

Jämställdhets- och mångfaldsplan för Kista stadsdelsförvaltning

Avser perioden 1/1 – 30/6 2007

Allmänt

Denna plan är giltig till och med 30 juni 2007. Från och med 1 juli 2007 kommer en ny plan för Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning att träda i kraft.

Om jämställdhets- och mångfaldsplanen

De inriktningsmål som anges i jämställdhets- och mångfaldsplanen är generella och långsiktiga och riktar sig till samtliga chefer och medarbetare vid stadsdelsförvaltningen. Översyn av inriktningsmålen görs årligen i samband med framtagande av stadsdelsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan för kommande år.

De åtaganden som anges i jämställdhets- och mångfaldsplanen är mer kortsiktiga än inriktningsmålen och riktar sig till förvaltningen och i delar till chefer och medarbetare. Åtagandena ska, i princip, kunna genomföras under det år som jämställdhets- och mångfaldsplanen anger.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen upptar även det externa jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Uppdrag till chefer och medarbetare

Uppdraget till cheferna och medarbetarna är att inom samverkanssystemets ram (i samverkansgrupper och på arbetsplatsträffar) konkretisera inriktningsmålen på så sätt att avdelning, enhet och verksamhet gör åtaganden avseende jämställdhets- och mångfaldsarbete för 2007.

Åtaganden och resultatet av genomfört arbete ska, tillsammans med stadsdelsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan, användas som underlag för respektive verksamhets, enhets och avdelnings jämställdhets- och mångfaldsarbete vid verksamhetsplaneringen för 2007.

Se vidare under ”Arbetsformer”.

Bakgrund

Staden anger i riktlinjerna för nämnder och styrelser jämsällhets- och mångfaldsplan att

- Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare och anställda.
- Stadens vill ta vara på alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådning som stadens medborgare och anställda har.
- Att bejaka människors lika värde och mänskliga rättigheter är 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.
- Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet med jämsällhet, mångfald och antidiskriminering, ska integreras i Stockholms stads alla verksamheter, och att staden ska utveckla metoder för att synliggöra och motverka diskriminerande strukturer.

Begreppen mångfald och jämsällhet

Med mångfalds- och jämsällhetsarbete avses de insatser som är knutna till stadsdelsnämnden som arbetsgivare och servicegivare.

Mångfaldsarbete kan både bedrivas passivt och aktivt – det vill säga som frånvaro av diskriminering men också som främjande av eftersatta grupper. Stadsdelsnämnden avser att utveckla aktiva främjande strategier.

Begreppen mångfald och jämsällhet används för att beskriva att samhället består av en mängd olika grupper och individer med olika uppfattningar, maktställningar, ekonomiska förutsättningar, livsstilar och mål. Det används också för att beskriva en arbetsmarknadsstrategi eller en vision för den goda arbetsplatsen. Stockholms stads arbete med mångfald utgår ifrån allas lika rättigheter och likvärdiga möjligheter.

Diskrimineringslagar

Till grund för mångfalds- och jämsällhetsplanen finns fem olika diskrimineringslagar.

1. Lag om förbud mot diskriminering.
2. Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
3. Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.
4. Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.
5. Jämsällhetslagen.

Dessa lagar omfattar inte bara de som redan är anställda utan även arbetssökande.

Mål för verksamheten vid Kista stadsdelsförvaltning

Inriktningsmål – rekrytering

- Vi ska behandla alla arbetssökande lika oavsett kön, etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning, funktionshinder eller annat.
- Förvaltningen ska verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

Åtaganden

- Vi utformar platsannonser så att det tydligt framgår att sökandes kompetens och personlig lämplighet är avgörande.

Ansvarig: Chef med rekryteringsansvar.

- Vi ska främja rekrytering av medarbetare med annan etnisk bakgrund där kompetensen kan bedömas som likvärdig. Detta är särskilt viktigt vid rekrytering av chefer och befattningar på handläggarnivå, där anställda med utländsk bakgrund är underrepresenterade idag. Detta sker genom att:

- vi blir bättre på att bedöma utländska studiemeriter och yrkeserfarenheter.

- öka chefernas kunskap om validering av betyg och yrkeslivserfarenhet.

- uppmuntra medarbetare som har eftersökt kompetens att söka nya arbeten som blir lediga inom stadsdelsförvaltningen.

Ansvarig: Avdelningschefen för personal och kommunikation.
Chef med rekryteringsansvar och med uppgift att genomföra medarbetarsamtal.

Inriktningsmål – arbetsförhållanden

- Arbetsförhållandena inom Kista stadsdelsförvaltning ska vara sådana att de lämpar sig för alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, föräldraskap eller annat.

