



Farsta stadsdelsförvaltning

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

2010

Handlingsplan för jämställdhet och mångfald 2010

Stockholms stad har antagit ett integrationsprogram som bland annat strävar till att minska etnisk och social segregation och Farsta stadsdelsförvaltning ska därför aktivt arbeta med att för sin del bidra till stadens mål. Den etniska mångfalden innebär att det finns värdefulla såväl kulturella som språkliga kompetenser hos våra nuvarande och framtida medarbetare att ta till vara på och utveckla för våra brukares bästa.

Farsta stadsdelsförvaltning ska i allt väsentligt vara en jämlik arbetsplats med ett aktivt arbete för jämställdhet och ökad mångfald. Oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller fysisk eller psykisk funktionsnedsättning 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. De anställdas olika kompetenser är en styrka och en resurs och stadsdelsförvaltningen ser ett värde i att dess anställda har olika erfarenheter. 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.

Definitioner

- **Jämställdhet** avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.
- **Jämlikhet** utgår från alla människors lika värde och innebär 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.
- **Mångfald** ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår ifrån 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.

Inriktningsmål för jämställdhets- och mångfaldsarbete

- Arbete för jämställdhet och mångfald ska vara integrerat i all verksamhet
- Stadsdelsförvaltningen ska sträva efter en jämnare könsfördelning inom alla yrkesgrupper

- Både män och kvinnor ska ges förutsättningar att kombinera arbete med föräldraskap och närståendevård
- Löneskillnader på andra grunder än de som följer av arbetets art och den personliga prestationen ska inte förekomma.
- Kvinnors relativa högre sjuktal ska minskas i förhållande till mäns
- Medarbetare ska inte utsättas för diskriminering, sexuella eller andra trakasserier oavsett grund

Samverkan

Handlingsplanen är framtagen i samverkan med de fackliga organisationerna.

Regelverk som styr arbetet

Diskrimineringslagen och de policydokument som gäller i staden och förvaltningen styr jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Lagen innehåller bestämmelser om såväl jämställdhetsarbete som förbud mot diskriminering av anställda och arbetssökande grundat på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Förvaltningens policy mot kränkande behandling omfattar samma grupper.

Lagen 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
- 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

Lagen ställer också krav på aktiva åtgärder i arbetslivet vad gäller kön, etnisk tillhörighet och trosuppfattning där

- arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder
- det ska bedrivas ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter
- arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla
- trakasserier och repressalier ska förhindras
- vid rekrytering ska ges möjlighet för alla att söka lediga anställningar

Ur jämställdhetssynpunkt ställs ytterligare krav som att

- arbetsgivare och arbetstagare särskilt ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och anställningsvillkor i lika eller likvärdiga arbeten och för lika löneutveckling
- underlätta förvärvsarbete och föräldraskap
- vidta åtgärder för en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män i olika arbeten
- genomföra en lönekartläggning vart tredje år
- upprätta en handlingsplan för jämställda löner vart tredje år
- upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år

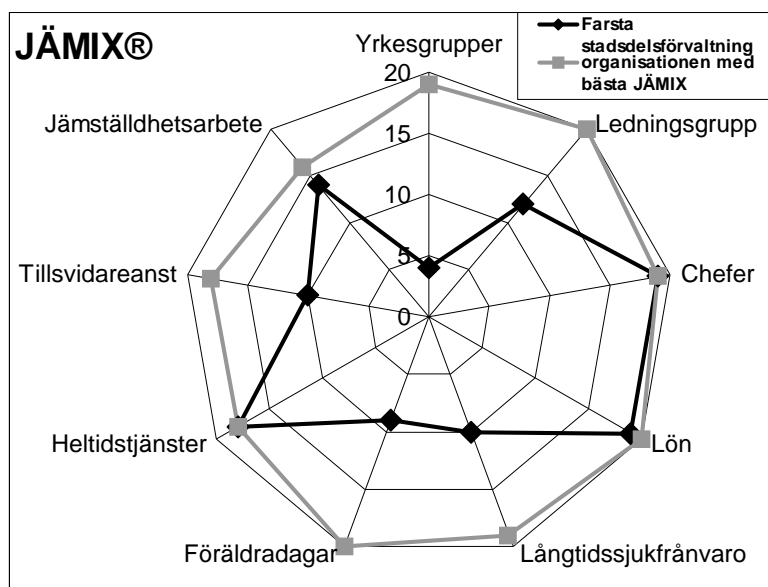
Vad har hänt?

