



BILAGA 8A

# JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2011-2013

## SKÄRHOLMENS STADSDELSFÖRVALTNING

Innehåller följande bilagor:

1. Skärholmens värdegrund
2. Stockholms stads riktlinjer och rutiner för att motverka kränkande behandling och trakasserier i olika former

## Inledning

I Skärholmen arbetar vi för jämställdhet och mångfald och mot diskriminering enligt Stockholms stads riktlinjer. För att utveckla arbetet i stadsdelen behövs ökade kunskaper om hur diskriminering kan motverkas, vad jämställdhet och mångfald innebär samt vilka juridiska ramar som finns. Att följa de politiska intentionerna i staden och diskrimineringslagstiftningen är viktigt ur demokrati-, kvalitets-, arbetsgivar- och serviceperspektiv.

Diskrimineringslagen är den rättsliga grunden för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Lagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier.

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen följs.

## Ansvar

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Jämställdhet och mångfald är angeläget för alla oavsett var i organisationen man befinner sig och gäller för alla arbetsplatser och på alla nivåer i organisationen. Chefers och medarbetares värderingar och förhållningssätt är betydelsefulla. Alla chefer har ett operativt ansvar för att integrera jämställdhets- och mångfaldsarbetet i verksamheten. Även alla medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet, vilket innebär att beakta jämställdhetsperspektivet i den dagliga verksamheten.

Stadsdelsdirektören, avdelnings- och enhetschefer ansvarar för att målen i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan uppfylls. I ansvaret ligger också att integrera jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i allt beslutsfattande.

## Värdegrund

I samverkan har vi i Skärholmens stadsdelsförvaltning tagit fram en gemensam värdegrund (Bilaga 1) som ska vara vägledande i vårt dagliga arbete. Den betonar vikten av att bemöta alla med respekt och att ta tillvara olikheter och mångfald i vår organisation. Det är av betydelse för förvaltningens utveckling och arbete att det finns medarbetare med till exempel språkkunskaper och erfarenheter från olika

nationella och kulturella områden. En organisation präglad av jämställdhet och mångfald bidrar till trygghet, respekt, integritet och tillgänglighet.

## Definition av centrala begrepp

**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, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

**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.

**Diskriminering** omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera samt strukturell diskriminering.

- 1. Direkt diskriminering** är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna
  - Kön avser att någon är man eller kvinna.
  - Könsöverskridande identitet eller uttryck avser 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.
  - Etnisk tillhörighet avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
  - Religion eller annan trosuppfattning
  - Funktionshinder avser varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässig begränsningar av funktionsförmågan.
  - Sexuell läggning avser homo-, bi- eller heterosexuell läggning.
  - Ålder avser uppnådd levnadslängd.
- 2. Indirekt diskriminering** är när någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

**Instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i punkt 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

**Strukturell diskriminering** är diskriminering som praktiseras av samhällets institutioner. Det behöver inte innebära att personer i en organisation medvetet diskriminerar utan att arbetsorganisation och andra strukturer kan underbygga diskriminerade handlingar mot vissa grupper i samhället.

**Aktiva åtgärder** är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

Enligt diskrimineringslagen får inte arbetsgivaren diskriminera den som hos arbetsgivaren

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

## **Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare**

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder. Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska ske enligt gällande samverkansavtal och integreras inom ramen för förvaltningens samverkansorganisation, det vill säga vid arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper och i förvaltningsgrupp.

## Skärholmen och medarbetarna

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen kompletterar varandra i många delar.

Jämställdhet och mångfald är en viktig del i en god arbetsmiljö. Det innebär:

- En fysisk- och psykisk arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier
- Arbetet organiseras så att det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och familjeliv
- Lika möjligheter till utbildning, kompetens- och karriärutveckling
- Lika lön för lika eller likvärdigt arbete

## Skärholmen och invånarna

Skärholmen stadsdelsförvaltning som servicelämnare ska genomföras av ett jämställdhets- och ett mångfaldsperspektiv. Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald är av stor vikt nu och i framtiden. Därför ska arbetet integreras i all verksamhet.

