



Farsta stadsdelsförvaltning

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

2008

Stockholms stads 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 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 önskningsar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Lagar som styr det personalpolitiska arbetet

– **Jämställdhetslagen** ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet, dvs. kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen gäller för hela arbetsmarknaden och för alla typer av anställningar 3 §. Lagen innehåller utöver aktiva åtgärder även förbud mot könsdiskriminering 15-17 §§.

– **Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning** ställer krav på att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning 4 §. Lagen innehåller utöver dessa aktiva åtgärder även förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet 8-10 §§ samt förbud mot repressalier 12 §. Lagen omfattar förutom personer med anställningsförhållanden även personer som fullgör eller söker yrkespraktik, samt inhyrd arbetskraft.

– **Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder** innehåller förbud mot diskriminering, trakasserier och repressalier samt skyldigheter gällande utredning och åtgärder. Lagarna omfattar förutom personer med anställningsförhållanden även personer som fullgör eller söker yrkespraktik, samt inhyrd arbetskraft. Lagarna innehåller inte krav på aktiva åtgärder motsvarande *Jämställdhetslagen* och *Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*.

Jämställdhet och mångfald i Farsta stadsdelsförvaltning

Farsta stadsdelsförvaltning ska vara en jämlik arbetsplats som aktivt verkar för jämställdhet och ökad mångfald. Oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller fysiskt eller psykiskt funktionshinder ska alla behandlas lika i fråga om arbete och anställningsvillkor. Arbetsklimatet i förvaltningens verksamheter ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter hos människor och kulturer. Mångfalden är en styrka och en resurs och stadsdelsförvaltningen ser ett värde i olikheter. Stadsdelsförvaltningen ska aktivt motarbeta rasism, främlingsfientlighet och annan diskriminering.

Den av stadsdelsnämnden beslutade jämställdhets- och mångfaldsplanen fungerar som övergripande policydokument och gäller för alla verksamheter. Jämställdhets- och mångfaldsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i det dagliga arbetet. Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsfrågorna i stadsdelen och varje chef/arbetsledare ansvarar på sin nivå för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att jämställdhet och ökad mångfald i arbetslivet ska uppnås.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska planeras, dokumenteras och utvärderas på samma sätt som övrig verksamhet inom stadsdelsnämnden. Varje arbetsställe ska konkretisera hur man aktivt kommer att arbeta med jämställdhet och mångfald utifrån verksamhetens specifika förutsättningar.

Jämställdhet och mångfald – vad hände 2007?

Nedan följer exempel av 2007 års jämställdhets- och mångfaldsarbete i Farsta:

Jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i stadsdelen. Flera olika projekt har påbörjats och pågår fortfarande inom förvaltningen. I dessa ingår jämställdhets- och mångfaldsperspektivet som en naturlig del.

Könsperspektiv i förskolan. Förskolan Växthuset i Sköndal har arbetat med attityder och värdegrundsfrågor sedan 2003. Arbetet har fortsatt och även övriga förskolor i Sköndal har anslutit till projektet. I arbetet finns jämställdhet med som en punkt. Med läroplanen som grund har man tagit fram egna jämställdhetsmål samt delmål och handlingsplaner som beskriver hur arbetet med jämställdhet ska utvecklas, bl. a genom föreläsningar för personal- och föräldragrupper, workshops samt handledning av genusvetare.

Kvinnodominerade arbetsplatser. De flesta av stadsdelens arbetsplatser är kvinnodominerade. Inom avdelningen för omsorg av personer med funktionsnedsättning, närmare bestämt på Lingberga gruppboende och Boendestödet, har initiativ tagits att bilda nätverk där manliga medarbetare träffas i syfte att resonera kring hur det är, att som man, arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats. Samma enheter har också målmedvetet arbetat för att få en jämn könsfördelning, något som redan uppnåtts på Lingberga med 50/50 män/kvinnor.

Arbetsförhållanden

4 § ”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.”