För första gången har Farsta stadsdelsförvaltning jämfört sig med staden och andra organisationer utifrån ett jämförelseperspektiv bestående av nio indikatorer som vägs samman enligt JÄMIX framtaget av Nyckeltalsinstitutet. Jämförelsen avser förhållandena 2008.

- Yrken - förhållandet 40 – 60 % kvinnor/män
- Ledning - ledningsgrupp med förhållandet 40 – 60% kvinnor/män
- Chefskap - samma möjlighet att bli chef
- Ersättning – lika lön
- Ohälsa – lika långtidssjukfrånvaro
- Föräldraskap – mäns föräldraledighet
- Arbetstid – lika stor andel heltidsanställda
- Trygghet – andelen med fast anställning lika
- Jämställdhetsplan – aktivt arbete nedlagt

Farsta får ett sammanvägt värde på 115 poäng och medianvärdet för jämförbara organisationer är 109 poäng.

I jämförelse med bästa organisation ser vi framför allt skillnader vad gäller yrkesgrupper, ledningsgruppens sammansättning, långtidssjukfrånvaron och föräldradagarna där Farsta har förbättringsområden.



Nedan följer exempel på aktuellt jämställdhets- och mångfaldsarbete i Farsta:

Inom fritidsverksamheten pågår ett inriktat arbete för att få fler flickor till fritidsgårdarna, och särskilt de flickor som normalt inte går till fritidsgården, de med annan bakgrund än svensk. Man har en upparbetad kontakt med föreningen Varken kuvad eller hora som arbetar med hedersrelaterade frågor bland ungdomar. Tuben har också ett samarbete med en afrikansk systerförening.

Ungdomsverksamheten Tuben bedriver i samverkan med öppna förskolan en verksamhet för unga föräldrar mellan 16-20 år, vänder sig till både män och kvinnor.

Avdelningen Äldreomsorg har inför 2010 ansökt om utvecklingsmedel från SKL till "Program för hållbar jämställdhet". Syftet med utvecklingsarbetet är att utforma rätt kompetensutveckling för medarbetarna inom äldreomsorgen samt att ta fram policydokument som kan bidra till förändrade arbetssätt inom verksamheterna. Detta ska möjliggöras genom en kartläggning av brister inom äldreomsorgen när det gäller jämställdhet från ett brukarperspektiv.

Arbetsförhållanden

3 kap, 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 alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning."

Redovisning av vissa nyckeltal vid Farsta stadsdelsförvaltning 2009:

Anställda med månadslön fördelade på kön per 2009-10-31

Kön	Antal personer	% av samtliga anställda
Kvinnor	1 276 (1 322)	84,9% (83,1%)
Män	227 (269)	15,1% (16,9 %)
Totalt	1 503 (1 591)	

Vår verksamhet är som andra vård- och omsorgsrelaterade verksamheter starkt kvinnodominerad. Kvinnorna utgör nästan 85 % av samtliga anställda med månadslön, att jämföra med drygt 83,1% under föregående år.

Generellt står kvinnor 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 i större utsträckning än män på grund av fysiska besvär i axlar, rygg och armar. Även stressrelaterade sjukdomar är mer vanligt förekommande hos kvinnor.

Arbetsorganisation och arbetsmiljö, den fysiska såväl som den psykosociala, ska lämpa sig för både kvinnor och män oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det ska inte finnas några praktiska hinder för vare sig män eller kvinnor att arbeta i Farsta oberoende av befattning.

MÅL

Minskad sjukfrånvaro totalt och i synnerhet för kvinnor. Mål för 2010 är en sjukfrånvaro på högst 5%.

