

LIKABEHANDLINGSPLAN ÅR 2007

Utgångspunkter

Målet med jämställdhets- integrations och mångfaldsarbetet är att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer. Arbetet med dessa frågor ses i Södermalms stadsdelsförvaltning som en del i arbetet för ökad hälsa. Jämställdhet och mångfald ska också prägla vårt arbete och vårt förhållande till våra brukare. Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete utgår från stadens jämställdhetspolicy och de olika diskrimineringslagarna.

Ansvar för målen i stadsdelsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan uppfylls åligger förvaltningschefen, avdelnings- och enhetschefer.

Definitioner

Jämställdhetsarbetet har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i arbetet. Jämställdhetslagen gäller för hela arbetsmarknaden och för alla typer av anställningar. I stadsdelsförvaltningen finns en plan för att motverka alla former av trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling.

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och innebär att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Jämlikhet betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, sexuell läggning, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, arbetsvillkor eller funktionshinder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

Integration är en ömsesidig förändringsprocess som involverar alla individer, oavsett om man tillhör en minoritet eller majoritet. Integration betyder att olika grupper inte behöver ge upp sin särart för att uppnå likvärdiga villkor. Likvärdiga levnadsvillkor och delaktighet i den sociala och politiska gemenskapen är viktiga mått på integration och därför är integration en fråga om makt och dess fördelning.

Mångfald bygger på grundsynen att varje människa är unik och har lika värde, vilket betyder att var och en ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar. Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstare

En partssammansatt arbetsgrupp med ansvar för framtagande av Jämställdhets- och mångfaldsplanen, ska även ge stöd till chefer i deras arbete utifrån denna plan. Deltagandet i den partssammansatta gruppen ska bygga på frivillighet.

Arbetet för jämställdhet, integration och mångfald ska bedrivas integrerat med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kontinuerlig information ska ges i den ordinarie organisationen för systematiskt arbetsmiljöarbete. Målformulering samt uppföljning av planen och de aktiva åtgärderna ska ske i stadsdelsförvaltningens ordinarie uppföljningsstruktur, integrerat system för ledning och uppföljning. Enheternas arbete följs upp i tertialrapport 2.

Under arbetet med enheternas verksamhetsplanering ges stöd till enheter och avdelningar via bedömningsgrupper, bestående av PA-konsult, ekonomicontroller, avdelningscontroller och avdelningschef.

Varje chef i förvaltningen åtar sig att göra Jämställdhets- och mångfaldsplanens innehåll känt för alla anställda, till exempel vid arbetsplatsträffar, genom att delge medarbetarna planen eller smågruppsdiskussioner.

För att ge möjlighet att aktivt arbeta med diskrimineringsfrågorna är arbetsmaterialet "Hälsa, arbete och kön", utgivet av Sveriges kommuner och landsting, utskickat till samtliga chefer och fackliga organisationer i förvaltningen.

UPPFÖLJNING:

Hur har enheten gjort jämställdhets- och mångfaldsplanens innehåll känt för medarbetarna? Beskriv.

AKTIVA ÅTGÄRDER ÅR 2007

Arbetsförhållanden

Det ska råda goda arbetsförhållanden för alla individer och grupper på våra arbetsplatser. Arbetsmiljön ska präglas av respekt för och tillit till individen samt vara säker, stimulerande och utvecklande. Det ska råda en öppen dialog mellan ledningen och medarbetarna.

Arbetsorganisation och arbetsmiljön, den fysiska såväl som den psykosociala, ska lämpa sig för både kvinnor och män. Förvaltningen ska särskilt under året arbeta med delaktighet vid personalmöten. Alla enheter ska formulera ett åtagande och arbetssätt för att dels synliggöra diskriminerande hinder och dels förebygga diskriminering.

Alla enhetschefer ska, till medarbetarnas stöd, utforma ett för enheten gemensamt synsätt för att hantera brukare som diskriminerar.

Metod för framtagande av sjukfrånvarostatistik uppdelad på kön, ska utarbetas på personalavdelningen och ekonomiavdelningen, inför den årliga lönekartläggningen.

UPPFÖLJNING:

Hur arbetar enheten med att synliggöra diskriminerande hinder för medarbetarna?

Hur förebygger enheten att de diskriminerande hindren uppstår eller undanröjs?

Har enheten i handlingsplan baserad på det systematiska arbetsmiljöarbetet, anpassat arbetsmiljön efter kvinnors och mäns behov?

Har enheten tagit fram ett gemensamt synsätt för att hantera brukare som diskriminerar?

Arbete och föräldraskap

Kvinnor och män ska kunna kombinera arbete, föräldraskap och aktivt deltagande i samhällslivet. Varje enhet ska planera för hur man vid enheten kan underlätta för kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap. Detta kan till exempel handla om förläggning av personalmöten, information om rättigheter i samband med föräldrale-dighet eller att förse medarbetare med information under föräldraledighet.

Inför medarbetarens återgång i arbete ska chefen kartlägga och åtgärda eventuellt behov av kompetensutveckling. En flexibel och öppen attityd till okonventionella lösningar ska uppmuntras för att öka möjligheterna att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Det kan gälla till exempel arbetstidens förläggning och möjlighet till distansarbete.

