

LS 0404-0863

LS 0404-0864

Landstingsstyrelsens förslag till beslut

Redovisning av jämställdhets- och mångfaldsplaner för 2005

Föredragande landstingsråd: Lars Dahlberg

Ärendet

Personalberedningen har inkommit med redovisning av jämställdhets- och mångfaldsplaner för 2005.

Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslår landstingsfullmäktige besluta

att lägga redovisningen om jämställdhets- och mångfaldsplaner för 2005 till handlingarna.

Bilaga

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande
(anm. Bilagor till skrivelsen kan erhållas genom registrator)

2004-11-10

LS 0404-0863
LS 0404-0864

Behandling i landstingsstyrelsen

Landstingsrådsberedningen behandlade ärendet den 12 januari 2005.

Landstingsstyrelsen behandlade ärendet den 25 januari 2005.

Ärendet och dess beredning

Personalberedningen har den 30 november 2004, enligt landstingsdirektörens förslag, föreslagit landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta *att* lägga redovisningen till handlingarna.

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 10 november 2004 bifogas (bilaga).

Bilaga

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande

Bakgrund

Jämställdhetslagen reglerar arbetsgivarens skyldighet att varje år upprätta en jämställdhetsplan. Av Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet framgår de krav som ställs på arbetsgivaren att bedriva ett aktivt mångfaldsarbete.

Landstingets personalpolicy fastslår inriktningen för SLL-koncernens jämställdhetsrespektive mångfaldsarbete. Hälsoplan 2003-2006, Vägledning för jämställdhetsarbetet och Vägledning för att förebygga och motverka diskriminering är kompletterande styrdokument inom respektive område.

Förvaltningens synpunkter

Landstingsstyrelsens förvaltning kan konstatera att samtliga verksamheter inom SLL har utarbetat jämställdhetsplaner för 2005 och att majoriteten även har tagit fram en mångfaldsplan. I vissa fall är dessa två områden sammanförda i ett dokument (se redovisning, bilaga). Med hänvisning till lagstiftningens krav och landstingets övergripande mål vill förvaltningen framhålla att arbetet bör lyftas fram genom att samtliga resultatenheter utarbetar separata jämställdhets- respektive mångfaldsplaner samt att tydliga och mätbara mål utvecklas på alla nivåer inom organisationen.

Sammanfattning

I det följande ges en kort sammanfattning av förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- respektive mångfaldsplaner för 2005.

Mål och inriktning för jämställdhets- respektive mångfaldsarbetet

Generellt gäller landstingets vision att jämställdhetsperspektivet ska integreras i all verksamhet och att hänsyn till denna aspekt ska tas i alla beslut. Detta sker bland annat genom kartläggningar och analys av könsuppdelad statistik som används som underlag för handlingsplaner och åtgärdsförslag.

Flera verksamheter redovisar de organisatoriska förutsättningarna för jämställdhetsarbetet i sina jämställdhetsplaner. Exempelvis har ett antal resultatenheter tydliggjort att jämställdhet ska finnas på samtliga berednings-/samverkansgruppers dagordning eller har tillsatt särskilda partsgemen-

LS 0404-0863

LS 0404-0864

samma organ/utskott för dessa frågor. Den övergripande målsättningen med jämställdhetsarbetet uttrycks på olika sätt, men gemensamt är att ett aktivt jämställdhetsarbete ska främja kvinnors och mäns lika rätt ifråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Utöver landstingets centrala satsningar på jämställdhetsutbildning/jämställdhetscertifiering för chefer planerar flera verksamheter att anordna lokala utbildningar i genuskunskap/jämställdhetscertifiering för chefer och andra nyckelpersoner under 2005.

Färdtjänsten lyft fram kundperspektivet i sitt jämställdhetsarbete och ska bland annat följa upp och utvärdera hur införande av anvisade färd sätt (Södermalm och Närtrafiken) påverkar kvinnors respektive mäns resande. Förvaltningen ska också kartlägga om förvaltningens entreprenörer har jämställdhetsplaner samt om planerna innehåller ett mål att anställa fler kvinnliga förare.

Många verksamheter, bland annat Waxholms Ångfartygs AB, arbetar aktivt med rekrytering för att uppnå en jämn könsfördelning vid alla arbetsplatser. På samma sätt inriktas rederiets rekrytering på att främja den etniska mångfalden i syfte att kunna erbjuda en god service till samtliga länsinnevånare.