ÅTGÄRDER

Förvaltningens projekt ”Friska medarbetare – Rehabilitering i världsklass” har fört med sig en minskad registrerad sjukfrånvaro. Fokus har under 2009 varit långtidssjukskrivningarna i stadsdelen och en ökad kunskap bland chefer och medarbetare om arbetsgång samt insatser i dessa ärenden har er nått. Under 2010 ska det vara en större koncentration på insatser för att sänka korttidssjukfrånvaron.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen ska anställdas olika förutsättningar för olika arbetsuppgifter tas i beaktande och arbetet anpassas därefter. Via stadsdelens nya samverkansöverenskommelse ska dialogen chef – medarbetare utvecklas där i första hand arbetsplatsträffen och medarbetarsamtalet ska vara mötesformerna.

Projektet ”Hälsa och verksamhet” ska genomföras under 2010 och syftar till att utveckla verksamheten genom ett resultat inriktat ledarskap och ett medarbetarskap med ökat individuellt ansvarstagande och inflytande, samt dessutom en högre frisknärvaro. Den modell som ska prövas på tre enheter under våren 2010 bygger på ett starkt engagemang från medarbetarna och ett ökat inflytande över den dagliga verksamheten utifrån vision, uppdrag och mål.

Chef/arbetsledare ska i samverkan med de anställda skapa förutsättningar för friskvård och hälsofrämjande arbetsplatser genom ett aktivt arbete med hälsoplaner på såväl organisations-, grupp- som individnivå. Hälsoplanen ska innehålla insatser av både psykosocial och fysisk karaktär.

Ett led i det hälsofrämjande arbetet är att införa rökfri arbetstid. Rökfri arbetstid införs den 1 maj 2010. Inför införande ska medarbetare som vill sluta röka erbjudas stöd. Det kan ske genom till exempel rökslutargrupper eller andra motivationshöjande åtgärder

Förvärvsarbete och föräldraskap

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

MÅL

Öka möjligheterna att kombinera föräldraskap och arbete och särskilt verka för att även män tar ut föräldraledighet.

ÅTGÄRDER

Chef/arbetsledare ska även under 2010 vara öppna för anställdas möjligheter att påverka sina arbetstider.

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.

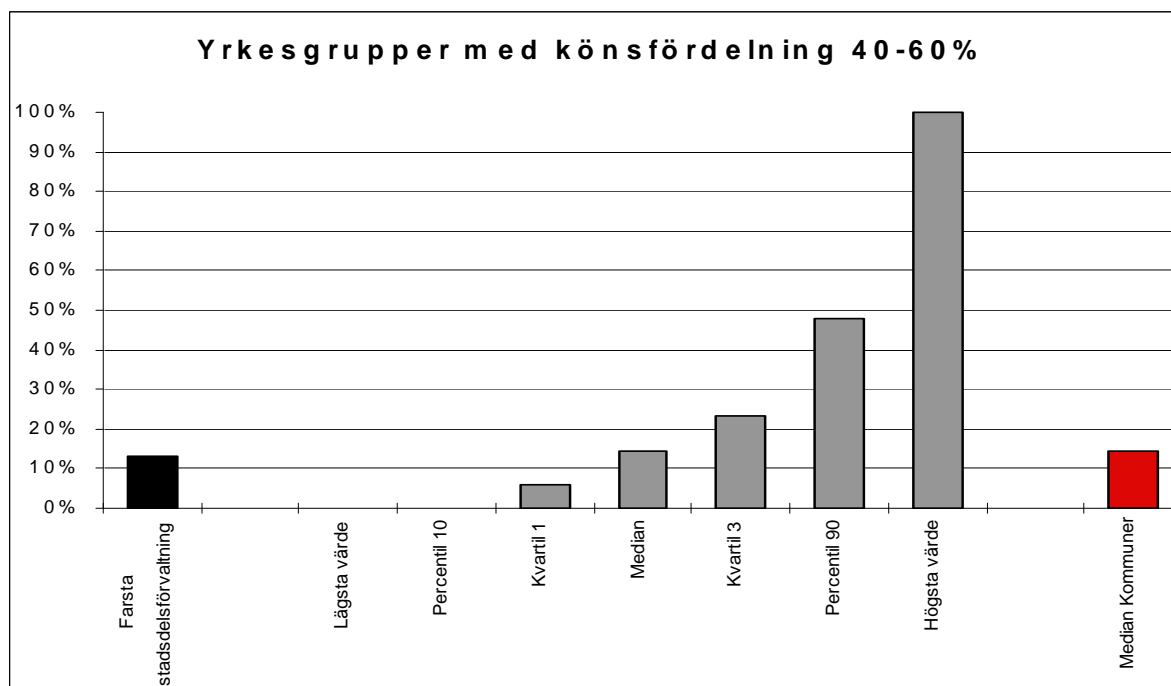
Ansvariga chefer behöver vara aktiva med information och uppmuntran vad gäller pappaledighet.

