

BILAGA 2:3 MÅNGFALD- OCH JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2009

Inledning

Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare och anställda. Staden vill ta vara på alla de erfarenheter som stadens medborgare och anställda har. Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare där allas kompetens tas tillvara och vara ett föredöme i arbetsrelaterade jämställdhets- och diskrimineringsfrågor. Arbetet med mångfald och jämställdhet ska vara integrerat i alla verksamheter.

Definitioner

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 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 önskningar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Ansvar

Ansvar för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsmålen ligger på respektive nämnd. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att arbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning, att en plan upprättas i samband med verksamhetsprogrammet och att arbetet utvärderas. Enhetschefer och avdelningschefer har ansvar för att åtgärder i planen genomförs.

Lagstiftning och styrdokument

Arbetet med mångfald och jämställdhet styrs av lagstiftning och stadens interna styrdokument. Från 1 januari 2009 gäller en ny diskrimineringslag som ersätter nuvarande sju diskrimineringslagar. Lagens ändamål är 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. Diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet och ålder är nya i lagstiftningen. Lagen förbjuder såväl direkt som indirekt diskriminering. Lagen ställer krav på att arbetsgivare vidtar aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Lagen ställer också krav på att en arbetsgivare ska agera om någon medarbetare upplever sig trakasserad.

Stockholms stads jämställdhetspolicy, personalpolicy och riktlinjer för arbetet med jämställdhets- och mångfaldsplan är styrande för förvaltningarnas arbete.

Mångfald och jämställdhet på Miljöförvaltningen

Mångfald är en tillgång. Människors lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter ska gälla för alla på Miljöförvaltningen, i kontakten med varandra såväl som i kontakten med omvärlden. Arbetsklimatet ska kännetecknas av respekt för och kunskap om olikheter mellan människor och kulturer. En organisation som kännetecknas av mångfald bland medarbetarna höjer den totala kompetensnivån, vilket förbättrar effektiviteten i verksamheten och ökar därmed förutsättningarna att motsvara invånarnas förväntningar på god service i staden. Alla medarbetare måste bidra för att intentionerna i förvaltningens mångfalds- och jämställdhetsarbete ska kunna förverkligas även om chefer har ett särskilt ansvar.

Trakasserier och kränkande behandling

I den nya lagstiftningen definieras trakasserier som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Miljöförvaltningen har skriftliga regler för kränkande särbehandling som slår fast att ingen kränkande särbehandling är tillåten. Respekt på arbetsplatsen är A och O. Det är chefens ansvar att se till att arbetsmiljön är fri från alla slag av trakasserier. Reglerna beskriver också vart man ska vända sig om man känner sig utsatt för någon form av kränkande behandling.

Utvärdering av 2008 års plan

Ett nytt arbetstidsavtal har införts under året som ytterligare ökar flexibiliteten. Detta underlättar för medarbetarna att kunna förena förvärvsarbete, privatliv och föräldraskap.

Rekryteringsannonser har innehållit en formulering om mångfald och jämställdhet. När det varit möjligt har både män och kvinnor deltagit i rekryteringsarbetet. Nyanställda chefer har fått information om diskrimineringslagstiftningen. Diskriminering har särskilt uppmärksammats i löneöversynen och lönerna har kartlagts och analyserat för män och kvinnor. Medarbetarenkäten har analyserats ur ett köns- och ålderperspektiv.

Innan året är slut ska förvaltningens chefsgrupp ha temat mångfald och jämställdhet vid ett av sina möten. En arbetsplatsträff ska också genomföras på varje avdelning med detta tema.

Kartläggning och jämförande statistik

Kartläggningen baseras på områdena rekrytering/anställning, föräldraledighet, lön och sjukfrånvaro. Det statistiska underlaget är relativt litet och procentuella förändringar måste därför tolkas med viss försiktighet.

REKRYTERING/ANSTÄLLNING

Förvaltningen har 62 % kvinnor och 38 % män anställda. Av förvaltningens avdelningschefer är tre män och två kvinnor, av enhetscheferna är fem män och fem kvinnor. Ledningsgruppen består av fyra män och tre kvinnor.

Den procentuella fördelningen per avdelning framgår nedan.

Avdelning	Män	Kvinnor
Plan o Miljö	39	61
Hälsoskydd	24	76
Livsmedelskontrollen	28	72
Miljöövervakningen	65	35
Verksamhetsstöd	58	42

Miljö- och hälsoskyddsinspektör/livsmedelsinspektör är den största befattningsgruppen på förvaltningen. 74 % av inspektörerna är kvinnor. Andelen kvinnor har ökat de senaste åren och det finns tendenser till att miljöarbete håller på att bli ett kvinnodominerat område, förvaltningarna i Göteborg och Malmö har en liknande utveckling. Av de totalt drygt 500 sökande till utannonserade inspektörsanställningar under året är 71 % kvinnor.

