

Till
Kyrkogårdsnämnden

Kyrkogårdsnämnden

Jämställdhets- och mångfaldsplan

Planens giltighetstid

2013-2015

Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Definitioner

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen efterföljs.

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.

Diskriminering definitioner enligt diskrimineringslagen 1 kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *Direkt diskriminering* är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

Aktiva åtgärder är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Mångfald Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önsknings.

Likabehandling innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

Inkludering att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

Nämndernas och styrelsernas arbete

Samverkan

Samverkan sker inom ramen för stadens samverkansavtal och förvaltningens lokala samverkansavtal med de fackliga organisationerna.

Arbetsförhållanden

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Arbetsförhållandena ska utformas så att de lämpar sig för alla medarbetare

Beskrivning

Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska analyseras och beaktas inom alla verksamhetsområden vid såväl planering, genomförande och utvärdering. Alla anställda ska bidra till att skapa en attraktiv arbetsplats som kännetecknas av hög trivsel, låg sjukfrånvaro och ett bra arbetsklimat. Såväl den fysiska som psykiska arbetsmiljön följs upp kontinuerligt. Detta sker bl a vid den årliga medarbetarundersökningen, skyddsronder och i samband med utvecklings- och medarbetarsamtalen. Förvaltningens policy är att vara flexibel när det gäller arbetstid och ledighet i samband med olika religiösa eller andra kulturella högtider.

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål:

Medarbetarna ska kunna förena arbete med föräldraskap och fritid

Beskrivning

Förvaltningen försöker att i största möjliga utsträckning organisera arbetstidsförläggning och arbetsuppgifter på ett sådant sätt att det underlättar att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt att kombinera arbete/fritid. Alla anställda omfattas av flexibel arbetstid. Anställda kan beredas möjlighet att distansarbeta när särskilda behov föreligger och där verksamheten så tillåter.

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa 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. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Mål:

Medarbetarna ska inte utsättas för kränkande särbehandling eller trakasserier

Beskrivning

Förvaltningens samtliga verksamheter ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Förvaltningens chefer (på alla nivåer) är särskilt ansvariga för att sprida information till alla medarbetare, praktikanter och övriga uppdragstagare som utför tjänster inom förvaltningen att alla former av diskriminering och kränkande särbehandling innebär en lagöverträdelse och bekämpas aktivt av förvaltningen. Kränkande beteenden och trakasserier är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjlighet till utveckling i arbetet. Det leder till sämre arbetsresultat påverkar därigenom verksamheten.

Rekrytering

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mål:

Medarbetarna ska ges möjlighet att söka nya anställningar oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Beskrivning

Förvaltningen försöker att öka andelen utrikes födda vid nyrekrytering, öka andelen kvinnor i chefs- och arbetsledande befattningar och öka medarbetarnas kompetens/utbildningsnivå. Åtgärder för att uppnå detta är bl a att vid likvärdiga meriter ge det underrepresenterade könet företräde, inte ställa högre kunskaper i svenska språket än vad befattningen kräver, betrakta mångkulturell kompetens och flerspråkighet som en särskild merit vid rekrytering och särskilt uppmuntra kvinnor och utrikes födda att söka arbetsledande befattningar. Särskild vikt läggs vid utformande/formulering av rekryteringsannonser så att dessa inte exkluderar sökande

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Mål:

Jämn könsfördelning inom olika yrkesgrupper ska eftersträvas

Beskrivning

Förvaltningen arbetar aktivt med att försöka uppnå en jämnare köns- och åldersfördelning inom alla verksamhetsområden. Förvaltningen har en mycket låg personalomsättning vilket bl a innebär att det tar lång tid innan en jämnare fördelning kan uppnås.

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Jämn könsfördelning ska eftersträvas vid nyanställningar

Beskrivning

Inom förvaltningen är det framför allt en ojämn könsfördelning bland kyrkogårdsarbetare, som är starkt mansdominerad. Kvinnor uppmuntras särskilt till att arbeta som lagbasar och söka arbetsledande befattningar och chefstjänster. I samband med rekrytering av säsongsanställda kyrkogårdsarbetare har förvaltningen lyckats uppnå en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Lönefrågor

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Mål:

Osakliga löneskillnader ska motverkas

Beskrivning

Lönekartläggning ska enligt lagen genomföras vart tredje år. Förvaltningen genomför detta varje år i samband med de årliga löneöversynsförhandlingarna.

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Mål:

Lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

Beskrivning

Arbetsgivarens bedömning är att det inte finns några osakliga löneskillnader eller skillnader i anställningsvillkor som har direkt eller indirekt samband med lön. Därmed finns ingen handlingsplan upprättad. Lönekriterier ses över och kommuniceras med lönesättande chefer och fackliga organisationer. Kontroll av lönesättning vid nyrekrytering och utfall efter löneöversyn finns reglerad.

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Mål:

Samverkan mellan arbetsgivaren och fackliga organisationer för jämställda löner och anställningsvillkor

Beskrivning

Förvaltningen förser de fackliga organisationerna med de underlag som efterfrågas och för en dialog kring lönekriterier och lönesättning generellt samt analyserar utfall gemensamt efter årliga lönerrevisioner.

Lönekartläggning

Inom förvaltningen finns ett 30-tal olika befattningar. Av dessa är många solitära funktioner/specialistfunktioner, med endast en eller ett par anställda. Det är inte meningsfullt att jämföra lönerna i befattningar som understiger 10 personer. Den individuella lönebakgrunden och lönesättningen får alltför stor genomslagskraft för att meningsfulla analyser kan göras.

Förvaltningen har endast 3 befattningar med 10 eller fler anställda, där det finns både män och kvinnor anställda. Det är kyrkogårdsarbetare, krematorietekniker och assistenter.

Medianlönerna fördelar sig enligt följande, uppdelat på kvinnor och män.

Befattning	Män, antal	Medianlön, kr/mån	Kvinnor, antal	Medianlön, kr/mån
Krematorietekniker	8	26 175	2	26 450
Kyrkogårdsarbetare	29	25 183	6	25 450
Assistent	1	23 600	13	25 415

Analys och utvärdering av föregående plan

Planen ska följas upp årligen i samband med verksamhetsberättelsen.

Tillägg och ändringar från föregående plan

Analys och utvärdering av resultat från föregående treårsplan ska redovisas i den nya planen för kommande treårsperiod 2016 – 2018.