

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

Stadsdelsförvaltningen ska ha ett arbetsklimat som kännetecknas av alla människors lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska omfatta förvaltningens ansvar både som arbets- och servicegivare.

Enligt stadens jämställdhetspolicy ska jämställdhetsarbetet bedrivas på tre nivåer: i personalpolitiken, i stadens verksamheter och i ett omvärldsperspektiv. Arbetet med jämställdhet ska genomsyra alla politikområden och alla verksamheter.

Förvaltningen ska målmedvetet strukturera sitt arbete genom att upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan, som utgår från gällande lagstiftning och stadens styrdokument (uppgifter om stadens huvudsakliga styrdokument redovisas i slutet av detta dokument).

Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Varje chef svarar för att arbetet bedrivs på enheterna, där medarbetare och chef i samverkan ska komma fram till enhets-specifika åtgärder. Arbetet ska präglas av definitionerna av de ledande begreppen:

- *Jämställdhet* betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.
- *Jämlikhet* betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.
- *Mångfald*. Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önsknings, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Målsättning

- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska leda till goda arbetsförhållanden och bra verksamhet för förvaltningens medarbetare och stadsdelsnämndens invånare.
- Medarbetarnas och medborgarnas lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter ska präglade förvaltningens arbete.
- Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska följas upp i tertiärrapporter och verksamhetsberättelsen.

Till hjälp att uppnå målsättningen finns bifogad plan. Ansvarig för uppföljning och revision är personalavdelningen i samverkan med övriga avdelningar och de fackliga organisationerna.

Sammanställning av uppgifter om huvudsakliga styrdokument

- En god start för barnet – reviderat handlingsprogram för Stockholm (KF 2004-09-20)
- Riktlinjer för nämnders och styrelseras jämställdhets- och mångfaldsplaner (KF 2004-11-22)
- Antidiskrimineringsklausul; tillämpas vid stadens upphandlingar (KF 2005-01-24)
- Plan för jämlikhet, integration och mångfald, Lika möjligheter allas ansvar (KF 2005-05-09)
- Reviderade riktlinjer för serveringstillstånd (KF 2005-06-07)
- Stockholms stads personalpolitik (KF 2006-03-06)
- Jämställdhetspolicy (KF 1998-09-08)
- Stockholms stads lönepolitik (KF 1999-05-12)
- Ledarstrategi för chefer i Stockholm stad (KF 2005-05-23)

Handlingsplan för år 2007

Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
Under hösten kommer en lönekartläggning att genomföras.	Personalchefen	
Verka för en ökad mångfald inom chefsbefattningar, socialsekreterare och sjuksköterskor bl. a genom att utveckla en metod för urval vid rekrytering av nämnda kategorier.	Samtliga avdelnings- och enhetschefer	I VB
Kvalitetssäkra rekryteringsprocessen. Chefer ska fokusera mer på den kompetensprofil som ska göras inför en nyrekrytering.	Samtliga enhetschefer	I dialogmöten med cheferna samt i VB
Verka för att så många som möjligt av de medarbetare som är anställda via PLUS-jobb får reguljära arbeten för att på så sätt öka mångfald både när det gäller kön, etnisk tillhörighet och ålder.	Samtliga enhetschefer	I VB
Alla verksamhetsområden ska ta emot praktikanter och helst även varje enhet.	Samtliga avdelningschefer	I VB
Alla tendenser till uttryck för rasism, främlingsfientlighet och diskriminering ska aktivt motverkas.	Alla medarbetare. Chefer har särskilt ansvar.	
Fler kvinnor och män anställda i staden ska kunna förena förvärvsarbete och familjeliv. Konkreta åtgärder om hur möten förläggs, information om rättigheter.	Ansvarig chef	
Trakasserier och kränkande särbehandling ska inte accepteras. Åtgärd information om policy.	Ansvarig chef	I förvaltningsledning och förvaltningsgrupp
Handlingsplan för att förhindra löneskillnader på grund av kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.	Ansvarig chef och personalavdelningen	
Vid rekrytering eftersträva en jämn könsfördelning.	Ansvarig chef	Stickprov 1 gång/år
Alla medarbetare ska ha individuella kompetensutvecklingsplaner.	Ansvarig chef	Arbetsmiljörevision