



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

2010-2012

I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska Stockholm vara en mångsidig storstad i världsklass. Stockholm stad vill därför ta tillvara alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådningar som stadens invånare och anställda har. Att bejaka människors lika värde och mänskliga rättigheter är dessutom en förutsättning för att staden ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftning och internationella konventioner som gäller allas rätt till demokrati och trygghet.

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 att jämställdheten och mångfalden ska vara en naturlig del av vardagsarbetet.

Den 1 januari 2009 ersattes de tidigare diskrimineringslagarna med en ny diskrimineringslag. Den nya lagen ska motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Jämlikhet utgår från alla människors lika värde. Det innebär att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.



Mångfald förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering omfattar direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera samt strukturell diskriminering.

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.
- Trakasserier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska förebyggas och motverkas.
- En jämnare könsfördelning ska eftersträvas.
- Stadsdelsförvaltningen ska inte ha några löneskillnader som beror på kön.
- Andelen långtidssjuka kvinnor ska minska i förhållande till andelen långtidssjuka män.
- Att öka jämställdhetsindex med tio poäng till och med 2012-12-31.

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 villkor. Det vill säga att både kvinnor och män och pojkar och flickor får en rättvis fördelning av resurserna.

Jämställdhet och mångfald ska integreras i all verksamhet

En jämställd arbetsplats är en del i en bra arbetsmiljö. Diskrimineringslagen 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.

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.

Trakasserier och annat kränkande beteende ska förebyggas och motverkas

Trakasserier handlar om olika typer av mobbningsbeteenden. 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. Det är den utsattes upplevelse av det inträffade som är av huvudsaklig betydelse. Alla medarbetare bör därför vara uppmärksamma på tendenser som utgör eller kan leda till kränkande särbehandling.

Av särskilt allvarligt slag är trakasserier som grundar sig på kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

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 eftersom det är den utsattes upplevelse som är av huvudsaklig betydelse.

Förvaltningens nolltolerans när det gäller kränkande särbehandling ska vara känd av alla medarbetare genom att en genomgång görs vid introduktion av nyanställda samt vid arbetsplatsträffar (APT). Berörd chef ska, i samråd med personalenheten, utreda omständigheterna kring de upplevda trakasserierna och vidta åtgärder så att trakasserierna 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/trakasserierna eftersom det kan fungera som ett konkret underlag vid diskussioner med den som trakasserar.
- Efter att anmälan är gjord ska en utredning göras av det inträffade.
- 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 trakas-



serande får konsekvenser som kan resultera i omplacering och slutligen uppsägning om det inte upphör.

Rekrytering och lönesättning

För att främja en jämnare könsfördelning kan förvaltningen, i förekommande fall, använda sig av riktad annonsering för att uppmåna det underrepresenterade könet att söka tjänsten. Strävan till jämnare könsfördelning ska finnas inom hela förvaltningen och avse alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare.

Förvaltningens lönepolicy, som utgår från stadens övergripande lönepolicy, ska tillämpas. Lönekriterierna gäller alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

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

Förvaltningens lönestatistik visar att kvinnor generellt har något högre lön än män i flertalet av de större yrkesgrupperna. Förvaltningen kommer att fortsätta arbetet med att analysera de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män inom respektive yrke.

Långtidssjuka kvinnor

Jämindex visar att andelen långtidssjuka kvinnor är större än andelen långtidssjuka män i förhållande till antalet anställda. Förvaltningen kommer med start under 2010 inventera tänkbara orsaker till detta.

Öka jämställdhetsindex

Jämindex är ett jämställdhetsindex som är ett mått på hur långt förvaltningens jämställdhetsarbete har nått. Målsättningen är att förvaltningens jämställdhetsindex ska öka med tio poäng till 2012-12-31. Detta ska ske genom ett aktivt arbete med ovanstående uppsatta mål.

Exempel från Verksamheternas jämställdhets- och mångfaldsarbete

Östermalms förskolor arbetar efter en särskild modell för att integrera genusperspektivet i sin verksamhet. Modellen bygger på tre grundpelare, nämligen värdegrund, praktiska metoder och genuskunskap.



Genusperspektivet integreras i verksamheten genom att värdegrundsdiskussioner förs, att ett medvetet förhållningssätt utvecklas i arbetet och att praktiska metoder för att främja jämställdheten tillämpas. Arbetet dokumenteras löpande.

De pedagogiska momenten som uppmärksammas är leken, barnens ansvar, språket, uppmärksamhet och närhet.

Inom enheten för försörjningsstöd kommer under 2010 en projektledare att anställas till ett jämställdhetsprojekt. Syftet är att kvalitetssäkra all verksamhet inom enheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Kostnader

Inga kostnader under 2009 för diskrimineringsärenden.

Förvaltningens arbete med åtgärder och uppföljning redovisas följande matris:

Mångfalds- och jämställdhetsmål 2010-2012.

Mål	Åtgärd 2010-2012	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.	Respektive chef.	Uppföljning redovisas i verksamhetsberättelsen.
Jämställdhet och mångfald är integrerat i all verksamhet.	I den återkommande internkontrollen beaktas jämställdhets- och mångfaldsfrågor.	Respektive chef.	Vid sammanställning av resultat av den återkommande internkontrollen. Personalenheten samordnar.
Det är möjligt att förena arbete och föräldraskap.	Vid planeringen av arbetsuppgifter, möten och även när det gäller planeringsdagar och liknande ska det beaktas hur det fungerar för småbarnsföräldrar. Flexibla arbetstidslösningar.	Respektive chef.	Fortlöpande



Trakasserier beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska förebyggas och motverkas.	På arbetsplatserna ska det inte finnas bilder, kalendrar, skärmläckare och liknande som kan uppfattas diskriminerande eller på annat sätt kränkande eller förnedrande.	Berörda chefer Personalchef Förvaltningsledning Förvaltningsgrupp	På förvaltningsgruppens möten.
Eftersträva en jämnare könsfördelning och en ökad mångfald.	Vid nyanställningar där sökanden har lika meriter prioritera sökanden: • Av det underrepresenterade könet • Med utländsk bakgrund	Berörda chefer	Förvaltningsövergripande statistik.
Inga löneskillnader som enbart beror på kön.	Lönekartläggning. Vid lönerrevision ska vi se till att föräldraledigas löneutveckling inte halkar efter.	Berörda chefer, löneförhandlare, Personalchef Fackliga organisationer	Vid nyanställning och vid lönerrevisioner.
Att andelen långtidssjuka kvinnor ska minska i förhållande till andelen långtidssjuka män.	Inventera orsakerna till att kvinnor i högre omfattning är långtidssjukskrivna än män. Fortsätta med förvaltningens aktiva rehabiliteringsarbete.	Personalchef	I samband med verksamhetsberättelse.
Att öka Jämställdhetsindex med 10 poäng till och med den 31 december 2012.	Arbeta aktivt med förvaltningens uppsatta mål för jämställdhet och mångfald.	Berörda chefer, Personalchef.	Att årligen mäta jämställdhetsindex (Jämix).