

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR 2013-2015

Inledning

I Hägersten- Liljeholmens stadsdelsförvaltning ska jämställdhets- och mångfaldsarbetet ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Jämställdhet och mångfald är angeläget för alla oavsett var i organisationen man befinner sig och gäller för alla arbetsplatser och på alla nivåer i organisationen. Chefers och medarbetares värderingar och förhållningssätt är betydelsefulla. Alla chefer har ett ansvar för att integrera jämställdhets- och mångfaldsarbetet i verksamheten. Alla medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet, vilket innebär att beakta jämställdhetsperspektivet i den dagliga verksamheten.

För att utveckla arbetet i stadsdelen behövs ökade kunskaper om hur diskriminering kan motverkas och vad jämställdhet och mångfald innebär. Diskrimineringslagen utgör den rättsliga grunden för 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.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska diskuteras vid arbetsplatsträffar minst en gång per år.

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan upprättas vart tredje år och följs upp i stadsdelsnämndens verksamhetsberättelse. Planen består av ett antal mål och åtgärder för att främja jämställdhet och mångfald.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen

Denna plan börjar gälla 1 januari 2013. En ny plan ska upprättas senast till år 2016. En uppföljning och utvärdering av planen sker årligen i verksamhetsberättelsen.

Utvecklingsområden

JÄMIX är ett sammanfattande jämställdhetsindex som grundar sig på 9 nyckeltal. Här mäts jämställdheten mellan kvinnor och män för yrken, högsta ledningen, karriärmöjligheter lön, ohälsa, föräldraledighet, arbetstid, anställningstrygghet och jämställdhetsplan. Som mest ger varje mätområde 20 poäng, totalt 180 poäng. Förvaltningens JÄMIX år 2011 var 127 poäng, samma som för 2010. Medianvärdet för Stockholms stad var 122 poäng.

Utifrån Hägersten - Liljeholmens resultat i jämställdhetsindex (JÄMIX) för 2011 ska förvaltningen arbeta vidare med och förbättra de områden som fick lägst poäng.

Nyckeltal/områden	Mål
Yrken	Förvaltningen ska sträva efter en mer heterogen personalsammansättning. Förvaltningen ska särskilt eftersträva att öka andel medarbetare 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 långtidssjukskrivna medarbetare ska minska. Förvaltningen ska särskilt sträva efter att andelen långtidssjukskrivna kvinnor minskar.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

3 kap. 1 § diskrimineringslagen

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 2013 har behandlats i samverkansgrupp med de fackliga organisationerna och MBL-förhandlats den 4 december 2012.

Aktiva åtgärder och mätbara mål

Jämställdhet

Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla oavsett kön

4 § diskrimineringslagen

Mål	Förvaltningens arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön.
Aktiva åtgärder	Arbetsgivaren ska vidta åtgärder vid eventuella missförhållanden.
Ansvarig	Chefer med personalansvar.

Förenande av förvärvsarbete och föräldraskap

5 § diskrimineringslagen

Mål	Arbetet ska vara organiserat så att det kan underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete.
Aktiva åtgärder	Möten och andra former av sammankomster ska i möjligaste mån förläggas med hänsyn till de anställdas föräldraskap. Arbetsgivaren ska om möjligt se över schemaläggning vid föräldraskap.
Ansvarig	Chefer med 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 få fortlöpande information i frågor som berör denne som anställd.
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 personalansvar.

En mer heterogen personalsammansättning

3 kap. diskrimineringslagen

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.
Ansvarig	Chefer med personalansvar.

Andelen kort- och långtidssjukskriven personal ska minska

Mål	Sjukfrånvaron ska minska jämfört med föregående år.
Aktiva åtgärder	Utbilda nya chefer i Stockholms stads rehabiliteringsprocess. Chefer och HR -konsulter går regelbundet och vid behov igenom enheternas sjukfrånvaro och diskuterar förslag till åtgärder.
Ansvarig	Avdelningschef/personalfrågor och utförare inom äldreomsorg

Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

3 kap. 4 § diskrimineringslagen

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 personalansvar.

En mer heterogen personalsammansättning

3 kap. diskrimineringslagen

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 personalansvar.

Trakasserier och sexuella trakasserier*3 kap 6 § diskrimineringslagen*

Mål	Alla medarbetare ska ha kunskap om förvaltningens policy mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling.
Aktiva åtgärder	Alla chefer ska minst vid en arbetsplatsträff per år informera om förvaltningens policy.
Ansvarig	Chefer med 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 invånare utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

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 invånare likvärdigt oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, samt ålder.

De verksamheter som förvaltningen bedriver ska utformas på ett jämställt sätt och främja mångfald.

Ansvarig: Chefer med personalansvar.

Jämställda löner

3 kap. 2 § diskrimineringslagen

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 2012, sid 11,12.

