

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2006

INLEDNING

Stadsdelsförvaltningen ska med utgångspunkt från kommunfullmäktiges riktlinjer, upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i verksamhetsplanen och följs upp i verksamhetsberättelsen. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska genomföras med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning. Varje nämnd ska redovisa sitt arbete ur två perspektiv, som arbetsgivare och som servicegivare. Det innebär att alla verksamheter ska bedriva både ett internt jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till de anställda och ett externt jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till medborgarna.

Riktlinjerna anger att jämställdhets- och mångfaldsarbetet **inte** ska bedrivas vid sidan av den ordinarie verksamheten, utan ingå som en självklar del i stadens kvalitetsarbete. Riktlinjerna ska kopplas till samtliga enheters beskrivning av åtaganden, kvalitetsgarantier och arbetssätt.

Stadsdelsförvaltningen har tagit fram en jämställdhets- och mångfaldsplan för 2006 med utgångspunkt från kommunfullmäktiges riktlinjer. I Vantör kommer sedan respektive verksamhet att i sin verksamhetsplan för 2006 beskriva arbetet med jämställdhet och mångfald i förhållande till medarbetare och medborgare.

FÖRUTSÄTTNINGAR

Vantörs stadsdelsförvaltning ska vara en arbetsplats där kvinnor och män behandlas lika ifråga om arbete, anställningsvillkor och karriärutveckling. Förvaltningens grundsyn bygger på tanken att varje människa är unik och ska ges möjlighet till utveckling utifrån sina egna förutsättningar oavsett ålder, kön, etnicitet, sexuell läggning, religion eller funktionshinder. Det är självklart att inte utsätta någon för diskriminering, trakasserier av någon art eller andra förödmjukande beteenden. En jämställd arbetsplats är en arbetsplats där män och kvinnor respekterar varandra. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska integreras i verksamheten och ingå som en naturlig del i det ordinarie arbetet.

Förvaltningen har under 2005 bl a arbetat med att minska sjukfrånvaron, flexiblare arbetstid för vissa personalgrupper samt olika former av arbetsmodeller. Detta är områden som förvaltningen kommer att fortsätta arbeta med under 2006.

Under första kvartalet 2006 ska förvaltningen göra en genomgång av utvecklingen av sjukfrånvaron år 2005 jämfört med 2004 samt en analys av skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor år 2005. Utifrån resultatet av genomgången och analysen ska en handlingsplan för upprättas.

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* som grund i ett samhälle förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar och önsknings, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

STADSDELSFÖRVALTNINGEN OCH MEDARBETARNA

Målsättning

- Mångfalden inom förvaltningen ska öka.
- Alla tendenser till uttryck för rasism, främlingsfientlighet och diskriminering ska aktivt motverkas.
- Fler kvinnor och män anställda i staden ska kunna förena förvärvsarbete och familjeliv.
- Trakasserier och kränkande särbehandling ska inte accepteras.
- Lönesättnings och anställningsvillkor ska tillämpas lika för alla medarbetare.
- En jämnare könsfördelning ska eftersträvas inom alla yrkeskategorier.

Mångfalden inom förvaltningen ska öka

Ett samhälle med mångfald förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Begreppet innebär olikheter vad gäller kön, etnisk och kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, funktionshinder, sexuell läggning m m. Rekryteringen av medarbetare får inte missgynna eller diskriminera grupper eller individer.

Förvaltningen ska arbeta för att vid rekrytering av chefer och befattningar på handläggarnivå anställa fler personer med invandrarbakgrund, om kompetensen bland de sökanden bedöms som likvärdig.

Alla tendenser till uttryck för rasism, främlingsfientlighet och diskriminering ska aktivt motarbetas

För att främja mångfald krävs också ett kontinuerligt och målmedvetet arbete mot diskriminering och rasism. Ansvar för att motverka alla tendenser till rasism, främlingsfientlighet och diskriminering åligger alla medarbetare inom förvaltningen, men självklart har alla chefer ett särskilt arbetsgivaransvar för att så sker. Information och diskussion om diskrimineringslagarna ska ske vid arbetsplatsträffar.