Redovisning av vissa nyckeltal vid Farsta stadsdelsförvaltning 2007:

Anställda med månadslön fördelade på kön per 2007-08-31

Kön	Antal personer	% av samtliga anställda
Kvinnor	1371	83,64 %
Män	268	16,36 %
Totalt	1639	100 %

Vår verksamhet är som andra kommunala verksamheter kvinnodominerad. Kvinnorna utgör år 2007 83,6 % av samtliga anställda med månadslön. Detta är en något högre siffra än föregående år, vilket kan förklaras av att i beräkningen ovan finns inte skolorna med då de övergått till Utbildningsförvaltningen 2007-07-01. En annan förändring i årets plan är att underlaget utgörs av samtliga månadsanställda, tillsvidare såväl som tidsbegränsade.

Kvinnor står generellt i Sverige för en högre sjukfrånvaro än män. Detta avspeglas på förvaltningens arbetsplatser som till största delen består av kvinnor. Kvinnor har en sämre hälsoutveckling än män. De sjukskrivs och får sjukersättning oftare än män, inte sällan på grund av besvär i rörelseapparaten. Även stressrelaterade sjukdomar är mer förekommande hos kvinnor.

Chef/arbetsledare har ansvar för att praktiska hinder inte föreligger, varken för kvinnliga eller manliga anställda. Arbetsorganisation och arbetsmiljö, den fysiska såväl som den psykosociala, ska lämpa sig för både kvinnor och män.

MÅL

Ökad frisknärvaro och sänkt sjukfrånvaro

ÅTGÄRDER

Under 2008 kommer stort fokus att läggas på att förbättra stadsdelens hälsotal och utveckla ett hälsoorienterat ledarskap

I det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen ta i beaktande kvinnors och mäns olika förutsättningar för olika arbetsuppgifter och anpassa arbetet därefter.

Chef/arbetsledare ska i samverkan med de anställda skapa förutsättningar för friskvård och hälsofrämjande arbetsplatser.

Förvärvsarbete och föräldraskap

5 § ” Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”

Farsta stadsdelsförvaltning ska eftersträva att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraskap, varken vad gäller arbetssituation, arbetsuppgifter, löneutveckling, karriärmöjligheter eller annan utveckling i arbetet

MÅL

Öka pappaledigheten.

ÅTGÄRDER

Chef/arbetsledare ska även under 2008 vara öppen för anställdas möjligheter att påverka sina arbetstider.

Chef/arbetsledare ska fortsätta att förlägga möten på tid och plats som underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap.

Chef/arbetsledare ska informera de anställda om rättigheter till deltid och ledighet vid föräldraledighet, pappamånader och vård av sjukt barn. Ändringar och nyheter rörande föräldraledighet distribueras av personalenhet till respektive chef/ arbetsledare för information till all personal.

Ansvariga chefer behöver vara aktiva med information och uppmuntran vad gäller pappaledighet.

Kränkningar på grund av kön eller sexuella trakasserier

6 § ”Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier, eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.”

Definition

”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

Begreppet kränkande särbehandling innefattar även sexuella trakasserier.

”Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet”.

Några exempel på kränkande särbehandlingar är:

- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligering.

- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet mm).

Några exempel på sexuella trakasserier är:

- Ovälkomna sexuella anspelningar, gester eller tilltalsord.
- Ovälkomna kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv.
- Tafsande eller annan ovälkommen medveten kroppsberöring.

I allmänhet är det inte så svårt att känna igen kränkande särbehandling. I vanligt språkbruk handlar det helt enkelt om medveten elakhet som syftar till att skada. Detta påverkar såväl enskilda personer som hela arbetsgrupper negativt.

I bland har en arbetstagare själv provocerat fram omgivningens motvilja och arbetsgivaren bör då påtala arbetstagarens skyldighet att medverka till att skapa en god arbetsmiljö och atmosfär på arbetet.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet är normala företeelser. Förutsättningen är att handlingarna i samband med problemen inte syftar till att medvetet skada eller kränka någon.

Policy

- Kränkande beteende eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.
- Alla anställda vid Farsta stadsdelsförvaltning förväntas uppträda på ett vänligt, korrekt och respekterande sätt.
- Arbetsledare och övriga arbetsgivarrepresentanter har ett särskilt ansvar för att skapa ett gott arbetsklimat.

