detta fungerar för småbarnsföräldrar	Berörda chefer	Personenheten Fortlöpande under året	Ja.		
Förvaltningen ska ha en positiv inställning och lyhördhet för småbarnsföräldrars önskemål	Föräldrars önskemål ska, i den mån det är möjligt ur verksamhets-synpunkt tillgodoses när det gäller: scheman, önskemål om sysselsättningsgrad, möjlighet att ta ut föräldraledighet, längre tjl än lagen förskriver	Berörda chefer	Berörda chefer	Ja.		
Sexuella trakasserier, trakasserier	På arbetsplatserna ska det inte finnas bilder, kalendrar,	Berörda chefer Personalchef Förvaltningsled	Vid förvaltningsledningens	Delvis.		

beroende på annan etnisk eller kulturell bakgrund, funktionshinder och/eller sexuell läggning och annat kränkande beteende ska förebyggas och motverkas	skärmläckare och liknande som kan uppfattas diskriminera eller på annat sätt kränkande eller förnedrande. En genomgång av handlingsplanen mot trakasserier ska göras på alla enheters arbetsplatsträffar. Vid introduktion av nyanställda ska planen gås igenom	ning Förvaltningsgruppen	sammanträden På förvaltningsgruppens möten Vid utvärdering av introduktionen av nyanställda (höst och vår) Vid uppföljningen av arbetsplatsträffarna			
Jämn könsfördelning ska eftersträvas	I annonsering anges att vi gärna ser sökande av underrepresenterat kön.	Berörda chefer och personalsekreterare	Fortlöpande under året	Delvis.		
Förvaltningen ska inte ha några löneskillnader som beror på kön	Vid lönerevision ska vi se till att föräldraledigas löneutveckling inte halkar efter.	Berörda chefer, Löneförhandlare Personalchef	Vid nyanställning och vid årliga lönerevisioner	Delvis.		