

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2006

Stadsdelsförvaltningen ska ha ett arbetsklimat som kännetecknas av alla människors lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska omfatta förvaltningens ansvar både som arbets- och servicegivare.

Enligt stadens jämställdhetspolicy ska jämställdhetsarbetet bedrivas på tre nivåer: i personalpolitiken, i stadens verksamheter och i ett omvärldsperspektiv. Arbetet med jämställdhet ska genomsyra alla politikområden och alla verksamheter.

Förvaltningen ska målmedvetet strukturera sitt arbete genom att upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan, som utgår från gällande lagstiftning och stadens styrdokument (uppgifter om stadens huvudsakliga styrdokument redovisas i slutet av detta dokument).

Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Varje chef svarar för att arbetet bedrivs på enheterna, där medarbetare och chef i samverkan ska komma fram till enhetsspecifika åtgärder. Arbetet ska präglas av definitionerna av de ledande begreppen:

- *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*. Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Målsättning

- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska leda till goda arbetsförhållanden och bra verksamhet för förvaltningens medarbetare och stadsdelsnämndens invånare.
- Medarbetarnas och medborgarnas lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter ska präglade förvaltningens arbete.
- Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska följas upp i tertiärrapporter och verksamhetsberättelsen.

Till hjälp att uppnå målsättningen finns bifogad plan. Ansvarig för uppföljning och revision är personal- och serviceavdelningen i samverkan med övriga avdelningar och de fackliga organisationerna.

Utvärdering av handlingsplanen för år 2005

Åtgärd

Seminarier om mångfaldsfrågor ska arrangeras för enhetschefer.

Anställda blivande fäder inom förvaltningen ges möjlighet att på arbetstid besöka mödravårdscentralen två gånger.

Annonser vid rekrytering utformas så att underrepresenterade grupper intresseras.

Möjligheter till flexibla arbetstidslösningar.

Varje enhet utarbetar i enlighet med förvaltningens policys egna rutiner för att bemöta kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Inför löneöversyn ska enhetscheferna delges lönekartläggning när det gäller kvinnor respektive mäns löner.

Diskussion om fördelning av resurser till brukare ur jämställdhetsperspektiv.

Utvärdering/resultat

Stadens diskrimineringsfunktionär informerade vid ett chefsforum under år 2004 om sitt arbete och om regelverken inom området. En av chefsgrupperna har därefter haft som sitt fördjupningsområde ”Mångfald i ett ledarperspektiv”.

Information har gått ut till enheterna. Resultatet kommer att mätas under år 2006 genom att varje enhet redovisar hur många som utnyttjat den här möjligheten i förhållande till antalet nyblivna fäder.

På grund av övertalighetssituationen har endast ett fåtal rekryteringar genomförts och de har varit inom staden. Någon rekryteringspolicy finns inte.

Hälsoprojektet på Stureby sjukhem startade år 2005 med medel från kompetensfonden. Syftet är att minska frånvaron genom att på försök schemalägga arbetstiden med 33 timmar per vecka. Resterande fyra timmar fördelas på två timmars fysisk aktivitet och två timmar kompetenshöjande utbildning.

Årsta gruppboende har under året provat årsarbetstid.

Mer flexibla arbetstidsmodeller har provats inom hemtjänsten med en utveckling av 3-3 modellen.

En översyn av förvaltningens olika policys har gjorts under året. Under år 2006 kommer dessa att anpassas till rutiner inom varje enhet.

Enhetscheferna delges alltid vid löneöversyn en lönekartläggning för sin enhet.

Inom socialtjänstens enhet för barn och ungdom har diskussionerna lett till frågor om vilka som får insatser och hur behoven ser ut. Resultatet har blivit riktade insatser till flick-

or. För pojkar finns en särskild tid på ungdomsmottagningen. På fritidsgården i Dalen är aktiviteterna en kväll enbart riktade till flickor.

När det gäller insatser för vuxna med missbruksproblem fokuseras diskussionerna kring kvinnors speciella behov av insatser.

Insatser för att nå en ökad mångfald på ledningsnivå är att vid tillsättning av chefer även ta hänsyn till ett mångfaldsperspektiv.

Har inte varit aktuellt.

Handlingsplan för år 2006

Åtgärd

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Förvaltningen har ett samverkanssystem med de fackliga organisationerna på alla nivåer i organisationen. Den dagordning som är fastställd i samverkansavtalet omfattar jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Enheterna har i uppdrag att i alla frågor beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet. På arbetsplatsträffar ska jämställdhets- och mångfaldsplanen diskuteras.

Ansvarig

Uppföljning

Respektive enhetschef. Verksamhetsberättelsen.

