Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

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 prägla förvaltningens arbete.
- Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska följas upp i tertialrapporter 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 2006

Åtgärd	Utvärdering/resultat
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	Planen diskuteras vid arbetsplatsträffar samt att den beaktas i samband med att olika beslut ska fattas vid förvaltningens samtliga enheter.
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.	Andelen anställda som anser att APT-mötena fungerar bra eller mycket bra har **ökat** sedan 2005 med 5 % till 83 %. Andelen anställda som **inte** anser sig ha haft utvecklingssamtal med sin närmaste chef har **minskat** från 35 % till 25 %. (enligt psyko-sociala skyddsrondsenkäten 2006, svarsfrekvens 62 %)
Fördelningen av nya datorer och kringutrustning ska göras planmässigt utifrån arbetsuppgiftens 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.	Alla enheter som bytt ut sina datorer under året har fått 19” platta skärmar samt datorer med större kapacitet och kringutrustning.
En beroendemottagning kommer att öppna i januari, där en av målsättningarna är att nå kvinnor med missbruksproblem i ett tidigt skede.	Målsättningen har uppnåtts och har medfört en kompetensutveckling för personalen.
Förvaltningen driver tillsammans med primärvårdens psykiatri och Vantörs stadsdelsförvaltning en ny verksamhet, som vänder sig till unga vuxna med olika problem.	Målsättningen har uppnåtts och har medfört en kompetensutveckling för personalen.
Ett aktivt arbete för att rekrytera fler män till de olika verksamheterna ska göras. En strategi både för jämställdhet och ökad mångfald ska upprättas.	En rekryteringspolicy är under utarbetande i samverkan med de fackliga organisationerna och i vilken jämställdhets- och mångfaldsstrategin beaktas.
Åtgärder för att motverka trakasserier och kränkande särbehandling i arbetslivet. På alla enheter ska berörda policys och delar av den psykosociala enkäten diskuteras.	Enheterna förutsätts ha diskuterat frågorna och detta kommer att följas upp i verksamhetsberättelsen.

Åtgärd	Utvärdering/resultat
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.	Inför årets löneöversyn togs lönestatistik fram baserad på kön och ålder per enhet. Vid årets löneöversyn har också en diskussion förts beträffande bakgrunden till löneskillnader inom vissa yrken. Lärarfacken har dessutom gjort en egen kartläggning på individnivå gällande förskollärare.
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.	Idag finns inget uttalat behov. Vårdtagarna är fortfarande en homogen grupp. Framtida behov kommer dock bevakas bl. a i kravprofiler vid rekryteringar.
Avdelningen för personal och service ska svara för att policys tas fram, bland annat för att motverka diskriminering. En policy för anställning och rekrytering utarbetas.	En rekryteringspolicy är under utarbetande i samverkan med de fackliga organisationerna och i vilken motverkan av diskriminering också beaktas.
Kostnader för diskrimineringsärenden. Statistik och kostnader kommer att redovisas i verksamhetsberättelsen för år 2006.	Eventuella kostnader kommer redovisas i verksamhetsberättelsen.

Handlingsplan för år 2007

Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
Verka för en ökad mångfald inom chefsbefattningar, socialsekreterare och sjuksköterskor bl. a genom att utveckla en metod för urval vid rekrytering av nämnda kategorier.	Samtliga avdelnings- och enhetschefer	I VB samt i personalekonomiska bokslutet
Kvalitetssäkra rekryteringsprocessen. Chefer ska fokusera mer på den kompetensprofil som ska göras inför en nyrekrytering.	Samtliga enhetschefer	I dialogmöten med cheferna samt i VB
Verka för att så många som möjligt av de 68 medarbetare som blivit anställda via PLUS-jobb under 2006 får reguljära arbeten för att på så sätt öka mångfald både när det gäller kön, etnisk tillhörighet och ålder.	Samtliga enhetschefer	I VB
Samtliga enheter ska arbeta med de förbättringsområden som framkom i 2006 års medarbetarenkät. Frågorna handlade om uppskattning och feedback från chefer och utveckling av lönekriterier och lönesamtalet.	Samtliga enhetschefer	Frågor i medarbetarenkäten 2007
Alla verksamhetsområden ska ta emot praktikanter och helst även varje enhet.	Samtliga avdelningschefer	I VB

Sammanställning av uppgifter om huvudsakliga styrdokument

- 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 2006-03-06)
- Jämställdhetspolicy (KF 1998-09-08)
- Stockholms stads lönepolitik (KF 1999-05-12)
- Ledarstrategi för chefer i Stockholm stad (KF 2005-05-23)