Detta innebär bland annat:

- En rättvis fördelning av resurser till alla oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning för exempelvis fritid, idrott, kultur, barnomsorg, skola, äldreomsorg och samhällsplanering
- Att aktivt verka för att bryta traditionellt yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden
- Att förändringsförslag analyseras ur ett genus- och mångfaldsperspektiv

## Uppföljning/utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsplanen

Årlig uppföljning och utvärdering av planen kommer att ske och redovisas i samband med årsredovisningen.

I den årliga uppföljningen ingår att:

- se om förvaltningen rör sig mot målen
- se om arbetsmetoderna/åtgärderna är relevanta
- redovisa avvikelser och orsakerna till avvikelserna

Under planperiodens första år är det viktigt att:

- tydliggöra ansvarsfördelning på alla nivåer
- skapa medvetenhet och uppmärksamhet, dialog och information
- kartlägga eventuella utbildningsbehov

## Nämndens mål under perioden 2011-01-01-2013-12-31

**Mål:** Vi ska skapa medvetenhet och delaktighet bland medarbetarna i Skärholmen om vårt värdegrundsarbete.

<b>Aktivitet</b>	Skärholmens värdegrund ska förankras i organisationen så att alla känner till innehållet. Värdegrunden ska tas upp och diskuteras vid en arbetsplatsträff.
<b>Uppföljning</b>	Uppföljning sker i samband med årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	Chef med budget- och personalansvar är ansvarig för genomförandet inom sitt ansvarsområde. HR svarar för övergripande uppföljning.

## Arbetsförhållanden/arbetsmiljön

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

**Mål:** Den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska vara god för alla medarbetare.

<b>Aktivitet</b>	Chefen ska gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen inklusive rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier i olika former vid en arbetsplatsträff och föra ett samtal om vad planen innebär.
<b>Uppföljning</b>	Uppföljning sker i samband med årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	Chef med budget- och personalansvar är ansvarig för genomförandet inom sitt ansvarsområde. HR svarar för övergripande uppföljning.
<b>Aktivitet</b>	Chefen ska fortlöpande undersöka och följa upp att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare så långt det är möjligt. Metoder för att undersöka arbetsmiljön är t.ex. skyddsronder, enkäter, arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal.
<b>Uppföljning</b>	Uppföljning sker i samband med årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	Chef med budget- och personalansvar. HR svarar för övergripande uppföljning.

<b>Aktivitet</b>	Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud där även jämställdhet och mångfaldsfrågor ska beaktas.
<b>Uppföljning</b>	Utbildning ska genomföras under våren 2011.
<b>Ansvarig</b>	HR.

<b>Aktivitet</b>	Analysera korttids- och långtidssjukfrånvaro utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
<b>Uppföljning</b>	Redovisning sker i samband med årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	HR.

<b>Aktivitet</b>	Analysera nöjdmedarbetarindex utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
<b>Uppföljning</b>	Årligen i samband med att resultaten från medarbetarenkäten redovisas. Redovisning sker i samband med årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	HR.

## Förvärvsarbete och föräldraskap

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

**Mål:** Arbetet inom förvaltningen ska vara organiserat på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.

<b>Aktivitet</b>	Chefen ansvarar för att planera interna möten och utbildningar så att dessa förläggs på tid och plats som också passar småbarnsföräldrar i möjligaste mån.
<b>Uppföljning</b>	Avstämning med varje medarbetare sker i utvecklingssamtalet Redovisning sker i samband med årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	Chef med budget- och personalansvar.

<b>Aktivitet</b>	Föräldralediga ska fortlöpande få information i frågor som berör denne som anställd. Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.
<b>Uppföljning</b>	Löpande i samband med föräldraledighet. Redovisning i samband med årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	Chef med budget- och personalansvar.

## Trakasserier och kränkande behandling

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna.

**Mål:** Förvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering och kränkande behandling.

<b>Aktivitet</b>	Chefen ska gå igenom rutiner för att motverka kränkande behandling och trakasserier i olika former vid en arbetsplatsträff och föra ett samtal kring vad planen innebär.
<b>Uppföljning</b>	Uppföljning sker i samband med årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	Chef med budget- och personalansvar.

<b>Aktivitet</b>	Sammanställning av arbetsskadeanmälningar pga kränkande behandling och trakasserier.
<b>Uppföljning</b>	Inom respektive samverkansgrupp samt årligen i samband med årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	Avdelningschefer. HR svarar för övergripande uppföljning.

