



## **JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR SERVICEFÖRVALTNINGEN 2009**

### **Inledning**

Den 1 januari 2009 träder en ny diskrimineringslag i kraft där de nuvarande sju diskrimineringslagarna (se bilaga 3) slås samman till en lag.

De nuvarande diskrimineringsgrunderna behålls i den nya lagen vilka är kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder samt sexuell läggning. Två nya diskrimineringsgrunder kommer att införas; ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

Jämställdhetslagen vilken är en av sju diskrimineringslagar som syftar till att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och möjligheter till utveckling. Lagen har skärpts genom ett förtydligande om arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

En annan utgångspunkt för denna jämställdhets- och mångfaldsplan är interna styrdokument i staden som anknyter till mångfald såsom Stockholms stads budget, stadens jämställdhetspolicy och stadens personalpolitiska program.

Alla medarbetare ska vara informerade om planen och dess innehåll. Informationen kan exempelvis ske på arbetsplatsträffarna och/eller vid introduktionen av nyanställda. Planen kommer att finnas tillgänglig på förvaltningens intranät.

Samverkan med de fackliga organisationerna har skett i december 2008.

### **Jämställdhet och mångfald**

Jämställdhet syftar i första hand på förhållandet mellan män och kvinnor medan mångfald avser ett mer vidgat perspektiv. Mångfald utgår från att alla människor har lika värde och ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar oavsett etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, kön, ålder, sexuell läggning eller

olika funktionshinder. Inom serviceförvaltningen eftersträvas en mångfald bland medarbetare och chefer där olika bakgrund och erfarenhet främjar utveckling och nytänkande.

## **Ansvar**

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för stadens jämställdhetsmål, men det åvilar respektive nämnd att förverkliga målen. Förvaltningschefen har ansvaret för;

- att jämställdhetsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt jämställdhetspolicy, lag och kollektivavtal
- att jämställdhetsplan upprättas i samband med verksamhetsplanen
- att utvärdera och redovisa jämställdhetsresultat i verksamhetsberättelsen.

Varje medarbetare och chef har dock ansvar att lagstiftningen i diskrimineringsfrågor följs.

## **Åtgärdsplan och uppföljning**

Arbetet med att skapa en arbetsplats med jämställdhet och mångfald handlar om kunskap och aktiva åtgärder, men framförallt om förändrade attityder och handlingssätt. Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska inte behandlas enskilt vid sidan av ordinarie verksamhet utan integreras i planering, genomförande och uppföljning. Ett framgångsrikt jämställdhets- och mångfaldsarbete kräver att arbetsgivare och arbetstagare i samverkan försöker nå uppställda mål.

Vad gäller fördelningen mellan kvinnor och män uppdelat på olika åldersgrupper inom serviceförvaltningen kan det nämnas att av totalt 107 anställda (per den 31 oktober 2008) är 96 kvinnor och 11 män samt att 64% av medarbetarna är 50 år eller äldre.

En åtgärdsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet har utarbetats ur ett medarbetarperspektiv. Detta avseende arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, rekrytering samt lönesättning. Dessutom föreslås utbildningsinsatser gällande den nya diskrimineringslagstiftningen till medarbetare inom kontaktcenter Stockholm. I bilaga redovisas mål, åtgärder och uppföljning gällande planerade insatser under 2009. Dessutom redovisas en uppföljning av de resultat som gjorts under 2008. Ett index, Jämix tas fram som mäter jämställdheten mellan män och kvinnor.

---



## **Bilagor**

1. Redovisning av mål, åtgärder och uppföljning etc. gällande jämställdhets- och mångfald.
2. Redovisning av resultat – vad har gjorts under 2008
3. Redovisning av jämställdhetslagarna