



RINKEBY-KISTA STADSDELSFÖRVALTNING
PERSONALAVDELNINGEN

Bilaga 3

2007-12-07
SID 1 (7)

Handläggare: Margareta Bothin
Telefon: 08:508 02 043

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2008

Jämställdhets- och Mångfaldsplan 2008

Inledning	3
Ansvar och förhållningssätt	3
Mål och Åtgärder 2008	4
• Arbetsförhållanden och föräldraskap	5
• Kränkande särbehandling – trakasserier	5
• Könsfördelning – rekrytering	6
• Lönekartläggning – löneanalyser	6
Statistik	7
Policy om kränkande särbehandling – trakasserier	Bilaga 1

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2008

Inledning

Förvaltningens jämställdhetsarbete utgår från jämställdhetslagen, stadens jämställdhetspolicy samt de olika diskrimineringslagarna;

- Jämställdhetslagen (1991:433).
- Lagen om åtgärder om diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130).
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133).
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132).
- Lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002:293).

Ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i allt arbete och i alla beslut. Alla ska mötas av respekt och ha kunskap om olikheter mellan människor och kulturer.

Ur ett personalpolitiskt perspektiv är jämställdhets- och mångfaldsfrågorna viktiga och det handlar om attityder och kunskap. Vid rekrytering av nya medarbetare ska också de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna beaktas. Lagarna rör diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Alla anställda ska ha likvärdiga möjligheter och rättigheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Forskning visar att arbetsgrupper som består av anställda med skiftande erfarenheter och bakgrund gör ett bättre och mer effektivt jobb än grupper där alla mer eller mindre liknar varandra.

Ett beslutsunderlag blir bättre om det kan belysas från flera olika utgångspunkter.

En medveten satsning på mångfald innebär att vi tillvaratar organisationens hela potential för att skapa ett kreativt klimat och öka möjligheten till utveckling av både verksamhet och anställda.

Ansvar och förhållningssätt

Kommunstyrelsen i Stockholm stad antog år 1998 en jämställdhetspolicy för staden. Kommunstyrelsen har gjort följande definitioner av begreppen jämställdhet, jämlikhet och mångfald:

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 funktionsnedsättning. 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, funktionsnedsättning eller kön.

Jämställdhetsarbetet är en del av den dagliga verksamheten och ska vara bidragande till att vi når våra mål. Detta innebär att;

- förvaltningens ledningsgrupp har det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet
- arbetsgivaren och de fackliga organisationerna via förvaltningsgruppen och samverkansgrupperna ska följa och driva jämställdhets- och mångfaldsarbetat framåt
- vi ska granska alla förslag till nämnden ur ett jämställdhetsperspektiv
- varje chef är ansvarig för att planens intentioner följs.

Arbetet med jämställdhet ska ske målinriktat och planmässigt och vi ska årligen upprätta en jämställdhetsplan. Planen tas upp i förvaltningsgruppen och stadsdelsnämnden.

Våra chefer/arbetsledare är ansvariga för att aktiviteter genomförs. Varje anställd ska ha tillgång till jämställdhets- och mångfaldsplanen på sin arbetsplats och den finns på vår interna hemsida. Uppföljning av planen görs i verksamhetsberättelsen.

Vårt bemötande ska vara respektfullt och likvärdigt mot alla.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen/arbetet ska användas aktivt och diskuteras på arbetsplatsträffar. Det ska vara en naturlig del i vårt arbete med rekrytering, organisation, utveckling, målformulering, uppföljning mm.

All diskriminering och segregering måste motverkas.

Vi ska som arbetsgivare;

- Genomföra åtgärder som kan krävas för att arbetsförhållandena skall passa för alla.
- Underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier etnisk, sexuell, religiös eller på grund av kön.
- Verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Verka för att öka mångfalden på arbetsplatser.
- Årligen göra en lönekartläggning och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. Kartläggningen redovisas i samband med verksamhetsberättelse.

MÅL OCH ÅTGÄRDER 2008

Arbetsförhållanden och föräldraskap

Mål: Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män. Skyddsronder ska ha ett genusperspektiv. Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap. Kvinnor och män ska ges lika möjligheter till utveckling och befordran (§§ 4–5 jämställdhetslagen).

Åtgärd: När vakans uppstår ska deltidsanställd innan rekrytering sker ges möjlighet till att höja sin sysselsättningsgrad. Arbetsledare informeras så snart en deltidsanställd önskar höja sin sysselsättningsgrad och chefer ansvarar för att deltidsanställd erbjuds heltidsanställning när tillfälle finns. Möjlighet ska ges till att förena arbete och föräldraskap genom att våra anställda ska kunna vara delaktiga i att påverka sin arbetstid/förläggning av arbetstid. Genom flexitid har flera av våra anställda en möjlighet att påverka sin arbetstid. Våra chefer ska vara generösa med att bevilja ledigheter för medarbetare som av kulturella eller religiösa skäl har önskemål om ledighet vid högtider och semester. Att chefer vid förläggning av möten, kurser och konferenser möjliggör att småbarnsföräldrar och deltidssjukskrivna kan delta.