Eventuella kostnader för diskrimineringsärenden redovisas i verksamhetsberättelsen.

Definitioner av begrepp

Jämställdhet

Jämställdhet innebär 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.

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 i rådande omgivning som en persons funktionsnedsättning kan ses som ett funktionshinder.

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

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

Antal anställda

Totala antalet anställda i Hägersten - Liljeholmens stadsdelsförvaltning under år 2014 är 2134, en ökning med 127 jämfört med november månad föregående år.

Stadsdelsförvaltningens anställda utgörs i huvudsak av kvinnor, 88 %. Andelen män är 12 % vilket är samma förhållande mellan kvinnor och män som föregående år.

	Antal månadsavlönade		Antal tillsvidareanställda	
	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	1875	88	1672	89
Män	259	12	213	11
Total	2134	100	1885	100

Lönejämförelse kvinnor och män 2014 i Hägersten - Liljeholmens stadsdelsförvaltning								
avser befattningar med 5 eller fler								
Nivå A förvaltningschef								
Nivå B avdelningschef/kvalificerad specialist								
	Antal	Antal	Antal	Median	Median	Kvinnors lön	Median totalt	Median totalt
nivå C enhetschef	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	män	i % av mäns	H-L	i staden
enhetschef	18	2	20	47750	46100	103.5	47750	48300
biträdande enhetschef	16	1	17	40700	40000	101.7	40700	39700
förskolechefer	21	2	23	48800	46250	105.5	48400	49050
	Antal	Antal	Antal	Median	Median	Kvinnors lön	Median totalt	Median totalt
nivå D kvalificerad handläggare/specialist	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	män	i % av mäns	H-L	i staden
familjebehandlare	2	3	5	33550	32900	101.9	33200	33250
handläggare	4	1	5	28525	38600	73.89	29750	33900
socialsekreterare	70	13	83	32350	32900	98.3	32500	30450
utredare	4	2	6	40675	29300		37425	37900
Kommentar: Gruppen handläggare är inte enhetlig och löneskillnaderna mellan könen i befattningsgruppen förklaras av att arbetsuppgifterna skiljer sig åt								
	Antal	Antal	Antal	Median	Median	Kvinnors lön	Median totalt	Median totalt
nivå E handläggare/pedagog	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	män	i % av mäns	H-L	i staden
arbetsterapeut	8	1	9	29950	26000	115.1	29300	29821
biståndsbedömare	46	7	53	31100	28000	111.0	31050	30000
förskollärare	389	23	412	30150	30325	99.4	30163	30200
Kommentar: I gruppen biståndsbedömare antas löneskillnaderna mellan könen bero på skillnader i erfarenhet och kompetens utifrån åldersstrukturen i gruppen.								
	Antal	Antal	Antal	Median	Median	Kvinnors lön	Median totalt	Median totalt
nivå F kvalificerad administratör/kvalificerad yrkesarbetare	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	män	i % av mäns	H-L	i staden
administrativ assistent	26	1	27	29050	22500	129.1	29000	27250
arbetsledare	16	8	24	28000	28025	99.9	28000	28500
barnskötare	637	36	673	23100	22550	102.4	23000	23000
behandlingsassistent	18	8	26	26750	28150	95.0	27150	26000
boendestödare	27	14	41	25750	25925	99.3	25850	25645
kock/kokerska	19	2	21	25550	24025	106.3	24800	24800
undersköterska	109	17	126	24450	24525	99.6	24488	24150
vårdbiträde	117	28	145	23700	23025	102.9	23600	22975
vårdare	134	54	188	24500	24000	102.0	24425	23900
Kommentar: I grupperna administrativ assistent, arbetsterapeut och kock antas löneskillnaderna mellan könen bero på skillnader i erfarenhet och kompetens utifrån åldersstrukturen i gruppen.								
	Antal	Antal	Antal	Median	Median	Kvinnors lön	Median totalt	Median totalt
nivå G	Kvinnor	Män	Total	Kvinnor	män	i % av mäns	H-L	i staden
ekonomibiträde kök	15	2	17	22100	22388	98.7	22100	22500
ekonomibiträde mottagningskök	25	2	27	23300	24200	96.7	23600	23350
personlig assistent	21	4	25	23500	23647	99.3	22500	22500
ekonomibiträde(städ)	24	5	29	20975	22000	95.3	21000	22150
städare	4	3	7	21135	22150	95.4	21875	22025
Löne jämförelse								
Lönejämförelsen 2014 omfattar befattningar med 5 eller fler medarbetare och är en jämförelse av lön mellan män och kvinnor utifrån befattning								
Medianlön innebär att 50 procent av individerna i gruppen har lägre lön och 50 procent har högre lön.								
Kvinnors medianlön anges i procent i relation till mäns medianlön.								