



Bilaga till VP 2010

PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD 2010

UTGÅNGSPUNKTER

Mångfald handlar om att samhället består av en mängd individer som är olika varandra i fråga om bakgrund, ursprung, etnisk tillhörighet, ålder, kön, sexuell läggning, funktionshinder etc. Mångfaldsarbetet handlar om att lyfta fram människors olikheter, men framför allt om att lära sig att ta vara på olikheterna. Mångfaldsarbete är ett utvecklingsarbete.

Mångfald och jämställdhet bygger på grundsynen att varje människa är unik och genom människors olika kunskaper och erfarenheter skapas dynamik och utvecklingsmöjligheter.

I Spånga-Tensta möter vi en mångfald av människor i våra arbeten. Om vi blir medvetna om våra olikheter och blir goda förebilder för att utveckla mångfald och jämställda förhållanden kommer vi att påverka utvecklingen på våra arbetsplatser och bland de människor vi dagligen möter. Det blir attraktivt att arbeta hos oss. Kunskapen och professionaliteten höjs på arbetsplatser där allas olikheter tas till vara.

Lagar, kollektivavtal och stadens riktlinjer i jämställdhets- och mångfaldsfrågor utgör basen för arbetet på förvaltningen.

Vi ska ständigt arbeta för att utveckla och förändra våra attityder, värderingar och förhållningssätt.

För det fortsatta interna utvecklingsarbetet framhålls vikten av kompetensutveckling i en förbättringsprocess. Här läggs också grunden till att utforma en samordnad kartläggning av behov av verksamhetsutveckling och kompetens.

AKTIVA ÅTGÄRDER

Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Formerna för det dagliga arbetet präglas av samverkan och delaktighet. Informationen sprids snabbt och är tillgänglig för alla. Inriktningen i

samverkansavtalet är, att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i arbetet. Den enskilde medarbetaren är grunden för samverkssystemet.

Mångfalds- och jämställdhetsfrågor behandlas i den löpande verksamheten och uppmärksammas i allt personalpolitiskt arbete. Konkret ska mångfalden beaktas vid rekrytering, utbildning, befordran och förankring. En jämnare spridning av mångfald och kön eftersträvas på alla nivåer och i alla verksamheter.

- övergripande och principiella frågor som rör jämställdhet och mångfald behandlas i förvaltningsgrupp.
- varje chef ansvarar för att ett aktivt och målinriktat mångfalds- och jämställdhetsarbete bedrivs inom sitt verksamhetsområde.
- företrädare från personalavdelningen ingår i stadens nätverk för jämställdhet- och mångfald.

Målinriktat jämställdhetsarbete Spånga-Tensta

För att stadsdelens jämställdhet och mångfaldsplan ska få genomslagskraft krävs aktiva insatser. Aktiviteterna integreras i förvaltningens ordinarie arbete och jämställdhets- och mångfaldsperspektivet utgör en naturlig del i samband med stadsdelsförvaltningens beslutfattande.

Arbetsförhållanden

Goda arbetsförhållanden utvecklas där de anställdas/medarbetarnas aktiva och engagerade medverkan kan tillgodoses. Arbetsmiljön präglas av respekt för och tillit till individen samt ska vara säker, stimulerande och utvecklande.

Arbetsmiljöfrågorna hanteras i samverkan på lokal nivå och ska:

- skapa arbetsförhållanden, både fysiskt och psykiskt, som möjliggör samma arbetsuppgifter för både kvinna och man
- arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare.

Vi är generösa med att bevilja ledigheter till anställda, som av kulturella eller religiösa skäl har önskemål om ledigheter vid andra tidpunkter än de ”traditionella svenska” vid andra högtider än kristna, semester etc.

Möjlighet att förena föräldraskap och arbete

Arbetsgivaren underlättar för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

- det råder en öppen attityd till att öka möjligheterna att förena förvärvsarbete med familj, barn och föräldraskap samt ett aktivt deltagande i samhällslivet
- erbjuda föräldrar, genom flexitid, deltid samt möjlighet till individuell arbetstid.
- förlägga obligatoriska möten på tider då alla medarbetare kan delta, för att inte beröva föräldrar möjlighet till delaktighet.

Trakasserier

Vi verkar för att ingen medarbetare utsätts för trakasserier.