Förebyggande insatser

Problem i samarbetet beror ytterst sällan på en enda person. Orsaken kan ofta sökas i de interna relationerna inom arbetsgruppen och inte hos den enskilde arbetstagaren. Samtidigt är det viktigt att varje arbetstagare är medveten om sin egen möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott klimat på arbetsplatsen.

- Chefen har ansvar för att alla anställda har kunskap om vad som överenskommit mot kränkande särbehandling.
- Kränkande särbehandling ska även uppmärksammas vid den årliga arbetsmiljöredon.
- Varje arbetsenhet ska särskilt beakta förhållningssätt, arbetsorganisation och åtgärder för att förhindra kränkande särbehandling.

Instruktion

Om arbetsledare får signaler - direkt eller indirekt - om att en enskild arbetstagare upplever sig utsatt för kränkande särbehandling ska åtgärder vidtas utan dröjsmål.

Om arbetsgivaren inte utreder saken och/eller vidtar erforderliga åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig.

Den som utsätter en arbetskamrat/medarbetare för kränkande särbehandling, däri inbegripet sexuella trakasserier, riskerar om kränkningen ej är ringa i första hand varning, därefter om förseelsen/kränkningen ej upphör eller är grov, omplacering eller uppsägning.

Arbetsledaren ska genom enskilda samtal med den som känner sig utsatt försöka ta reda på vad som skett, tänkbara orsaker och möjliga vägar till en förbättring av situationen. Dessa problem är svåra och känsliga. Om de bedöms och handläggs på ett ovarsamt sätt kan det leda till allvarliga och skadliga effekter för såväl enskilda arbetstagare som hela arbetsgruppen.

Visar det sig att situationen är så svår och komplicerad att hjälp eller stöd behövs ska sådan hjälp eller stöd begäras.

Stöd och hjälp kan fås från:

- närmast högre chef
- PA-konsulter
- skyddsombud
- facklig representant
- företagshälsovården

Målet för åtgärderna ska vara att återskapa ett bra arbetsklimat på arbetsplatsen och undanröja möjligheterna till fortsatt mobbning.

Rutiner för kränkande särbehandling

Grunden för stadsdelsförvaltningens policy om kränkande särbehandling är att ingen i sitt arbete ska behöva utsättas för kränkande särbehandling. Detta ska ske genom förebyggande arbete och särskilda åtgärder till enskilda och grupper.

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (t ex mobbing, psykiskt våld, social utstötning, trakasserier av olika slag).

Exempel på kränkande särbehandling:

- förtal, ej bli sedd eller hörd, bli behandlad som luft, inte bli lyssnad på.
- personlig kritik istället för saklig kritik, ständigt kritiseras.
- medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- sexuella trakasserier.
- förföljelse i olika former, hot, skapande av rädsla eller förnedring.
- förolämpning, negativt bemötande (inte få sitta vid samma bord, vara föremål för rykten).
- s.k. "administrativa straffsanktioner" t ex omotiverat frångående av arbetsuppgifter,
- oförklarliga omplaceringar, omotiverat byte av arbetsrum, etc.
- kränkande behandling på grund av ras eller etnisk bakgrund.

Bakgrunden till kränkande särbehandling kan t ex vara:

- brister i organisationen.
- brister i det interna informationssystemet.
- för hög eller låg arbetsbelastning eller kravnivå.
- dåligt bemötande av medarbetare.
- dålig personalpolitik.
- hot om omorganisation.
- indragning av personal.

Inom stadsdelsförvaltningen ska vi för att uppfylla policyn ha följande förebyggande åtgärder:

- *Kännedom om verksamheten och dess mål.* Varje medarbetare ska ges bästa möjliga kännedom om verksamheten och dess mål. Regelbundna informations - och arbetsplatsträffar bidrar till detta.
- *Medarbetarens kapacitet och kunskaper ska tas tillvara.* Genom att eftersträva att arbetsuppgifterna har innehåll och mening tas medarbetarens kompetens tillvara.
- *Skapa möjligheter till vidareutveckling.* Medarbetarna ska ges möjlighet att vidareutvecklas i sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren ska uppmuntra till detta.
- *Chefen är nyckelperson.* Chefen har en nyckelroll när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska gälla på respektive arbetsplats.
- *Medarbetarsamtal.* Genom medarbetarsamtalet mellan chef och medarbetare kan problem tidigt fångas upp och lösas.
- *Introduktion.* En god introduktion ger medarbetaren möjlighet att på ett bra sätt finna sig tillrätta i arbetsgruppen. Det är också viktigt att tydligt klargöra vilka regler som gäller på arbetsplatsen.