Farsta stadsdelsförvaltning ska aktivt motverka att medarbetare missgynnas på grund av föräldraskap, vad gäller arbetsituation, arbetsuppgifter, löneutveckling, karriärmöjligheter eller annan utveckling i arbetet

Rekrytering och personalrörlighet

3 kap, 8 § ” 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.”

JÄMIX-jämförelsen visar att endast drygt 10 % av yrkesgrupperna i förvaltningen har en jämn könsfördelning 40- 60%



MÅL

Att inom den närmaste treårsperioden ha ökat andelen jämställda yrkesgrupper till 20%, det vill säga att 20% av våra yrkesgrupper har en jämn könsfördelning (40/60).

ÅTGÄRDER

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

ANSVARIG

Alla chefer med personalansvar

Rekrytering

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

Kap 3, 8 § "Arbetsgivaren ska 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."

3 kap, 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."

MÅL

Andelen män i kvinnodominerade yrkesgrupper ska öka liksom andelen kvinnor i de mansdominerade grupperna.

ÅTGÄRDER

Platsannonser ska vara utformade så att de stimulerar till mångfald. Att, där så är möjligt, uppge både en man och kvinna som kontaktperson i annonsen, ökar chanserna att få fler sökande av båda könen. Vid anställningsintervju ska, om möjligt, anställda av båda könen medverka. En gemensam ingress ska tas fram till förvaltningens platsannonser.

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.

År 2010 kommer en fortbildning i rekrytering att genomföras för att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen för att bland annat motverka diskriminering och garantera att kompetensen blir avgörande vid rekrytering.

ANSVARIG

Chefer med stöd från personalavdelningen.

Samverkan och målinriktat arbete

3 kap, 1 § "Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

3 kap, 2 § "Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor 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.”

3 kap, 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. 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.

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.

Lokal löneöversyn 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 lokal löneöversyn. 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

Alla anställda i förvaltningen ska känna till förvaltningens samverkansöverenskommelse och på vilket sätt och i vilka former samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare bedrivs.

ÅTGÄRDER

Personalenheten har tillsammans med de fackliga organisationerna informerat om samverkansöverenskommelsens innehåll. Arbetet fortsätter under 2010.

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

3 kap, 10 § ”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor ska arbetsgivaren vart tredje 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, till antalet anställda sett, 10 största befattningsgrupperna för anställda med månadslön, per 2009-10-31

Befattning	Medianlön		Antal		Andel kvinnor (%)
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Barnskötare	20 819	18 775	248	10	96,1%
Förskollärare	25567	25 550	168	6	96,6%
Fritidsledare	20 749	20 724	16	13	55,2%
Socialsekreterare	27 875	26 925	62	16	79,5%
Vård/biståndsbedömare	27 980	28 650	26	1	96,3%
Sjuksköterska	30 600	31 500	38	3	92,7%
Undersköterska	21 763	21 887	206	22	90,4%
Vårdbiträde	20 173	19 925	223	49	82,0%
Vårdare	20 750	21 320	66	27	71,0%
Personlig assistent	19 825	19 050	8	13	38,1%
Förvaltningen totalt	22 040	21 267	1 276	227	84,9%

Handlingsplan för jämställda löner

3 kap, 11 § "Arbetsgivaren ska vart tredje 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."

3 kap, 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 genomförs i samband med årliga löneöversyner i syfte att eliminera osakliga löneskillnader.

Kränkningar på grund av kön etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuella trakasserier

Kap 3, 4§ "Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning."

