



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012

Inledning

I enlighet med gällande lagstiftning, kommunfullmäktiges beslut och stadens riktlinjer ska ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete bedrivas som motverkar alla former av diskriminering. Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete och en handlingsplan för jämställda löner. Planarbetet ska årligen följas upp, och eventuella avvikelser från mål redovisas, i samband med verksamhetsberättelsen.

Alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Serviceförvaltningens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. Serviceförvaltningen ska ha en god arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Jämställdhetsfrågorna ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhetsperspektiv ska ingå som en del i allt arbete och i alla beslut för att synliggöra eventuella brister.

Ansvar och styrning

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för stadens jämställdhets- och mångfaldsmål. Det åvilar respektive nämnd att mål och åtgärder förverkligas. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att jämställdhetsarbetet genomförs i enlighet med policy, lag och kollektivavtal. Förvaltningschefen har också huvudansvaret för att en jämställdhetsplan upprättas, utvärderas och redovisas vad gäller resultatet av insatser.

Samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare ska 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. Alla medarbetare ska vara informerade om planen och dess innehåll. Kommunikationen sker t ex vid medarbetarsamtalen, på arbetsplatsträffar och via intranätet.



Ärendets beredning

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har utarbetats inom administrativa avdelningen i samråd med övriga verksamhetsområden. Planen har behandlats i förvaltningsgruppen 2009-12-09.

I detta ärende redovisas servicenämndens jämställdhets- och mångfaldsplan för åren 2010-2012.

Till jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012 ska en uppföljning av 2009 års plan redovisas, vilket görs i bilaga 5a. Fr o m 2010 ska uppföljning ske i nämndens verksamhetsberättelse

Mål, åtgärder och uppföljning

3 kap. 4 § Diskrimineringslagen – Arbetsförhållanden

”Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.”

| Mål | Åtgärd/aktiviteter | Uppföljning | Ansvar |
|--|--|---|--------|
| Serviceförvaltningens arbetsplatser ska ha en fysisk och en psykisk arbetsmiljö som är lämpad för såväl kvinnor som män som personer med olika etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Alla ska känna sig trygga på sin arbetsplats. | <ul style="list-style-type: none"> Hjälpmiddel för olika former av funktionshinder anskaffas vid behov. | <ul style="list-style-type: none"> Utvärdering av inköpta hjälpmedel sker med hjälp av samtal. | Chef |
| | <ul style="list-style-type: none"> Stadens medarbetarenkät. | <ul style="list-style-type: none"> Handlingsplan tas fram utifrån resultat. | Chef |
| | <ul style="list-style-type: none"> Omfattning av övertidsarbete ska mätas och utvärderas årligen. | <ul style="list-style-type: none"> Övertidsarbetet följs upp via särskild rapport. | Chef |

3 kap. 5 § Diskrimineringslagen – Arbetsförhållanden

”Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”

| Mål | Åtgärd/aktiviteter | Uppföljning | Ansvar |
|--|--|---|--------|
| Förvaltningens jämställdhetsarbete ska skapa möjlighet att förena föräldraskap och förvärvsarbete. | <ul style="list-style-type: none"> Anställda inom serviceförvaltningen ska ges möjlighet till flexibla arbetstider om arbetet så tillåter för att kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete. | <ul style="list-style-type: none"> Chef följer upp i medarbetarsamtal. | Chef |
| | <ul style="list-style-type: none"> Sammanträden/utbildningar ska i möjligaste mån förläggas så att kombination av förvärvsarbete och föräldraskap underlättas. | <ul style="list-style-type: none"> Chef följer upp på APT. | Chef |



3 kap. 6 § Diskrimineringslagen – Arbetsförhållanden

”Arbetsgivaren ska 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 för sexuella trakasserier.”

| Mål | Åtgärd/aktiviteter | Uppföljning | Ansvar |
|--|---|---|-----------------------------|
| Medarbetarna ska känna till serviceförvaltningens policy och handlingsplan vid kränkande särbehandling samt till vem man vänder sig vid förekomst av kränkande särbehandling. Förvaltningen tar bestämt avstånd från varje form av sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling på arbetsplatsen. | <ul style="list-style-type: none"> Chefer och medarbetare ska vara observanta på tendenser som kan leda kränkande särbehandling. Anmälningar görs till chef. Utarbeta policy och rutiner för att förhindra förekomst av sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Serviceförvaltningen hänvisar till arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljöplan i avvaktan på att policy, rutiner och handlingsplaner utarbetas. | <ul style="list-style-type: none"> Kränkningar eller diskrimineringar anmäls till respektive chef. Tas fram under 2010. | <p>Chef</p> <p>Adm chef</p> |

3 kap. 7 -9 §§ Diskrimineringslagen – Rekrytering

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

”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.”