De anställda ska inte missgynnas avseende arbetstid, arbetssituation, arbetsuppgifter, löneutveckling, karriärmöjligheter eller annan utveckling i arbetet.

Åtaganden

- Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla anställda och att de anställda inte missgynnas på grund av kön, etnisk tillhörighet, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, föräldraskap eller annat.

Ansvarig: Chef ska, inom samverkanssystemets ram, undersöka och i förekommande fall åtgärda arbetsförhållanden så att de lämpar sig för alla anställda och att de anställda inte missgynnas på grund av kön, etnisk tillhörighet, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, föräldraskap eller annat.

Chef ska redovisa resultat av undersökning och åtgärder i verksamhetsberättelse.

- Stadsdelsförvaltningens chefer och medarbetare ska ha tillräckliga kunskaper om jämställdhet, mångfald, diskriminering och trakasserier för att kunna lösa sina uppgifter. Utöver den information/utbildning som stadsdelsförvaltningen erbjuder bör annan kompetensutveckling inom sakområdet uppmuntras.

Ansvarig: Avdelningschefen för personal och kommunikation.

- Stadsdelsförvaltningens chefer och medarbetare ska ha god kunskap om stadsdelsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan för att kunna arbeta utifrån denna i sitt dagliga arbete. Utbildning och information erbjuds vid behov.

Ansvarig: Avdelningschefen för personal och kommunikation.

- Fortlöpande inventering av rutiner, instruktioner och arbetsmiljöförhållanden.

Ansvarig: Avdelningschefen för personal och kommunikation.

Inriktningsmål – lön

- Förvaltningen ska aktivt arbeta för att det inte ska finnas löneskillnader beroende av kön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Åtagande

- Arbetsgivaren ska tillsammans med de **berörda** fackliga organisationerna genomföra lönekartläggning efter det att 2007 års löneförhandlingar slutförts. Resultatet av lönekartläggningen och, i det fall oskäligen löneskillnader finns, ska åtgärdsplan redovisas i verksamhetsberättelsen för 2007.

Ansvarig: Avdelningschefen för personal och kommunikation.

Inriktningsmål – trakasserier

- Etniska och sexuella trakasserier ska inte förekomma inom Kista stadsdelsförvaltning.

Åtagande

- Stadsdelsförvaltningens chefer ska ha kunskap om förvaltningens rutiner vid förekomst av trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen. Utbildning och information erbjuds vid behov.
- Ansvarig: Avdelningschefen för personal och kommunikation.

Inriktningsmål – externt mångfalds- och jämställdhetsarbete

- Förvaltningen ska arbeta med att utveckla metoder som syftar till att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i förhållande till medborgarna.

Förvaltningen ska vidare se till att resurser fördelas rättvist till kvinnor och män, flickor och pojkar för de verksamheter förvaltningen råder över samt verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden.

Åtagande

- Under 2007 ska verksamheterna, utifrån sina förutsättningar, intensifiera sitt arbete med att öka mångfald och jämställdhet, söka metoder för att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer. Verksamheterna ska vidare se till att resurser fördelas rättvist till kvinnor och män, flickor och pojkar.

Verksamheterna ska verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden. Detta ska beaktas vid rekryteringsarbete, utbildning och i arbetet med arbetsmarknadsfrågor.

Arbetsformer (internt arbete)

Arbetet med genomförande av jämställdhets- och mångfaldsplanen ska ske i enlighet med samverkanssystemet d.v.s. behandlas vid arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och förvaltningsgrupp.

Avdelningschefen för personal och kommunikation ansvarar för samordning av stadsdelsnämndens centrala jämställdhets- och mångfaldsarbete och att jämställdhets- och mångfaldsplan upprättas.

Inom varje avdelning avgörs i vilken/vilka konstellationer arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska bedrivas. Exempelvis om varje enskild förskola/skola ska skriva egna åtaganden eller om hela enheten upprättar en gemensam.

Arbetsformer (externt arbete)

Arbetet med att uppfylla åtagandet för externt arbete genomförs av respektive avdelning. Avdelningschefen har möjlighet att delegera arbetet till enhet eller verksamhet.

Vid utformning av arbetet ska mätbara mål och plan för genomförande framtas. Genomförda åtgärder ska dokumenteras och resultatet ska utvärderas. Redovisning sker i verksamhetsberättelsen.

Som exempel på arbetsformer kan nämnas arbete med bemötandefrågor, ta vara på språklig och kulturell mångfald bland medarbetarna, externa seminarier, tjej- respektive killgrupper, föräldracaféer, samarbete med föreningar och andra externa intressenter, översyn av fördelning av resurser för kvinnor och män, flickor och pojkar.