Särskilda åtgärder:

Förebyggande och tidiga insatser och åtgärder har en avgörande betydelse. Alla problem på arbetsplatsen bör behandlas snabbt, relevant och respekterande. Problemlösningar bör sökas genom samtal och åtgärder som syftar till att förbättra arbetsförhållandena för de berörda. Om det framförs kritik mot en arbetstagare bör denne få del av kritiken och tillfälle att bemöta den.

I de fall det uppenbart konstateras att en arbetstagare själv provocerat fram omgivningens motvilja bör chefen påtala arbetstagarens skyldighet att medverka till att skapa en god arbetsmiljö och atmosfär på arbetet. Samtidigt är det nödvändigt att vara lyhörd för att provokativt beteende kan vara tecken på otillfredsställande situationer i arbetet och ta initiativ till konkret lösning av problemet.

Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid ska särskilt utredas om orsakerna till bristerna i samarbetet står att finna i arbetets organisation.

Kontakt- och stödpersoner

Den som blir utsatt för kränkande särbehandling, eller den som vill ha råd/stöd i hanteringen av kränkande särbehandling kan vända sig till:

- chefen
- personalavdelningen
- företagshälsovården
- den fackliga organisationen

Jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet

7 § ” Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.”

Tabell: könsfördelning per yrke

Könsfördelning på de 10 vanligaste befattningarna, anställda med månadslön per 2007-08-31

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt
Vårdbiträde	272	63	335
Barnskötare	241	7	248
Förskollärare	148	7	155
Undersköterska	222	26	137
Vårdare	98	39	118
Socialsekreterare	61	17	78
Sjuksköterska	42	2	46
Fritidsledare	20	16	36
Vård/bist.bedömare	26	1	27
Personlig assistent	6	14	20

Skuggade befattningar tillhör Kommunals avtalsområde.

MÅL

Farsta stadsdelsförvaltning strävar efter att erbjuda utbildning/fortbildning som syftar till att göra medarbetarna kvalificerade för sina arbetsuppgifter.

Målet ökad kunskap om attityder och värderingar i jämställdhetsfrågor omfattar all personal i förvaltningen.

ÅTGÄRDER

Alla arbetsplatser ska i samband med årlig verksamhetsplanering göra en plan för kompetensutveckling.

Ett individuellt medarbetarsamtal ska genomföras minst en gång per år med alla anställda.

Chef/arbetsledare ska initiera till diskussioner om den egna verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv.

ANSVARIG

Alla chefer med personalansvar

Jämnare könsfördelning genom extern rekrytering

8 § ”Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.”

9 § ”När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid

nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetstagarens resurser och omständigheterna i övrigt.”

Ett viktigt mål är att verka för mer blandade arbetsplatser beträffande kön då flertalet av våra anställda är kvinnor.

Könsfördelning på de 10 vanligaste befattningarna, anställda per 2007-08-31

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt
Vårdbiträde	272	63	335
Barnskötare	241	7	248
Förskollärare	148	7	155
Undersköterska	222	26	137
Vårdare	98	39	118
Socialsekreterare	61	17	78
Sjuksköterska	42	2	46
Fritidsledare	20	16	36
Vård/bist.bedömare	26	1	27
Personlig assistent	6	14	20

Skuggade befattningar tillhör Kommunals avtalsområde.

Då skolverksamheten inte längre finns kvar inom stadsdelen finns nu tre nya befattningar upptagna i statistiken för första gången: sjuksköterska, fritidsledare samt vård/biståndsbedömare.