**Mål:** Andel medarbetare som känner sig respekterade på sin arbetsplats ska öka och medarbetare som inte är utsatta för diskriminering eller kränkande behandling på arbetet ska öka.

<b>Aktivitet</b>	Resultatet av stadens medarbetarenkät gällande frågorna ” Jag känner mig respekterad på min arbetsplats” och ”Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande behandling på arbetet” ska analyseras och följas upp årligen. Analysen görs både utifrån ett jämställdhetsperspektiv och utifrån övriga diskrimineringsgrunder.
<b>Uppföljning</b>	Analysen görs i samband med att förvaltningen får resultatet av frågorna i medarbetarenkäten. Redovisning sker i årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	HR.



## Rekrytering

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen av arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

**Mål:** Öka andelen tillsvidareanställda med underrepresenterat kön.  
Öka mångfald bland chefer och medarbetare.

<b>Aktivitet</b>	Förvaltningen ska vid rekrytering använda stadens webbaserade IT-verktyg för att säkerställer en kvalitetssäkrad rekrytering. Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde.
<b>Uppföljning</b>	Implementeras i Skärholmens rekryteringsprocess som ska vara reviderad 2011-12-31
<b>Ansvarig</b>	HR uppdaterar Skärholmens rekryteringsprocess. Chef med budget- och personalansvar ansvarar för att processen följs.

<b>Aktivitet</b>	I all rekrytering ser vi mångfald som en tillgång och lägger in ett moment angående mångfald i den övergripande rekryteringsprocessen.
<b>Uppföljning</b>	Implementeras i Skärholmens rekryteringsprocess och ska vara reviderad 2011-12-31
<b>Ansvarig</b>	HR uppdaterar Skärholmens rekryteringsprocess. Chef med budget- och personalansvar ansvarar för att processen följs.

## Jämställda löner

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

Lönekartläggningen ska göras i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan:

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren var tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Resultatet av lönekartläggningen och analysen ska redovisas i handlingsplanen.

**Mål:** Förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

<b>Aktivitet</b>	Genomföra lönekartläggning inklusive analys
<b>Uppföljning</b>	Lönekartläggningen genomförs när data för analys finns tillgänglig.
<b>Ansvarig</b>	HR

<b>Aktivitet</b>	Utarbeta en handlingsplan utifrån resultaten från lönekartläggningen.
<b>Uppföljning</b>	Handlingsplanen ska tas fram och fastställas när löneanalys är slutförd och i så god tid som möjligt inför nästa löneöversyn.
<b>Ansvarig</b>	Ledningsgrupp. HR svarar för att sammanställa handlingsplanen.

## Skärholmen och medborgare/brukare

Skärholmen stadsdelsförvaltning ska som servicelämnare genomföra av ett jämställdhets- och ett mångfaldsperspektiv. Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald är av stor vikt nu och i framtiden för de verksamheter som vänder sig till stadens invånare. Jämställdhet och mångfald ska integreras i all verksamhet.

**Mål:** De verksamheter som förvaltningen bedriver ska utformas på ett sätt som främjar jämställdhet och mångfald. Anställda i alla verksamheter ska bemöta brukare och medborgare likvärdigt oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning

<b>Aktivitet</b>	Skärholmens värdegrund ska förankras i organisationen så att alla känner till innehållet. Värdegrunden ska tas upp och diskuteras vid en arbetsplatsträff.
<b>Uppföljning</b>	Uppföljning sker i samband med årsredovisningen.
<b>Ansvarig</b>	Chef med budget- och personalansvar är ansvarig för genomförandet inom sitt ansvarsområde.

<b>Aktivitet</b>	Upprätta aktuella likabehandlingsplaner till 100 % på samtliga förskolor
<b>Uppföljning</b>	Uppföljning sker i budgetprocessen.
<b>Ansvarig</b>	Chef med budget- och personalansvar är ansvarig för genomförandet inom sitt ansvarsområde.

<b>Aktivitet</b>	Stadens nya värdegrund för äldreomsorg ska inarbetas i verksamheten
<b>Uppföljning</b>	Uppföljning sker i budgetprocessen.
<b>Ansvarig</b>	Chef med budget- och personalansvar är ansvarig för genomförandet inom sitt ansvarsområde.