



RINKEBY-KISTA STADSDELSFÖRVALTNING
PERSONALAVDELNINGEN

Bilaga 3

2008-12-10
SID 1 (7)

Handläggare: Margareta Bothin

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2009

Jämställdhets- och Mångfaldsplan 2009

Inledning	3
Ansvar och förhållningssätt	3
Mål och Åtgärder 2009	4
• Arbetsförhållanden och föräldraskap	5
• Kränkande särbehandling – trakasserier	5
• Könsfördelning – rekrytering	6
• Lönekartläggning – löneanalyser	6
Statistik	7

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2009

Inledning

Förvaltningens jämställdhets och mångfaldsarbete utgår från den nya sammanhållna diskrimineringslag och stadens jämställdhetspolicy. Den nya diskrimineringslagen gäller fr.o.m 1 januari 2009.

Ny diskrimineringslag - Ett starkare skydd mot diskriminering

Den 4 juni 2008 beslutade riksdagen om en ny sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Den nya lagen ersätter de nuvarande diskrimineringslagarna. Lagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter utifrån sju diskrimineringsgrunder.

Nedan följer en kortfattad beskrivning av förändringarna i lagstiftningen, avseende i första hand arbetslivet, som har påverkan på Stockholms stads planmässiga jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Diskrimineringsförbud för arbetsgivare

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

- är arbetstagare,
- gör en förfrågan om eller söker arbete,
- söker eller fullgör praktik,
- står till förfogande för att utföra arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den nya lagens höjda ambitionsnivå tar sig konkret uttryck i att diskrimineringsförbudet gäller även för den som gör en förfrågan om arbete och att praktikanter samt inhyrd eller inlånad arbetskraft ska skyddas mot diskriminering på ett mer effektivt sätt.

Två nya diskrimineringsgrunder

De fem diskrimineringsgrunderna *kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning* har i den nya lagstiftningen utökats med två, i svensk lagstiftning nya, diskrimineringsgrunder – *könsöverskridande identitet eller uttryck* samt *ålder*. Med diskrimineringsgrunden *könsöverskridande identitet eller uttryck* avses i lagen att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Med diskrimineringsgrunden *ålder* avses i lagen uppnådd levnadslängd.

Ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i allt arbete och i alla beslut. Alla ska mötas av respekt och ha kunskap om olikheter mellan människor och kulturer.

Alla anställda ska ha likvärdiga möjligheter och rättigheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Forskning visar att arbetsgrupper som består av anställda med skiftande erfarenheter och bakgrund gör ett bättre och mer effektivt jobb än homogena grupper. Ett beslutsunderlag blir bättre om det kan

belysas från flera olika utgångspunkter. En medveten satsning på mångfald innebär att vi tillvaratar organisationens hela potential för att skapa ett kreativt klimat och öka möjligheten till utveckling av både verksamhet och anställda.

Ansvar och förhållningssätt

Kommunstyrelsen i Stockholm stad antog år 1998 en jämställdhetspolicy för staden. Kommunstyrelsen har gjort följande definitioner av begreppen jämställdhet, jämlikhet och mångfald:

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 funktionsnedsättning. 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, funktionsnedsättning eller kön.

Jämställdhetsarbetet är en del av den dagliga verksamheten och ska vara bidragande till att vi når våra mål. Detta innebär att;

- förvaltningens ledningsgrupp har det övergripande ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet
- arbetsgivaren och de fackliga organisationerna via förvaltningsgruppen och samverkansgrupperna ska följa och driva jämställdhets- och mångfaldsarbetat framåt
- förvaltningen ska granska alla förslag till nämnden ur ett jämställdhetsperspektiv
- varje chef är ansvarig för att planens intentioner följs

Arbetet med jämställdhet ska ske målinriktat och planmässigt. Planen tas upp i förvaltningsgruppen och behandlas av stadsdelsnämnden. Våra chefer/arbetsledare är ansvariga för att aktiviteter genomförs. Varje anställd ska ha tillgång till jämställdhets- och mångfaldsplanen på sin arbetsplats och den finns på den interna hemsidan. Uppföljning av planen görs i verksamhetsberättelsen.

Vårt bemötande ska vara respektfullt och likvärdigt mot alla. Jämställdhets- och mångfaldsplanen/arbetet ska användas aktivt och diskuteras på arbetsplatsträffar. Den ska vara en naturlig del i arbetet med rekrytering, organisation, utveckling, målformulering, uppföljning m.m. All diskriminering och segregering måste motverkas.

Vi ska som arbetsgivare;

- Genomföra åtgärder som kan krävas för att arbetsförhållandena skall passa för alla.
- Underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier p.g.a etnisk, sexuell, religiös eller könsbunden grund.
- Verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Verka för att öka mångfalden på arbetsplatser.
- Årligen göra en lönekartläggning och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. Kartläggningen redovisas i samband med verksamhetsberättelsen.

