



BILAGA 3. MÅNGFALDS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Inledning

Arbetet med mångfald och jämställdhet styrs av lagstiftning och stadens interna styrdokument. Jämställdhetslagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter. Båda lagarna innehåller också förbud mot diskriminering. Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder innehåller förbud mot diskriminering och trakasserier men inga krav på aktiva åtgärder.

Staden har i ”Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter” angivit riktlinjer för nämndernas jämställdhets- och mångfaldsplan. I stadens jämställdhetspolicy och personalpolicy behandlas också jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare och anställda. Arbetet med jämställdhet och mångfald ska integreras i stadens alla verksamheter. Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i kvalitetsarbetet. Arbetet ska redovisas ur två perspektiv, staden som arbetsgivare och som servicegivare.

Ansvar

Ansvar för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsmålen ligger på respektive nämnd. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att arbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning, att en plan upprättas i samband med verksamhetsprogrammet och att arbetet utvärderas i verksamhetsberättelsen. Enhetschefer och avdelningschefer har ansvar för att åtgärder i planen genomförs.

Mångfald och jämställdhet på Miljöförvaltningen

Mångfald är en tillgång. Människors lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, ålder, etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning ska gälla för alla på Miljöförvaltningen, i kontakten med varandra såväl som i kontakten med omvärlden. Förvaltningens ambition är att aktivt förebygga såväl främlingsfientlighet som diskriminering och trakasserier av alla slag. En organisation som kännetecknas av mångfald bland medarbetarna höjer den totala kompetensnivån, vilket förbättrar effektiviteten i verksamheten och ökar därmed förutsättningarna att motsvara invånarnas förväntningar på god service i staden. Men för att intentionerna i Miljöförvaltningens mångfalds- och jämställdhetsplan ska kunna förverkligas, måste varje chef och medarbetare bidra till det samverkansarbete som en attraktiv arbetsplats, byggd på jämställdhet och mångfald, förutsätter.

Trakasserier och kränkande särbehandling

Trakasserier på grund av kön är ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares eller arbetssökandes värdighet och som har samband med kön. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en arbetstagares eller arbetssökandes värdighet.

Miljöförvaltningens regler för kränkande särbehandling slår fast att ingen kränkande särbehandling är tillåten. Respekt på arbetsplatsen är A och O. Det är respektive chefs ansvar att se till att arbetsmiljön är fri från alla slag av trakasserier. Reglerna beskriver också vart man ska vända sig om man känner sig utsatt för någon form av kränkande särbehandling.

Kartläggning och jämförande statistik

Kartläggningen och den jämförande statistiken baseras på områdena rekrytering/anställning, föräldraledighet, lön och sjukfrånvaro. Eftersom det statistiska underlaget är relativt litet kan förändringar som ser stora ut i procent innebära små faktiska förändringar.

REKRYTERING/ANSTÄLLNING

Förvaltningen har 60 % kvinnor och 40 % män anställda.

Av förvaltningens avdelningschefer är tre män och två kvinnor. Av enhetscheferna är sex män och fyra kvinnor.

Fördelningen per avdelning och yrkeskategori framgår nedan.

Fördelning per avdelning (%)	Män	Kv.
Hälsoskydd	27	73
Livsmedelskontrollen	34	66
Verksamhetsstöd o stab	56	44
Plan- och miljö	41	59
Miljöövervakningen	57	43

Fördelning per yrkeskategori (%)	Män	Kv.
Adm.assistent	0	100
Inspektör	30	70
Intendent/avd.ing	54	46

FÖRÄLDRALEDIGHET OCH SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron är 4,7 % av arbetstiden för kvinnor och 2,7 % för män. Vård av sjukt barn utgör 0,7 % av arbetstiden för kvinnor och 0,9 % för män. Ledighet för barns födelse utgör 6,6 % av arbetstiden för kvinnor och 1,9 % för män. Deltidsarbete p.g.a. föräldraledighet utgör 0,9 % av arbetstiden för kvinnor och 0,5 % för män.

LÖN

Nedan visas medianlön för de större yrkeskategorierna innan 2007 års löneöversyn.

Median-lön	Män	Kv.	Alla
Inspektör	25 050	24 430	24 600
Adm.ass			21 300
Intendent/ avd ing	28 300	28 285	28 300

ANALYS AV KARTLÄGGNINGEN

Kartläggningen visar att andelen kvinnor ökar även om könsfördelningen är relativt jämn. På avdelningsnivå och bland olika yrkeskategorier är fördelningen mer ojämn vilket

behöver beaktas vid rekrytering. Målet att nå en jämnare könsfördelning får sättas på lång sikt.

Andelen män som tar ut olika former av föräldraledighet är förhållandevis hög vilket är glädjande. Lönekartläggningen i 2007 års lönerörelse visade inte på några osakliga löneskillnader. Förvaltningen har genomfört en arbetsvärdering med en analys av lönerna i de olika befattningsgrupperna. Analysen visade inte på några osakliga löneskillnader inom eller mellan större grupper. Resultatet kommer att ligga till grund för 2008 års löneöversyn.

Mål för mångfalds- och jämställdhetsarbetet

- Inom fyra år ska könsfördelningen bli jämnare på förvaltning, avdelningar och i yrkesgrupper.
- Andelen anställda med annan etnisk tillhörighet än svensk ska öka.
- Kunskapen om mångfald och jämställdhet ska öka
- Det ska vara möjligt för alla anställda att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Aktiva åtgärder

För ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete ser förvaltningen till att

- genom ett korrekt myndighetsarbete behandla alla lika oavsett bakgrund
- genom flexibla arbetstider underlätta för medarbetarna att förena föräldraskap och förvärvsarbete och utöva olika religioner
- förlägga obligatoriska möten på tider där även deltidsarbetande kan delta
- informera nyanställda chefer om rekrytering ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv
- annonser vid rekrytering innehåller en formulering att vi eftersträvar en blandning vad gäller kön, ålder och etnisk bakgrund
- om möjligt en man och en kvinna deltar i urval och intervjuer vid rekrytering för att säkerställa en bredare belysning av ansökningar
- aktivt bevaka att föräldralediga inte halkar efter i löneutveckling
- i lönekartläggningen vid varje års löneöversyn analysera lönerna ur ett jämställdhetsperspektiv
- uppmuntra män att ta ut föräldraledighet
- erbjuda särskilda medarbetarsamtal inför längre föräldraledighet för att planera för kontakt under ledigheten
- hålla kontakt och skicka information till föräldralediga för att underlätta återgång i arbete
- analysera medarbetarenkäter ur ett köns- och åldersperspektiv
- använda enkel svenska i vårt informationsmaterial och på vår hemsida

Kommande åtgärder för år 2008 är att

- sprida information om mångfalds- och jämställdhetsplanen till chefsgruppen och på APT
- ett chefsgruppsmöte under året har mångfald och jämställdhet som tema med planen som grund
- ett APT på varje avdelning under året har mångfald och jämställdhet som tema med planen som grund

Uppföljning och samverkan

Uppföljning av resultatet av åtgärderna sker på arbetsplatsträffar, i förvaltningsgrupp, i medarbetarsamtal och i medarbetarenkäter. Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen sker i samband med tertialrapporter och i verksamhetsberättelsen.

2007 års plan följs upp i verksamhetsberättelsen.

Planen är framtagen i samverkan i förvaltningsgruppen.