FÖRÄLDRALEDIGHET OCH SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron är 3,9 % av arbetstiden totalt, 4,5 % för kvinnor och 3,0 % för män. Föräldraledighet utgör 7,1 % av arbetstiden för kvinnor och 4,0 % för män. Vård av sjukt barn utgör 0,8 % av arbetstiden för kvinnor och 0,6 % för män. Deltidsarbete p.g.a. småbarn utgör 1,2 % av arbetstiden för kvinnor och 0,6 % för män. Kvinnorna

deltidsarbetar alltså i större utsträckning än männen, i övrigt är männens andel av olika föräldraledigheter relativt stor.

LÖN

Lönekartläggningen i 2008 års löneöversyn visade inte på några osakliga löneskillnader. Förvaltningen använder arbetsvärderingssystemet BAS som grund för kartläggningen.

Övergripande mål för mångfalds- och jämställdhetsarbetet

ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla medarbetare. Miljöförvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla trakasserier.

FÖRENA FÖRVÄRVSARBETE OCH FÖRÄLDRASKAP

Det ska vara möjligt för både kvinnor och män att förena föräldraskap och förvärvsarbete.

REKRYTERING

Förvaltningen ska sträva efter en jämnare könsfördelning och en ökad mångfald bland medarbetarna.

Mål och aktiva åtgärder 2009

ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Mål

Kunskapen och medvetenheten om mångfalds- och jämställdhetsfrågorna ska öka.

Åtgärder

Mångfalds- och jämställdhetsplanen ska göras känd via intranätet.

Utbildning i arbetsmiljö för chefer och medarbetare ska genomföras.

En arbetsplatsträff under året ska ha mångfald och jämställdhet som tema.

Ett av chefsgruppens möten under året ska ha mångfald och jämställdhet som tema.

Resultatet av medarbetarenkät och avgångsenkät analyseras och används i planering av fortsatt arbete för att förbättra arbetsförhållandena.

Förvaltningen ska arbeta aktivt för en jämn könsfördelning i arbets- och projektgrupper.

Flexibla arbetstider ska underlätta för medarbetarna att förena arbete med privatliv.

Lönekartläggning genomförs inför löneöversyn.

Det underlag cheferna får inför löneöversyn innehåller avsnitt om diskriminering.
Chefer bevakar att inte föräldralediga av den anledningen halkar efter i löneutvecklingen.
Medarbetarenkäten ska analyseras ur ett köns- och åldersperspektiv.
Hemarbete och distansarbete kan användas där så är möjligt och lämpligt

FÖRENA FÖRVÄRVSARBETE OCH FÖRÄLDRASKAP

Mål

Alla medarbetare ska ha den kontakt de önskar med arbetsplatsen under föräldraledigheten.

Åtgärder

Inför längre föräldraledighet ska chef ha ett samtal med medarbetaren för att komma överens om hur kontakten under ledigheten ska se ut.

Föräldralediga ska få den information man önskar under ledigheten.

Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster.

Föräldralediga ska erbjudas en anpassad introduktion vid återgång i arbete.

Obligatoriska utbildningar och möten ska läggas på tider så även deltidsarbetande kan delta.

Flexibel arbetstid ska underlätta för småbarnsföräldrar att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

REKRYTERING

Mål

Förvaltningen ska arbeta aktivt för en jämnare könsfördelning och en ökad mångfald.

Åtgärder

Öka kunskapen om mångfald och jämställdhet hos de som deltar i rekryteringsarbetet.

Om möjligt ska både män och kvinnor delta i rekryteringsarbetet.

Nyanställda chefer ska informeras om rekrytering ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.

Annonser ska innehålla en formulering att vi eftersträvar en blandning vad gäller kön, ålder och etnisk bakgrund.

Verksamhet i förhållande till verksamhetsutövare och medborgare

Huvuddelen av förvaltningens arbete utgör myndighetsutövning. Genom ett korrekt myndighetsarbete tillförsäkras alla lika behandling oavsett bakgrund. Mångfald och jämställdhet är här viktiga aspekter. En dialog förs fortlöpande inom avdelningarna för att kunna möta mångfalden hos de olika verksamhetsutövarna. Internutbildning inom bl. a juridik förstärker medarbetarnas kunskaper. En utbildning i att skriva bättre ska genomföras under 2009.

I all vår externa information strävar vi efter ett enkelt och tydligt språk för att underlätta för alla att ta till sig och förstå informationen. På detta sätt tar vi hänsyn till den mångfald som finns i staden. I utvecklingen av e-tjänster som nu pågår är tanken att de ska vara enkla, tydliga och lätta att använda för alla.

Jämställda löner

En kartläggning görs inför varje års löneöversyn med arbetsvärderingen som grund. Befattningarna är värderade enligt BAS-systemet. Vid kartläggningen och analysen i årets löneöversyn framkom inga osakliga löneskillnader. Någon handlingsplan har därför inte tagits fram.

Samverkan och uppföljning

Planen är framtagen i samverkan i förvaltningsgruppen.

Åtgärderna följs upp i medarbetarsamtal, på arbetsplatsträffar, i förvaltningsgruppen gemensamt med de fackliga organisationerna, i medarbetarenkät, i avgångssamtal och i avgångsenkät. Personalfunktionen ansvarar för att följa upp planen på förvaltningsnivå.