Vid de upphandlingar som stadsdelsförvaltningen genomför alternativt deltar i används alltid stadens diskrimineringsklausul.

Stockholms stad har under 2004-05 genomfört ett projekt för mångfaldsrekrytering, SPRINT. Syftet är att utveckla metoder för att förebygga diskriminering och ta tillvara allas kompetens. Förvaltningen avvaktar analysen av resultaten från projektet för att se vilka metoder man ska tillämpa för att förebygga diskriminering.

Fler kvinnor och män anställda i staden ska kunna förena förvärvsarbete och familjeliv
Arbetsplatserna inom förvaltningen ska vara anpassade till både kvinnliga och manliga medarbetare. Medarbetare ska inte missgynnas på grund av föräldraskap. Arbetsgivaren ska underlätta möjligheterna till att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Detta gäller arbetsuppgifter, arbetstider, löneutveckling, karriärmöjligheter, förläggning av tidpunkt för möten eller andra faktorer i arbetssituationen.

Möten på arbetsplatserna ska förläggas på tid och plats som underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap. Alla anställda ska få information om rätten att arbeta deltid samt regler och rättigheter vid föräldraledighet, pappamånader och vård av sjukt barn. Arbetsgivaren arbetar aktivt med att införa flexibla arbetstidsmodeller.

Trakasserier och kränkande särbehandling ska inte accepteras
Kränkande särbehandling och trakasserier handlar om olika typer av mobbningsbeteenden. Det kan vara trakasserier på grund av kön, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk eller religiös tillhörighet.

Alla former av trakasserier är oacceptabla vid Vantörs stadsdelsförvaltning. Detsamma gäller ovälkomna närmanden som kränker den anställdes integritet på arbetsplatsen. Sexuella trakasserier har negativa följder för den anställdes arbetsglädje, arbetsprestation och hälsa och ska därför inte tolereras. Till sexuella trakasserier räknas t ex upprepade ovälkomna anspelningar och förslag, tafsanden eller ovälkomna skämt med sexuell anspelning.

Med kränkande särbehandling avses de tillfällen då medarbetare utsätts för nedsättande attityder eller språkbruk som t ex medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information, förföljelse i olika former, förtal eller nedsvärtningar. Alla medarbetare bör vara uppmärksamma på tendenser som kan leda till att medarbetare utsätts för kränkande särbehandling.

Förvaltningens nolltolerans när det gäller kränkande särbehandling och olika former av trakasserier ska vara känd av alla medarbetare, genom att man gör en genomgång av förvaltningens policydokument för kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, vid introduktion av nyanställda samt vid arbetsplatsträffar. Policydokumenten är för närvarande under revidering.

De medarbetare som behöver stöd och råd ska främst vända sig till ansvarig chef och i andra hand till personalkonsulterna och personalkonsulenten. Anmälan kan också göras via facklig organisation. Varje chef måste vara lyhörd och respektera den utsattes

reaktion vid anmälan, då det är den utsattes upplevelse av det inträffade som är av huvudsaklig betydelse.

Berörd chef ska i samråd med personalkonsulterna/personalkonsulenten utreda omständigheterna kring de upplevda trakasserierna och vidta åtgärder så att trakasserierna upphör.

Lönesättnings- och anställningsvillkor ska tillämpas lika för alla medarbetare
Stadsdelsförvaltningen strävar efter en jämnare könsfördelning inom alla yrkeskategorier, genom att annonser vid rekrytering utformas så att underrepresenterade grupper (ur mångfaldsperspektiv) blir intresserade av att söka tjänsten.

Av förvaltningens lönepolicy framgår det tydligt att löneskillnader på grund av kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder inte får förekomma.