Kap 3, 6§ "Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuella trakasserier"

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

I förvaltningens policy mot kränkande behandling kan man bl a läsa att:

”Förvaltningen fordrar av alla anställda, oavsett ställning eller roll i organisationen, att ta ett eget, individuellt ansvar för arbetsmiljön genom att uppträda och förhålla sig med **aktning** gentemot andra och med **respekt** för alla individers egenvärde, integritet och rätt till en egen åsikt samt att i övrigt **behandla människor lika** i alla situationer människor emellan”.

Nuvarande lagstiftning lägger ett tydligt ansvar på arbetsgivaren att inte bara agera då någon utsätts för kränkande behandling baserat på kön, tro eller etnicitet. Arbetsgivare är också skyldig att bedriva ett förebyggande arbete så att personer inte utsätts för trakasserier eller repressalier på dessa grunder eller att man gjort anmälan om sådana trakasserier.

ÅTGÄRDER

Att under 2010 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.

Chef/arbetsledare har ansvar för att

- arbetsförhållandena är sådana att de lämpar sig för alla anställda, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning
- frågor angående arbetsförhållanden tas upp under utvecklingssamtal.

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 behandling eller andra former av trakasserier.

Som *bilaga till denna jämställdhets- och mångfaldsplan* finns förvaltningens policy med rutiner gällande diskriminering/trakasserier/kränkande behandling utifrån diskrimineringslagarna för arbetslivet.

Lönekartläggning, löner oktober 2009 (avser tillsvidareanställda).

Befattning	BAS	Antal			Medianlön		Kommentarer
		Kvinnor	Män	Tot	Kvinnor	Män	
EKBITR MOTTKÖK (8228)	A	6	0	6	20 995		Enbart kvinnor
EKONOMIBITR (8212)	A	7	3	10	19 400	18 679	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
EKONOMIBITR/KÖK (8222)	A	7	3	10	19 750	18 700	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
SOFTHANDLÄGGARE (3147)	C	3	1	6	23 100	24 650	
ADM ASSISTENT (9305)	C	9	1	10	23 300	25 600	
KOCK/KOKERSKA (8156)	C	6	2	8	21 807	23 200	
BYRÅASSISTENT (9270)	C	12	0	12	24 775		Enbart kvinnor
PERSONLIG ASS (3399)	C	7	10	17	19 650	19425	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
FRITIDSLED FÖ (3475)	D	8	1	9	22600	24 800	Bibehållen lön efter tidigare chefsbefattning
BOENDESTÖDJARE (3779)	D	11	4	15	22 300	21 975	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
FRITIDSLEDARE (3460)	D	17	16	33	20 574	20 674	
VÅRDARE (1652)	D	64	26	90	20 800	21 320	Troligtvis en följd av individuell lön
UNDERSKÖTERSKA (1650)	D	182	19	201	21 864	21 775	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
BARNSKÖTARE (3680)	D	197	3	200	21 285	18 850	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
VÅRDBITRÄDE (1654)	D	186	39	306	20 435	20 100	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
FÖRSKOLLÄRARE (3641)	F	161	5	166	25 700	26 000	Följd av individuell lön
SJUKGYMNAST(1341)	G	6	0	6	26 750		Enbart kvinnor
ARBETSTERAPEUT (1373)	G	8	0	8	25 300		Enbart kvinnor
ARBETSLEDARE (6420)	G	2	4	6	25 900	26 400	
VÅRD/BIST.BEDÖM (3989)	G	24	1	25	28 000	28 650	
SJUKSKÖTERSKA (1137)	G	35	3	38	30 500	31 500	
SOCIALSEKR (3094)	H	53	15	68	28 200	27 000	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
FÖRSKOLECH BITR (3415)	I	5	0	6	34 700		Enbart kvinnor
ENHETSCHEF BITR (2438)	I	13	2	15	34 500	34 100	

I tabellen redovisas endast yrkesgrupper med fem eller fler anställda. Löneskillnader i grupper med färre än fem anställda av det underrepresenterade könet kommenteras inte då individuella variationer i lön är en naturlig följd av individuell och differentierad lönesättning. Det fullständiga materialet finns att tillgå hos personalenheten.