Målinriktat arbete

”Medarbetare ska ha inflytande i planering, utförande och uppföljning av arbetet.” Målet ger möjlighet för alla medarbetare att ha synpunkter på arbetsförhållanden, arbetsorganisation och arbetsmiljö.

Respektive enhetschef. En fråga läggs in i den medarbetarenkät som ska göras år 2006.

Fördelningen av nya datorer och kringutrustning ska göras planmässigt utifrån arbetsuppdragets art, arbete med minneskrävande dataprogram och medarbetarnas behov. Hänsyn ska tas till personer med nedsatt syn och arbetstiden vid datorn när det gäller fördelning av stora bildskärmar.

Respektive avdelningschef. Tertialrapporter och verksamhetsberättelsen.

En beroendemottagning kommer att öppna i januari, där en av målsättningarna är att nå kvinnor med missbruksproblem i ett tidigt skede.

Avdelningschefen för socialtjänsten. Tertialrapporter och verksamhetsberättelsen.

Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
Förvaltningen driver tillsammans med primärvårdens psykiatri och Vantörs stadsdelsförvaltning en ny verksamhet, som vänder sig till unga vuxna med olika problem.	Avdelningschefen för socialtjänsten.	Tertialrapporter och verksamhetsberättelsen.
Aktiva åtgärder och mätbara mål		
Ett aktivt arbete för att rekrytera fler män till de olika verksamheterna ska göras. En strategi både för jämställdhet och ökad mångfald ska upprättas.	Avdelningschefen för personal och service.	Tertialrapporter och verksamhetsberättelsen.
Åtgärder för att motverka etniska trakasserier eller repressalier, diskriminering på grund av sexuell läggning eller funktionshinder, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i arbetslivet		
På alla arbetsplatsträffar ska berörd policy och delar av den psykosociala enkäten diskuteras.	Respektive enhetschef.	Tertialrapporter och verksamhetsberättelsen.
Jämställda löner		
Under året utvecklar förvaltningen arbetet med lönekartläggning för att spåra osakliga löneskillnader. Den könsuppdelade lönestatistiken i jämställdhets- och mångfaldsplanen är ett underlag för att analysera skillnader. För att underlätta jämförelser kommer redovisningen att kompletteras med lönestatistik för staden som helhet. Det räcker emellertid inte med statistik för att kunna avgöra om det finns osakliga löneskillnader. Förvaltningen föreslår därför att en djupare analys görs i samarbete med de fackliga organisationerna för att kartlägga bakgrunden till löneskillnaderna i vissa yrken, exempelvis inom förskolan och äldreomsorgen.	Avdelningen för personal och service.	Tertialrapporter och verksamhetsberättelsen.

Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
Verksamheten i förhållande till brukare och/eller medborgare		
Inom äldreomsorgen förstärks integrationsarbetet genom att olika språkgruppers behov uppmärksammas. Försök kommer att göras genom att söka personalgrupper som har samma språkkunskaper och etnisk bakgrund som vårdtagarna. De erfarenheter, som vunnits inom Årsta sjukhem, kommer att tas tillvara i arbetet.	Avdelningschefen för utföraravdelningen äldreomsorg, särskilda boendeformer.	Följs upp vid dialogmöten och i verksamhetsberättelsen.
Verksamheter i förhållande till brukare och/eller medborgare		
Avdelningen för personal och service ska svara för att policys tas fram, bland annat för att motverka diskriminering. En policy för anställning- och rekrytering tas fram.	Avdelningschefen för personal och service.	Tertialrapporter och verksamhetsberättelsen.
Kostnader för diskrimineringsärenden		
Statistik och kostnader kommer att redovisas i verksamhetsberättelsen för år 2006.	Förvaltningsledningen.	Verksamhetsberättelsen.
Sammanställning av uppgifter om huvudsakliga styrdokument		
<ul style="list-style-type: none"> • Riktlinjer för satsning på stadsdelsförnyelse (KF 2003-09-08) • En god start för barnet – reviderat handlingsprogram för Stockholm (KF 2004-09-20) • Riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsplaner (KF 2004-11-22) • Antidiskrimineringsklausul; tillämpas vid stadens upphandlingar (KF 2005-01-24) • Plan för jämlikhet, integration och mångfald, Lika möjligheter allas ansvar (KF 2005-05-09) • Reviderade riktlinjer för serveringstillstånd (KF 2005-06-07) • Stockholms stads personalpolitik (KF 1998-02-16) • Jämställdhetspolicy (KF 1998-09-08) • Stockholms stads lönepolitik (KF 1999-05-12) • Ledarstrategi för chefer i Stockholm stad (KF 2005-05-23) • Kompetensförsörjningsstrategi för Stockholms stad (Beslut väntas i KF under år 2005). 		