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

| Mål | Åtgärd/aktiviteter | Uppföljning | Ansvar |
|---|---|---|----------|
| <p>Förvaltningen ska eftersträva en strukturerad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess. Det innebär att man ska bortse från faktorer som ålder, kön och ursprung, sådant individen själv inte kan påverka.</p> <p>Serviceförvaltningen ska arbeta för att öka antalet medarbetare av det underrepresenterade könet i de olika verksamheterna.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Fortsätta arbetet med att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen. • Aktivt arbeta för att attrahera nya grupper utifrån ålder och kön vid rekrytering. | <ul style="list-style-type: none"> • Utvärderingar ska göras och följas upp. | Adm chef |

3 kap. 10 § Diskrimineringslagen – Lönefrågor

”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män 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 ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska 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.”*

| Mål | Åtgärd/aktiviteter | Uppföljning | Ansvar |
|--|--|--|--------|
| Löneskillnader p g a kön får inte förekomma. Medarbetarna ska känna till de lönekriterier som tillämpas vid lönesättning. | <ul style="list-style-type: none"> Lönesättande chefer informerar sina medarbetare om gällande lönekriterier. En lönekartläggning mellan yrkesgrupper och kön ska årligen genomföras och analyseras. | <ul style="list-style-type: none"> Alla medarbetare har inför lönesamtal fått information av lönesättande chef om gällande lönekriterier. | Chef |

Under 2009 har en lönekartläggning av förvaltningens samtliga befattningar genomförts och analyserats i enlighet med Diskrimineringslagen 3 kap. §§ 10-11. Gällande systemförvaltare och upphandlare har männen en högre lön jämfört med kvinnorna. Dock kan man konstatera att skillnaderna har sin grund i individuell lönesättning och inte utifrån kön. I övrigt finns inga större löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbetet med att värdera förvaltningens befattningar har påbörjats. För detta arbete används BAS-systemet. Syftet med detta är att värdera befattningarna utifrån jobbets svårighet/tyngd m.m. Materialet används sedan för olika jämförelser och analyser. Lönekartläggningen bilägges inte i detta ärende. Dock redovisas nedan antal anställda, åldersstruktur och könsfördelning inom serviceförvaltningen per den 25 november 2009.

Antal anställda per åldersgrupp fördelat på män/kvinnor

| | Ålder | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-65 | Totalt |
|-------------------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Tillsvidare | Kvinnor | 7 | 28 | 55 | 85 | 37 | 212 |
| | Män | 2 | 2 | 10 | 7 | 1 | 22 |
| | Totalt | 9 | 30 | 65 | 92 | 38 | 234 |
| Tidsbegr. | Kvinnor | 4 | 2 | 1 | 1 | 0 | 8 |
| | Män | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Totalt | 4 | 3 | 1 | 1 | 0 | 9 |
| Anställda totalt | | 13 | 33 | 66 | 93 | 38 | 243 |



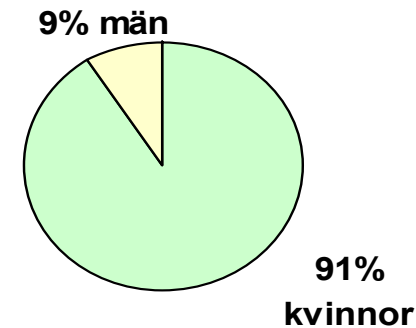
Antal heltidsanställda

| Anst.form | Kvinnor | Män | Totalt |
|---------------|------------|-----------|------------|
| Tillsvidare | 201 | 22 | 223 |
| Tidsbegr. | 7 | 1 | 8 |
| Totalt | 208 | 23 | 231 |

Antal deltidanställda

| Anst.form | Kvinnor | Män | Totalt |
|---------------|-----------|----------|-----------|
| Tillsvidare | 11 | 0 | 11 |
| Tidsbegr. | 1 | 0 | 1 |
| Totalt | 12 | 0 | 12 |

Antal anställda fördelat på kön

**Förvaltningens verksamhet gentemot stadens invånare**

Arbetet med jämställdhet ska integreras i stadens alla verksamheter. Kommunen som servicelämnare ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, vilket ytterst innebär en fråga om rättvis fördelning av resurser till kommunens kvinnor och män. Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet har stor betydelse nu och i framtiden för de verksamheter som vänder sig till stadens invånare. (Ur "Jämställdhetspolicy för Stockholms stad").

| Mål | Åtgärd/aktiviteter | Uppföljning | Ansvar |
|--|--------------------|-------------------------------------|----------|
| KF:s riktlinjer gällande Brukar-/kundperspektiv Samtliga anställda på kontaktcenter ska ges utbildning om nya diskrimineringslagstiftningen. | Utbildningsinsats. | Följs upp i verksamhetsberättelsen. | Adm chef |