MÅL OCH ÅTGÄRDER 2009

Arbetsförhållanden och föräldraskap

Mål: Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män. Skyddsronder ska ha ett genusperspektiv. Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap. Kvinnor och män ska ges lika möjligheter till utveckling och befordran (§§ 4–5 jämställdhetslagen).

Åtgärd: När vakans uppstår ska deltidsanställd innan rekrytering sker och om verksamheten tillåter ges möjlighet till att höja sin sysselsättningsgrad enligt särskild rutin. Arbetsledare informeras så snart en deltidsanställd önskar höja sin sysselsättningsgrad och chefer ansvarar för att deltidsanställd erbjuds utökad sysselsättningsgrad när tillfälle finns. Gäller endast inom enheten.

Möjlighet ska ges till att förena arbete och föräldraskap genom att de anställda ska kunna vara delaktiga i att påverka sin arbetstid/förläggning av arbetstid. Chefer ska vara generösa med att bevilja ledigheter för medarbetare som av kulturella eller religiösa skäl har önskemål om ledighet vid högtider och semester. Att chefer vid förläggning av möten, kurser och konferenser möjliggör att småbarnsföräldrar och deltidssjukskrivna kan delta. Detta ska särskilt beaktas vid övernattningskonferenser.

Vid föräldraledighet och sjukfrånvaro ska både chef och den ledige medarbetaren verka för att hålla god kontakt. Alla chefer ska se till att information från arbetsplatsträffar delges den anställde, att föräldralediga inbjuds till möten, konferenser m.m.

Ansvarig: Chefer.

Kränkande särbehandling – trakasserier

Mål: Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, etnisk diskriminering och annat förödmjukande beteende får inte förekomma, varken uttalat och synligt eller i form av antydningar eller ”skämt”. För medarbetare med anställning i enskildas hem ska detta särskilt beaktas. Förbudet omfattar alla former av diskriminering och arbetsgivaren är alltid skyldig att omedelbart vidta åtgärder.

Åtgärd: Chefer ska se till att medarbetarna är informerade/har kännedom om vår policy genom arbetsplatsträffar. Det är viktigt att chefer på sina möten tar upp diskussioner kring etik och moral och språkbruk. Chefer ansvarar för att det inte ska finnas några bilder, skärmläckare mm som kan uppfattas som könsdiskriminering eller förnedrande. Varje skriftlig anmälan ska följas upp av personalchefen tillsammans med berörd verksamhet.

Ansvarig: Chefer

Könsfördelning – rekrytering

Mål: Jämn köns- och åldersfördelning ska eftersträvas. Fler män behövs i våra verksamheter, särskilt inom vård och omsorg och förskola. Medelåldern är relativt hög och fler unga behöver rekryteras. Vidar eftersträvas en jämn åldersspridning. Vid rekrytering ska riktad annonsering användas för att uppmåna det underrepresenterade könet att söka anställningen. Strävan till jämn könsfördelning och mångfaldstänkande ska finnas inom hela förvaltningen och avse alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare (§§ 7-9 Jämställdhetslagen).

Åtgärd: Att vid rekrytering använda riktad annonsering till underrepresenterat kön. Om det är möjligt vid annonsering namnge både en kvinna och man som kontaktperson. Vid uttagning till intervju ska, vid tillräckliga kvalifikationer, underrepresenterat kön och mångfaldsperspektivet särskilt beaktas.

Ansvarig: Chefer

Lönekartläggning - löneanalyser

Mål: Förvaltningens lönepolitik ska främja jämställdhet och lönesättningen ska vara oberoende av kön och etniskt ursprung. Förvaltningen strävar efter en rättvis lönesättning och verkar för åtgärder som syftar till att främja detta mål. Med rättvis lön menas att anställda med likvärdiga arbetsuppgifter och lika prestation/resultat ska ha en jämförbar lön (§§ 10-11 Jämställdhetslagen). Vid löneöversynsförhandlingar är både arbetsgivare och fackliga organisationer vaksamma på att föräldralediga inte ska komma efter i löneutveckling. Förvaltningen använder sig av stadens principer för individuell lönesättning där hänsyn tas till;

- Arbetets svårighetsgrad och de krav som arbetet ställer på medarbetaren

- Medarbetarens arbetsinsatser och personliga kompetens, det vill säga förmågan att tillämpa utbildning, kunskap och erfarenhet
- Nödvändig marknadsanpassning, framförallt vid nyrekrytering oberoende om arbetet utförs av en kvinna eller man.

Åtgärd: Förvaltningen avser att bilda en partsgemensam arbetsgrupp för att gemensamt under år 2009 diskutera lönekartläggning och löneanalyser.

Vid löneöversynsförhandlingar och vid nyrekrytering ska lönesättande chef uppmanas att beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet och att inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

Statistik antal kvinnor/män 2008-09-30

Anställningsform	Kvinnor		Män		Total	
	2008	2007*	2008	2007*	2008	2007*
Tillsvidareanställning	1354	1448	262	295	1616	1743
Tidsbegränsad anställning	81	151	41	84	122	235
Totalt anställda	1435	1599	303	379	1738	1978

* Avser andra halvåret 2007