Detsamma gäller ovälkomna närmanden av sexuell natur. På våra arbetsplatser är det viktigt att från ledningens sida tydligt och kraftfullt tillämpa det regelverk som finns för att motverka beteenden och uppträdanden med sexuell anspelning på Spånga-Tenstas arbetsplatser.

Förvaltningen motverkar trakasserier genom att:

- verka för att den policy som finns när det gäller sexuella trakasserier/kränkande särbehandling tillämpas med respekt.
- medarbetarna aktivt medverkar till att förebygga kränkande särbehandling.
- snabbt utreda när en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av t ex kön, etnicitet eller sexuell läggning.

Rekrytering

Kvinnor och män har samma rättigheter och möjligheter oavsett ålder, handikapp och etnisk bakgrund vid anställning. Kvinnor och män kan utvecklas utan hinder i form av diskriminerande regler och fördomar. Erfarenheter och lärdomar utifrån kvinnors och mäns olika utgångspunkter tas tillvara och värderas lika.

Av tradition är många arbetsplatser inom Spånga-Tensta kvinnodominerande. Arbetet i förskolan, omsorgen om äldre och funktionshindrade samt administrativa/utredande arbetsuppgifter utförs till stor del av kvinnor. Arbetets karaktär avgör ofta könsfördelningen och manliga och kvinnliga yrken ges ofta olika social status.

Arbetsmiljö/arbetsuppgifter/metoder är i dag utformade på sådant sätt att det inte medför hinder för vare sig kvinnor eller män att utföra någon arbetsuppgift inom förvaltningens verksamheter.

Totalt har stadsdelsförvaltningen en stor andel anställda med invandrabakgrund - men det är få chefer med invandrabakgrund. Strävan är att rekrytera fler med annan etnisk bakgrund till de arbetsplatser där vi idag har få.

Stadsdelsförvaltningen beaktar alltid mångfalds- och jämställdhetsaspekter vid anställningar. Bl a beskrivs arbetsuppgifter och kvalifikationskrav på ett könsneutralt sätt, både kvinnor och män kallas till anställningsintervju om det finns sökande av båda könen.

Om det på arbetsplatsen inte råder en i huvudsak jämn fördelning av de anställda, ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, gör förvaltningen särskilda ansträngningar vid nyanställningar för att eftersträva att andelen som är underrepresenterad ökar.

Stadsdelsförvaltningen har en hög medelålder och behöver rekrytera fler unga. Vid rekrytering eftersträvas en jämn åldersspridning i våra arbetsgrupper. De allra flesta arbetsplatser är kvinnodominerande och det är en viktig jämställdhetsfråga att få in fler män i alla våra verksamheter. Speciellt viktigt är det i äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade samt förskolan för att:

- åstadkomma en jämn könsfördelning är rekryteringsprocessen ett viktigt instrument.
- rekrytera könsneutralt
- vid vakanser i första hand efter bedömning utöka deltidsanställningar till heltider.
- öka andelen chefer med invandrabakgrund
- för det fortsatta interna utvecklingsarbetet framhålla vikten av kompetens i en förbättringsprocess. Här läggs också grunden till att utforma en samordnad kartläggning av behov av verksamhetsutveckling och kompetens

Lönefrågor

Vi förhindrar att skillnader i löner och andra anställningsvillkor uppstår mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller betraktas som likvärdigt. Varje



år görs kartläggning och analys av lönestatistik, uppdelad på kvinnor och män. Resultatet användas som ett underlag vid den årliga löneöversynen.

Medarbetarsamtalen utgör ett bra instrument för att säkra att medarbetarnas kompetensprofiler stämmer överens med arbetskraven. Alla chefer skall årligen ha samtal med sina medarbetare.

I Spånga-Tensta utgår hanteringen av lönefrågor från den lönepolicy som är framtagen, vilket bl a innebär att:

- kvinnor och män ges lika lön för lika arbete och arbete av lika värde
- stadsdelsförvaltningen inte har några löneskillnader som beror på kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder
- föräldralediga inte halkar efter i löneutvecklingen
- arbetsgivaren och de fackliga organisationerna diskuterar grunden till eventuella löneskillnader och vilka åtgärder som kan behöva vidtas
- vid förekomst av osakliga löneskillnader ska korrigeringsåtgärder ske i anslutning till närmaste löneöversyn.

SLUT