ÅTGÄRDER

Platsannonser ska vara utformade så att de stimulerar båda könen att söka, samtidigt som det tydligt ska framgå att stadsdelsförvaltningen aktivt söker personal också av underrepresenterat kön. Att uppge både en man och kvinna som kontaktperson i annonsen, ökar chanserna att få fler sökande av båda könen. Vid anställningsintervju ska, där så är möjligt, anställda av båda könen medverka.

ANSVARIG

Chefer med stöd från personalavdelningen.

Samverkan och målinriktat arbete

2 § ”Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.”

3 § ”Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.”

Nulägesbeskrivning

I dagsläget sker samverkan inom Farsta stadsdelsförvaltning med de fackliga organisationerna i de former som följer nedan:

Förvaltningsgruppen är ett forum för dialog mellan förvaltningsledningen och de fackliga organisationerna. Förvaltningsgruppen behandlar övergripande frågor för hela stadsdelens verksamhet. Förvaltningsgruppen är också arbetsmiljö- och jämställdhetskommitté. Parterna bestämmer själva sammansättningen vad avser såväl antal ledamöter som proportionen mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare.

En *samverkansgrupp* ska finnas inom varje programområde; en vid avdelningen för omsorg om äldre- och funktionshindrade, en vid individ- och familjeomsorg och en vid förskola, skola, fritid och kultur. Samverkansgruppen utgörs av de anställdas fackliga representanter och beslutande chef. Parterna bestämmer själva sammansättningen vad avser såväl antal ledamöter som proportionen mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare. Ordförande och sekreterare i samverkansgruppen utses av arbetsgivaren, vice ordföranden utses av de fackliga representanterna.

Den *lokala samverkansgruppen* utgörs av de anställdas fackliga representanter och beslutande chef. Parterna bestämmer själva sammansättningen vad avser såväl antal ledamöter som proportionen mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare. Ordförande och sekreterare i lokala samverkansgruppen utses av arbetsgivaren, vice ordföranden utses av de fackliga representanterna. Lokala samverkansgrupper inrättas på de arbetsplatser som har många anställda eller flera arbetsgrupper. Lokal samverkansgrupp finns på resp. rektorsområde och på Farsta sjukhem.

Andra former av samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är arbetsplatsträffen (APT) och medarbetarsamtal:

Arbetsplatsträffen (APT) skall vara ett forum för dialog mellan de anställda och arbetsledningen på arbetsplatsen. Ramavtalet reglerar inte storleken på en arbetsplatsträff. Däremot kräver ramavtalet att samverkanssystemet utformas så att en träff ger utrymme för dialog mellan samtliga medarbetare och deras arbetsledare. Denna dialog gäller i första hand planering, utveckling och utvärdering av verksamheten. Det innebär att APT måste definieras utifrån en naturlig arbetsgemenskap i arbetsgrupper som är så små att en dialog där alla kan delta verkligen blir möjlig.

Medarbetarsamtal skall hållas minst en gång per år mellan arbetsledare som har delegation i personal och lönefrågor och varje anställd. Samtalet ska vara inplanerat tidsmässigt och i samråd med varje anställd. Medarbetarsamtalet skall leda till en individuell handlingsplan för varje enskild medarbetare. Handlingsplanen skall ge den anställde en möjlighet till personlig utveckling i arbetet, genom exempelvis fortbildning och annat. Det är också av vikt att man lär känna varandras kompetenser, så att man använder de personliga resurserna på effektivaste sätt.

Lokala löneöversynsförhandlingar föregås av centrala förhandlingar där arbetsgivaren företräds av Kommunförbundet och arbetstagarna av de centrala fackliga organisationerna. Där bestäms de yttre ramarna d.v.s. avtalets längd, eventuella procentsatser och övriga anställningsvillkor. Utifrån dessa ramar fastställs sedan förutsättningar för respektive facklig organisation och förvaltning. Därefter sker lokala löneöversynsförhandlingar. Vid de lokala förhandlingarna företräds förvaltningen av närmaste lönesättande chef.

Inom den *lokala samverkansgruppen, samverkansgruppen* och på *APT* finns jämställdhets- och mångfald med som en punkt.

