

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2009

Ett av stadsdelsnämndens mål är att jämställdhet och mångfald ska integreras i all verksamhet. Alla enheter har ett åtagande om att bedriva verksamheten utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Den statistik som redovisas ur ett jämställdhetsperspektiv är främst personalstatistik.

Stadsdelsförvaltningen är en kvinnodominerad arbetsplats. Av de tillsvidareanställda utgör 87 % kvinnor. Förvaltningen hade vid årsskiftet 2418 månadsanställda. Fördelningen mellan kvinnor och män var 2103 kvinnor och 315 män.

Inriktningsmålen för jämställdhets - och mångfaldsarbetet har varit att en jämnare könsfördelning och ökad mångfald ska eftersträvas inom verksamheterna, att både män och kvinnor ska ges förutsättningar att kunna kombinera arbete och föräldraskap samt närståendevård. I bilagan till Hägersten-Liljeholmens handlingsplan för jämställdhet och mångfald för år 2010 finns en lönejämförelse för 2009 mellan män och kvinnor. Årets lönekartläggning visade inte på några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

Möjlighet att förena föräldraskap och arbete

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Samtal inför föräldraledigheten genomförs inom de flesta enheter. De flesta medarbetare har haft möjlighet att få information och delta i olika aktiviteter under föräldraledigheten. Möjligheten att underlätta för föräldrar att kombinera föräldraskap och arbete är beroende på de villkor som verksamheten ställer. Det har funnits möjligheter att anpassa arbets- och mötestider. Det har däremot varit svårt för flertalet att arbeta hemma vid vård av sjukt barn eller att förändra arbetsuppgifterna. Under året som gått har några av de anställda inom äldreomsorgen haft problem att förena föräldraskapet med schemalagningen på arbetsplatsen.

Jämnare könsfördelning och ökad mångfald

Förvaltningen har under år 2009 fortsatt att sträva efter en jämnare könsfördelning och ökad mångfald. I marknadsföringsmaterial, annonser, bilder och på förvaltningens webbsida speglas jämställdhet och mångfald. I bilder är förvaltningen noga med att både flickor och pojkar är med och att båda är aktiva i bilden. Staden anvisningar har innehållit riktlinjer i rekrytering för att säkerställa att jämställdhet och mångfald beaktas i anställningsprocessen. Under året har ett nytt rekryteringsverktyg introduceras i stadens som ska minimera risken att anställningssökande diskrimineras.

Från 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslag ikraft. I den nya lagen har de tidigare sju diskrimineringslagarna slagits ihop till en ny diskrimineringslag. Samtliga diskrimineringsgrunder behålls: kön, etnicitet, religion och annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Två nya diskrimineringsgrunder har införts: ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Handlingsplan mot trakasserier på arbetsplatsen

Sedan tidigare finns fastställda handlingsplaner för att understryka förvaltningens målsättning att medarbetarna inte får utsättas för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön.

Verksamheterna i förhållande till brukarna

Enheternas arbete med jämställdhet och mångfald beskrivs mer utförligt i de lokala verksamhetsberättelserna/årsredovisningarna.

Förskolan

Förskolorna har formulerat särskilda åtaganden inom jämställdhet, mångfald och likabehandling- i enlighet med läroplanen.

Personalen inom förskolorna har ett medvetet förhållningssätt till pojkar och flickor och strävar efter att ge alla barn samma möjligheter att uttrycka känslor, delta i aktiviteter och ta plats oavsett kön. Ett utvecklingsarbete pågår med flerspråkiga barn där deras modersmål och andraspråks inläring är i fokus. De tvåspråkiga barnen och deras modersmål lyfts fram som en tillgång och samtal förs med barnen kring likheter och olikheter.

Äldreomsorg

Rehabiliteringsenheten har arbetat fram en värdegrund för bemötande av både pensionärer och personal ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Flera enheter har strävat efter att rekrytera medarbetare som bidrar till en mångfald i arbetsgruppen avseende kön, ålder och etnisk bakgrund.

Social omsorg

Enheten för vuxna med funktionshinder har i tertialrapporten haft en genomgång av hur många män respektive kvinnor som får bistånd. Materialet är för litet för att någon generell slutsats ska kunna dras, men används som underlag för diskussion vid planeringsdagar och ärendedragningar. Tendensen visar att kvinnor i stadsdelen behöver mer stöd för fysiska funktionshinder än män men att de i högre utsträckning klarar sig hemma i sitt eget boende. Män med psykiska funktionshinder bedöms i betydligt högre utsträckning behöva bo med stöd.

Verksamheten i kvinnofridsprojektet Athena har under året permanent. Under året har enhetschefer och medarbetare inom olika programområden utbildats i hur de ska agera om de upptäcker våld mot kvinnor, detta för att förhindra tydliga könsaspekter och jämlika maktrelationer mellan könen i vårt samhälle. En handlingsplan "För kvinnofrid - mot våld i nära relationer" har tagits fram och den kan också användas vid våld i samkönade relationer samt mellan vuxna barn och föräldrar.

Enheten för arbete och bistånd har i sitt arbete med jämställdhet och mångfald utgått ifrån den sökandes behov, vilket stöd och vilka insatser den enskilde får. Enheten har då sett både mannen och kvinnan som familjeförsörjare. De har talat med sina sökanden om hur roller och arbetsuppgifter ser ut i svenska familjer. Utifrån barnperspektivet har de talat om föräldrars viktiga roll som förebilder när det gäller utbildning och arbete.