Stadsdelsförvaltningens lönesättande chefer ska vara personligt engagerade i lönearbetet samt kunna motivera de löner, löneförhöjningar och löneskillnader som kan förekomma bland medarbetare.

Förvaltningen ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas, för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

En jämnare könsfördelning ska eftersträvas inom alla yrkeskategorier
Förvaltningen ska i förekommande fall använda sig av riktad annonsering där det underrepresenterade könet uppmanas att söka tjänsten i syfte att främja en jämnare könsfördelning. Strävan till jämn könsfördelning ska finnas inom hela förvaltningen och avse alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare. En analys bör dock genomföras när det gäller chefsbefattningar. Antalet manliga respektive kvinnliga chefer bör sättas i relation till fördelningen mellan könen bland medarbetarna i verksamheten.

Förvaltningens lönepolicy, i likhet med stadens policy, ska tillämpas lika och samma kriterier ska gälla för kvinnor och män, oavsett etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Löneskillnader av dessa skäl ska inte förekomma inom förvaltningen.

En arbetsgrupp med representanter från facken ska göra en översyn för att se om det finns osakliga löneskillnader i förvaltningen. Översynen genomförs under första kvartalet 2006 utifrån resultatet av lönerevisionen hösten 2005.

Förvaltningen genomför en uppföljning av sjukfrånvaron ur ett genusperspektiv inom projektet Långtidsfrisk.

STADSDELSFÖRVALTNINGEN OCH MEDBORGARNA

Enlig stadens riktlinjer ska samtliga verksamheter i relation till medborgarna:

- Utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service. Detta ska ske på ett aktivt och planmässigt sätt med uppsatta mål och årlig uppföljning.
- Rättvist fördela resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, exempelvis inom fritidsverksamhet, idrott, kultur, förskola/skola, äldreomsorg eller samhällsplanering.
- Verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden.
- Analysera förändringsförslag ur ett genusperspektiv och mångfaldsperspektiv.

Vantörs stadsdelsförvaltning ska som servicelämnare bejaka mångfalden och motverka all diskriminering. Verksamheten ska genomsyras av ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Detta förutsätter en rättvis fördelning av resurser till kvinnor, män, flickor och pojkar, för exempelvis fritid, idrott, kultur, förskola, skola, äldre- och handikappomsorg m.m. Insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har stor betydelse för de verksamheter som vänder sig till stadsdelsområdets invånare.

De mål som finns uttryckta i denna jämställdhets- och mångfaldsplan avser förhållningssättet inom förvaltningen samt förvaltningens relation till medborgarna. För varje verksamhetsområde finns dessutom i verksamhetsplanen för år 2006 mål som ansluter till området demokrati, integration och diskriminering. Exempelvis är en av de primära insatserna för att uppnå ökad integration att individer får arbete och därigenom kommer in i samhällsgemenskapen. Inom individ- och familjeomsorgen genomförs flera riktade insatser för att minska antalet arbetslösa och förvaltningen bedriver öppenvårdsprogram som särskilt riktar sig mot kvinnor.

Förvaltningen har i tertialrapport 2 2005 redovisat de metoder som tillämpas för att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer. En viktig del i förvaltningens arbete för att ge alla medborgare likvärdiga möjligheter att delta i samhällslivet är satsningen på Stadsdelsförnyelsen. Förvaltningen bedriver ett antal projekt inom Stadsdelsförnyelsen för att ytterligare bidra till integrationen i stadsdelsområdet.

ANSVAR

Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Alla chefer har ett arbetsgivaransvar för att lagstiftningen efterlevs och därutöver har förvaltningsledningen ett särskilt ansvar som förebild och normbildare i jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

UPPFÖLJNING

Jämställdhets- och mångfaldsplanen redovisas i verksamhetsplanen och följs upp i samband med verksamhetsberättelsen.