Vid föräldraledighet och sjukfrånvaro ska både chef och den ledige medarbetaren verka för att hålla god kontakt. Alla chefer ska se till att information från arbetsplatsträffar skickas hem, att föräldralediga inbjuds till möten, konferenser m.m. Varje chef arbetar för en bättre hälsa hos medarbetarna och med att minska sjukfrånvaron.

Ansvarig: Chefer.

Kränkande särbehandling – trakasserier

Mål: Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, etnisk diskriminering och annat förödmjukande beteende får inte förekomma vid våra arbetsplatser, varken uttalat och synligt eller i form av antydningar eller ”skämt”. Förbudet omfattar alla former av diskriminering och oavsett om arbetsgivaren haft för avsikt att diskriminera eller inte. Det är den diskriminerade effekten som är avgörande. (§ 6 Jämställdhetslagen). Se bilaga 1!

Åtgärd: Chefer ska se till att medarbetarna är informerade/har kännedom om vår policy genom arbetsplatsträffar. Det är viktigt att chefer på sina möten tar upp diskussioner kring etik och moral och språkbruk. Chefer ansvarar för att det inte ska finnas några bilder, skärmläckare mm som kan uppfattas som könsdiskriminerande eller förnedrande.

Varje skriftlig anmälan ska följas upp av personalchefen tillsammans med berörd verksamhet. Grundläggande kunskaper om diskrimineringslagarna finns och får vid behov erbjudas igen.

Ansvarig: Chefer

Könsfördelning – rekrytering

Mål: Jämn köns - och åldersfördelning ska eftersträvas. Vi behöver fler män i våra verksamheter, särskilt inom vård och omsorg. Vi har en relativt hög medelålder och behöver rekrytera fler unga och eftersträva en åldersspridning på arbetsplatser. Vi ska vid rekrytering använda oss av riktad annonsering för att uppmana det underrepresenterade könet att söka anställningen. Strävan till jämn könsfördelning och mångfaldstänkande ska finnas inom hela förvaltningen och avse alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare. (§§ 7-9 Jämställdhetslagen).

Åtgärd: Att vid rekrytering använda riktad annonsering till underrepresenterat kön. Om det är möjligt vid annonsering namnge både en kvinna och man som kontaktperson. Vid uttagning till intervju ska, vid tillräckliga kvalifikationer, underrepresenterat kön och mångfaldsperspektivet särskilt beaktas. Förvaltningen har tidigare utarbetat en mångfaldsplan som vi följt och vi har idag en hög andel medarbetare inom samtliga verksamheter med annan etnisk bakgrund.

Ansvarig: Chefer

Lönekartläggning - löneanalyser

Januari 2001 infördes ändringar i jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning. Ändringarna innebär att arbetsgivaren ska göra en årlig kartläggning och analys av löner och lönerutiner. Syftet med att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader i lön och andra anställningsvillkor.

Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning bildades 1 juli 2007 detta medför att en lönekartläggning samt löneanalys inte kan presenteras i verksamhetsplanen för år 2008.

Mål: Förvaltningens lönepolitik ska främja jämställdhet och lönesättningen ska vara oberoende av kön och etniskt ursprung. Förvaltningen strävar efter en rättvis lönesättning och verkar för åtgärder som syftar till att främja detta mål. Med rättvis lön menas att anställda med likvärdiga arbetsuppgifter och lika prestation/resultat ska ha en jämförbar lön (§§ 10-11 Jämställdhetslagen). Vid löneöversynsförhandlingar är både arbetsgivare och fackliga organisationer vaksamma på att föräldralediga inte ska komma efter i löneutveckling.

Förvaltningen använder sig av stadens principer för individuell lönesättning där hänsyn tas till;

- Arbetets svårighetsgrad och de krav som arbetet ställer på medarbetaren
- Medarbetarens arbetsinsatser och personliga kompetens, det vill säga förmågan att tillämpa utbildning, kunskap och erfarenhet
- Nödvändig marknadsanpassning, framförallt vid nyrekrytering oberoende om arbetet utförs av en kvinna eller man.

Åtgärd: Förvaltningen avser att bilda en partsgemensam arbetsgrupp med de fackliga organisationerna för att gemensamt under år 2008 diskutera lönekartläggning och löneanalyser.

Förvaltningen fortsätter arbetet med Befättnings- Arbetsvärderings- System (BAS) för att kunna göra den strukturerade genomgång av befattningar och löner som jämställdhetslagen kräver.

En genomgång görs av befattningar och löner utifrån kriterierna kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. BAS- systemet innebär att arbeten och arbetsuppgifter värderas utifrån fyra faktorer;

- kunnande, dvs. utbildning, erfarenhet, kontakter och samarbete och krav på problemlösning
- ansvar, dvs handlingsfrihet och befogenheter, omfång, ekonomiskt ansvar samt personalansvar
- arbetsförhållanden, dvs fysisk miljö, fysisk ansträngning, krav på varsamhet och uppmärksamhet, bundenhet eller ryckighet samt psykisk påfrestning.

Vid löneöversynsförhandlingar och vid nyrekrytering ska lönesättande chef uppmanas att beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet, att inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

Statistik antal kvinnor/män 070930

Anställningsform	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidareanställning	1448	295	1743
Tidsbegränsad anställning	151	84	235
Totalt anställda	1599	379	1978