UPPFÖLJNING:

Hur har enheten planerat för att underlätta för kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap?

Trakasserier

En revidering av policyn för att motverka trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling ska genomföras årligen. Policyn ska vara väl känd hos medarbetare och chefer. Ett etiskt råd med ansvar för policyn, ska bildas.

UPPFÖLJNING:

Hur har du gjort policyn mot trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling känd bland medarbetarna?

Etiskt råd ska inrättas i stadsdelsförvaltningen.

Jämn fördelning mellan kvinnor och män

Genom att förändringsförslag varje gång analyseras ur ett genusperspektiv säkras att en rättvis fördelning av resurser görs till kvinnor och män. Inom Södermalms stadsdelsförvaltning används en risk- och konsekvensanalys vid varje förändring.

Rekrytering

Forskning visar att en organisation som består av anställda med olika bakgrund och erfarenheter skapar ökad kreativitet i arbetet. Att ta till vara mångfalden innebär att tillämpa både ett demokratiskt och ett individuellt synsätt i syfte att utnyttja organisationens hela kapacitet. Arbetet för mångfald syftar till att ta tillvara de olikheter i kompetens, erfarenhet och personliga förutsättningar som finns hos dagens och morgondagens medarbetare, vid all rekrytering, kompetensutveckling, arbetsfördelning, befordran med mera. Av chefer krävs förmåga att se till varje individs förutsättningar att utvecklas och kunna bidra till att nå organisationens mål.

En jämnare spridning av mångfald ska eftersträvas i alla verksamheter och personalgrupper. Underrepresenterat kön i alla befattningar bör öka. Varje chef ska verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män. Detta ska göras genom att på lika grund värdera olika kompetenser och erfarenheter och genom att tillse att inter-

vjgruppen har jämn könsfördelning. Vid nyansställning ska det klart framgå att arbetsgivaren gärna ser sökande av underrepresenterat kön.

Under 2006 har få rekryteringar gjorts.

UPPFÖLJNING:

En arbetsgrupp ska ta fram förslag till metoder för intern rörlighet och en strukturerad och medveten rekryteringsprocess samt kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen.

Lönekartläggning och analys

Lönekartläggning genomförs varje år och ska omfatta kvinnor och män i alla befattningar med mer än tre innehavare. Det som kartläggs är fördelningen av antal kvinnor och män i olika befattningar, medianlön samt lönespann. För att jämföra likvärdiga arbeten används befattningsvärderingssystemet BAS. Analysen av lönekartläggningen ska göras i samverkan med de fackliga organisationerna.

Då snedfördelningen av antalet anställda är stor mellan könen inom de flesta av befattningarna, är det svårt att dra säkra slutsatser utifrån lönekartläggningen.

Handlingsplan för jämställda löner

Efter analys av lönekartläggningen upprättas en handlingsplan i syfte att uppnå jämställda löner där osakliga löneskillnader föreligger. Stadsdelsförvaltningen har en lönepolicy som utgångspunkt för arbetet med lönestrukturen. I handlingsplanen redovisar förvaltningen den analys av lönekartläggningen som genomförts, justeringar och åtgärder med anledning av detta samt tidsplan och kostnadsberäkningar för de kommande tre åren.

Eventuella lönejusteringar görs i samband med den årliga löneöversynen. Inför löneöversynsförhandlingarna jämförs likvärdiga befattningar inom olika verksamhetsområden, med hjälp av befattningsvärderingssystemet BAS, för att få en enhetlig lönestruktur inom förvaltningen.

VERKSAMHETEN I FÖRHÅLLANDE TILL BRUKARE OCH ÖVRIGA MEDBORGARE

Arbetet med att motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service ska integreras vid stadsdelsförvaltningens samtliga enheter. Detta leder till ett gott och likvärdigt bemötande för alla brukare samt en rättvis fördelning av resurser till flickor, pojkar, kvinnor och män i stadsdelsnämndens alla verksamheter.

REFERENSER OCH STYRDOKUMENT

Lagtext

- Jämställdhetslag (1991:433)
- Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

S

- Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

Ombudsmän

- Jämställdhetsombudsmannen: <http://www.jamombud.se/>
- Diskrimineringsombudsmannen: <http://www.do.se/>
- Handikappombudsmannen: <http://www.ho.se/start.asp?sida=>
- Ombudsmannen mot diskriminering pga sexuell läggning: <http://www.homo.se/>

Arbetsgivarens styrdokument

- Verksamhetsplan 2007
- Lönepolicy
- Stockholm stads plan för jämlikhet, mångfald och integration ”Lika möjligheter – allas ansvar”
- Goda exempel på jämställdhets- och mångfaldsplaner i Stockholms förvaltningar och bolag:
<http://info.stockholm.se/intranet/personal/Medarbetare/jamstalldhet/Planer/Jamstalldhet-%20och%20mangaldsplaner.htm>
- Stockholms stads jämställdhetspolicy
- Stockholms stads personalpolitik
- Stockholms stads ledarstrategi

Övrigt

- FN <http://www.fn.se/>
- Regeringen <http://www.regeringen.se/>