ARBETSSÄTT

Mångfalds- och jämställdhetsplanen har tagits fram av strategi- och planeringsavdelningen i samverkan med de fackliga organisationerna. Personalkonsult (PA-konsult) med särskilt ansvar för mångfalds- och jämställdhetsfrågor har utsetts. Varje chef ansvarar för att integrera mångfalds- och jämställdhetsarbetet inom det ordinarie arbetet i respektive verksamhet.

Samverkan med de fackliga organisationerna har genomförts den 10 november 2005.

Jämställdhets- och mångfaldsmål 2006

Alla berörda chefer ansvarar för att personal vid introduktion alternativt på arbetsplatsträffar får information om mångfalds- och jämställdhetsplanen.

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
Mångfalden inom förvaltningen ska öka	Fler personer med invandrarbakgrund ska anställas som chefer och på handläggarnivå, om kompetensen bedöms likvärdig.	Ansvarig chef	USK:statistik
Alla tendenser till uttryck för rasism, främlingsfientlighet och diskriminering ska aktivt motverkas	Information och diskussion om policydokumentet om kränkande särbehandling ska ske på arbetsplatsträffar och vid introduktion av nyanställd personal.	Alla medarbetare. Chefer har särskilt ansvar.	Vid uppföljningen av arbetsplatsträffarna Förvaltningsledning Förvaltningsgrupp
Fler kvinnor och män anställda i staden ska kunna förena förvärvsarbete och familjeliv	Möten ska förläggas på tid och plats som gör det lättare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. All personal ska informeras om rätten att arbeta deltid samt regler och rättigheter vid föräldraledighet, och vård av sjukt barn. Förvaltningen ska arbeta aktivt med flexibla arbetstidsmodeller	Ansvarig chef	Berörda chefer

Mål	Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
Trakasserier och kränkande särbehandling ska inte accepteras	Information och diskussion om policydokumentet Sexuella trakasserier ska ske på arbetsplats träffar. Vid introduktion av nyanställda informeras om planen	Ansvarig chef	Förvaltningsledning Förvaltningsgrupp
Löneskillnader på grund av kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder får inte förekomma.	Bevakas vid lönerevisionsförhandlingar	Ansvarig chef Strategi- och planeringsavdelningen	Vid nyanställning Vid lönerevisioner
Jämn könsfördelning ska eftersträvas	I annonser anges att förvaltningen gärna ser sökande av underrepresenterat kön.	Ansvarig chef	Strategi- och planeringsavdelningen tar stickprov 1 gg/år
Det ska finnas möjlighet till kompetensutveckling för alla medarbetare	Arbetet med kompetensutvecklingsplaner ska utvecklas för alla medarbetare	Ansvarig chef	Arbetsmiljörevisionen
Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2005	Långtidsfriska – projekt under 2006 för att fokusera på de faktorer som främjar medarbetarnas frisknärvaro och minskar långa sjukskrivningar Hälsocoachning av personal Äldre- och handikapp intensifierar samarbetet med försäkringskassan vad gäller gruppen långtidssjukskrivna	Strategi- och planeringsavdelningen Projektledning Ledningsgrupp IoF Ledningsgrupp BoU Ledningsgrupp ÄoH	Förvaltningsledning Förvaltningsgrupp
Mål	Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
	Systematiskt	Förvaltningsledning	Förvaltningsledning

	arbetsmiljöarbete och friskfaktorer tas upp på chefsträffar		
	Träning på arbetstid inom ÄoH	Ledningsgrupp ÄoH	Arbetsmiljörevision

HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER

Lönekartläggning och allmänna statistikuppgifter

Arbetsgivaren ska varje år kartlägga och analysera eventuella skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor samt bedöma om förekommande löneskillnader har samband med kön.

Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen. Förvaltningens handlingsplan för 2006 kommer att tas fram i en partsgemensam arbetsgrupp under första kvartalet 2006, med hänsyn tagen till resultatet av lönöversynsförhandlingen 2005.