MÅL

Att i framtiden använda förvaltningens samverkansgrupp i större utsträckning för att informera, diskutera och samråda i övergripande frågor.

Att ständigt förbättra samverkansformerna genom att bl.a. arbeta med de synpunkter som kommer fram vid utvärdering av samverkansavtalet.

ÅTGÄRDER

Inför respektive förvaltningsmöte i samverkan ska det finnas en dagordning där såväl fackliga representanter som arbetsgivarrepresentanter ska ges möjlighet till att föra in ärenden på dagordningen.

ANSVARIG

Respektive chef ansvarar för att samverkan i dess olika former finns, samt att det finns en dagordning där samtliga parter kan anmäla ärenden inför mötena.

Det åligger respektive ansvarig chef att synpunkter på samverkansavtalet lyfts och diskuteras igenom med fackliga representanter, så att samverkansformerna gemensamt kan ses över och förbättras.

Jämställdhetsanalys av löner

10 § ”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan - kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och - grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.”

Lönesättningen inom förvaltningen ska följa den lönepolicy som antagits av Stockholms stad. Dessutom ska chef och medarbetare, med lönepolicyn som grund, arbeta på att ta fram verksamhetsanknutna lönekriterier på arbetsplatsen. Lönesättande chefer ska kunna motivera löner, lönehöjningar och löneskillnader bland medarbetarna.

Lönefördelning per kön på de 10 vanligaste befattningarna för anställda med månadslön, per 2007-11-03

Befattning	Medianlön kvinnor	Medianlön män	Antal kvinnor	Antal män
Vårdbiträde	18 080	17 607	273	62
Barnskötare	18 646	16 500	248	9
Förskollärare	23 500	23 695	149	7
Undersköterska	19 200	19 000	223	25
Vårdare	18 123	18 725	100	42
Socialsekreterare	25 000	24 300	57	17
Sjuksköterska	29 100	26 175	42	2
Fritidsledare	18 384	18 374	19	16
Personlig assistent	16 900	17 100	7	13

ÅTGÄRDER

Lönestatistik och löneanalyser ska göras fortlöpande för att förebygga osakliga löneskillnader.

Handlingsplan för jämställda löner

11 § "Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan."

12 § "Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner."

ÅTGÄRDER

Löneanalys kommer att göras efter genomförd löneöversyn 2007 på befattningar som påvisar utmärkande löneskillnader mellan könen.

Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

4 § "Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning."

Mångfaldsarbetet ska planeras, dokumenteras och utvärderas på samma sätt som övrig verksamhet inom stadsdelsnämnden. Varje arbetsställe ska konkretisera hur man aktivt kommer att arbeta med mångfald utifrån verksamhetens specifika förutsättningar.

ÅTGÄRDER

Att under 2008 arbeta vidare med att öka medvetenheten hos såväl chefer som medarbetare om de positiva aspekterna med ökad mångfald.

Att ytterligare öka chefers/arbetsledares kompetens om mångfaldsarbete och vad diskrimineringslagarna ställer krav på.

5§ ”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.”

Chef/arbetsledare har ansvar för att arbetsförhållandena ska vara sådana att de lämpar sig för alla anställda, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning.

ÅTGÄRDER

Att frågor angående arbetsförhållanden ska tas upp som en punkt under kommande utvecklingssamtal.

6§ ”Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier enligt denna lag.”

Trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjudna på arbetsplatsen. Detsamma gäller även ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier.

Som bilaga till denna jämställdhets- och mångfaldsplan finns sedan hösten 2004 ett dokument med rutiner gällande diskriminering/trakasserier/kränkande särbehandling utifrån diskrimineringslagarna för arbetslivet.

7§ ”Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.”

Rekryteringar ska genomföras på ett korrekt och konsekvent sätt och ingen diskriminering får förekomma, vare sig vid urvalet till anställningsintervju, under själva intervjun, när resultatet av den värderas eller när anställningsbeslut fattas. Endast frågor som är relaterade till arbetet ska ställas.

ÅTGÄRDER

Att i det löpande arbetet informera chefer/arbetsledare om hur man rekryterar utan att diskriminera.