Som exempel på det lokala jämställdhets- respektive mångfaldsarbetet kan också nämnas att ett flertal verksamheter använder medarbetarsamtal, medarbetarenkäter och avgångssamtal för att få en samlad bild av förekomst och hantering av frågor kring diskriminering och sexuella eller etniska trakasserier. Det pågår också forskning inom jämställdhetsområdet. Ett exempel på detta är Karolinska Universitetssjukhusets forskningsprojekt "Jämställdhet bland läkare – en hälsofråga" (samarbetsprojekt mellan Sverige, Norge, Island och Italien).

Jämställdhets- respektive mångfaldsarbetet inom SLL följs kontinuerligt upp på förvaltnings-/bolags och koncernövergripande nivå i samband med bokslut.

Exempel på mål och åtgärder som redovisas i de lokala jämställdhets- respektive mångfaldsplanerna

Jämställdhet

Nedan återges exempel avseende de avsnitt som Jämställdhetslagen lyfter fram som särskilt viktiga; d v s Arbetsförhållanden, Förvärvsarbete och föräldraskap, Sexuella trakasserier, Jämn könsfördelning, Anställningar/rekrytering samt Lön och anställningsvillkor. För att åskådliggöra respektive avsnitt ges exempel på mål och åtgärder hämtade från förvaltningarnas/bolagens lokala planer:

Arbetsförhållanden (§ 4)

Mål: *Det ska inte finnas hinder i arbetsförhållandena på grund av kön.*

Åtgärd: *Kartlägga om arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män avseende både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön (ta fram könsuppdelad statistik av arbetsskador, sjukfrånvaro, sjukersättning, arbetstiden; övertid/mertid mm).*

Förvärvsarbete och föräldraskap (§ 5)

Mål: *Arbetsgivaren skall skapa sådana förutsättningar att både män och kvinnor kan förena förvärvsarbete med föräldraskap.*

Åtgärd: *Utbyggnad av flexibel arbetstid.*

Sexuella trakasserier (§ 6)

Mål: *Eftersträva att arbetsplatserna är fria från könskränkande attityder.*

Åtgärd: *Tydlig policy och handlingsplan gällande sexuella trakasserier och diskriminering och information om detta till alla medarbetare.*

Jämn könsfördelning (§ 7)

Mål: *Få en jämn balans mellan män och kvinnor i alla typer av grupperingar.*

Åtgärd: *Öka andelen kvinnliga chefer.*

Anställning/rekrytering (§§ 8-9)

Mål: *Att andelen manliga tandläkare ökar.*

LS 0404-0863
LS 0404-0864

Åtgärd: Annonser ska utformas så att de tilltalar båda könen.

Lön och anställningsvillkor (§§ 10-11)

Mål: Inga osakliga löneskillnader ska förekomma mellan kvinnor och män inom olika yrken.

Åtgärd: Årlig uppföljning av löneöversynsförhandlingarna avseende löneskillnader mellan kvinnor och män inom olika yrken samt partsgemensam löneanalys.

Mångfaldsplaner

Inom mångfaldsområdet är arbetsgivaren skyldig att vidta aktiva områden avseende Arbetsförhållanden, Etniska trakasserier och Rekrytering (Lag om etnisk diskriminering). I det följande anges några exempel på mål och åtgärder hämtade från förvaltningarnas/bolagens mångfaldsplaner:

Arbetsförhållanden (§ 5)

Mål: Arbetsförhållandena ska vara sådana att ingen anställd upplever problem med att utföra arbete på arbetsplatsen som beror på etnisk eller religiös tillhörighet.

Åtgärd: Ledigheter ska beviljas så att det underlättar för medarbetare att fira religiösa högtider om sådant behov uttrycks, under förutsättning att det inte medför betydande hinder för verksamheten.

Etniska trakasserier (§ 6)

Mål: Chefer och medarbetare ska göras medvetna om vilka faktorer som bidrar till en arbetsmiljö fri från etniska trakasserier.

Åtgärd: Information och utbildning.

Rekrytering (§ 7)

Mål: Vidta åtgärder för att medarbetare med olika etnisk tillhörighet ges möjligheter att söka anställning.

Åtgärd: Utforma riktlinjer vid rekrytering och utveckling i arbetet samt anställningsrutiner, urvalskriterier, meritvärdering och hur intervjugrupper sätts samman till stöd för mångfaldsarbetet.