

**Bilaga 9**

Skärholmens stadsdelsnämnd

**Jämställdhets- och mångfaldsplan  
uppföljningsrapport**

Avseende period

2014

## 1 Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklarationen för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

### Definitioner

Diskrimineringslagen har till ändamål 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 dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen efterföljs.

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

**Diskriminering** definitioner enligt diskrimineringslagen 1 kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *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 kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: 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*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

**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.

**Jämlikhet** handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

**Mångfald** Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar.

**Likabehandling** innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

**Inkludering** att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

## 2 Arbetsförhållanden

### 2.1 Uppföljning

#### 4§ Lämpliga arbetsförhållanden

##### Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

#### Den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god för alla medarbetare i Skärholmens stadsdelsförvaltning

##### Beskrivning

Skillnaden i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska samtidigt som sjukfrånvaron totalt i stadsdelen ska minska. Cheferna följer kontinuerligt upp att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare.






##### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, sjukfrånvarotal.

##### Analys

Aktivt och systematiskt arbete bedrivs för att sjukfrånvarotalen ska sjunka bland män och kvinnor. Cheferna följer genom det systematiska arbetsmiljöarbetet upp hur den fysiska och psykiska arbetsmiljön lämpar sig för medarbetarna. Sjukfrånvaron ökar något, en liknande trend ses i övriga stadsdelsförvaltningar och i samhället.

Mätetal	Årsmå	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att anpassa mitt arbete (tilläggsfråga nr 8)	53		▶ Införa lämpliga rutiner för möjlighet till återhämtning i kvinnodominerade yrken.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
<b>Analys</b> Tilläggsfråga 7 och 8 omformulerades inför 2014 års medarbetarenkät och lyder "Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet under arbetstid". 48% av de svarande skattade högt.			<b>Analys</b> Aktivitet 2016		
			ⓘ Undersökning av möjlighet till återhämtning i kvinnodominerade yrken.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31
			<b>Analys</b> Aktiviteten har flyttats fram till 2015.		
— Jag har möjlighet till	53				

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
återhämtning i arbetet genom att ta pauser (tillägsfråga nr 7)					
<b>Analys</b> Tillägsfråga 7 och 8 omformulerades inför 2014 års medarbetarenkät och lyder "Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet under arbetstid". 48% av de svarande skattade högt.					
 Sjukfrånvaro totalt	5,6	7	 Aktivt arbete mot sjukskrivning ska bedrivas genom tydliga riktlinjer och tät uppföljning genom rehabiliteringsmöten.	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
<b>Analys</b> De insatser för att minska sjukfrånvaron som initierats under året har inte kunnat ge tillräckliga effekter. Arbetet med att minska sjukfrånvaron fortsätter och förhoppningen är att resultat av åtgärder utförda under 2014 kommer visas under 2015.			<b>Analys</b> Förvaltningens chefer har stärkts i tillämpningen av stadens rehabiliteringsprocess samt genomfört caseövningar. Aktivt arbete har bedrivits tillsammans med cheferna där sjukfrånvaron följts upp tertialvis. Sjukfrånvarotalen har under året ökat trots det systematiska arbete. Vidare har ett utvecklingsarbete initierats för att hitta åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Detta utvecklingsarbete har dock ännu inte gett önskade effekter.		
			 Översyn av Skärholmens arbete med hälsofrågor, i syfte att förstärka att alla kategorier av medarbetare kan dra nytta av insatser och förmåner.	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
			<b>Analys</b> Aktivitet 2015.		
 Skillnad i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män			 Kartläggning av var i organisationen sjukskrivna medarbetare finns i syfte att utreda om generella arbetsförhållanden kan behöva justeras och vid behov upprätta plan.	Samtliga chefer	2014-12-13
<b>Analys</b> Sjukfrånvaro för december månad visar att kvinnor har långtidssjukfrånvaro på 5,8% och män 3,1%. Sjukfrånvarouppföljningar på generell nivå visar bl.a. att kvinnor i större utsträckning dubbelarbetar, dvs förvärsarbetar och står för majoriteten av hushållssysslorna. I stadsdelsförvaltningen är kvinnor överrepresenterade i de befattningar där sjukfrånvaron ligger på en generellt högre nivå i staden och landet i övrigt.			<b>Analys</b> Kartläggning av sjukdomsorsaker genomfördes under 2014. I kartläggningen framkom att psykisk ohälsa dominerar som sjukfrånvarorsak inom verksamhetsområde Förskola och fritid. Problem med rörelseapparaten dominerar som sjukfrånvarorsak inom verksamhetsområdena Äldre och funktionshindrade och Förskola och fritid. Inom verksamhetsområdet Socialtjänst dominerar utmattningssyndrom som sjukfrånvarorsak. Förvaltningen har under året fokuserat på att tydliggöra chefens ansvar i rehabiliteringsarbetet och HR har fortsatt med enhetsvisa tertialuppföljningar av sjukfrånvaron.		

## 5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

**Arbetet är organiserat så att alla medarbetare upplever att det underlättar förenande av medarbetarskap och föräldraskap.**

### Beskrivning




Det ska vara möjligt att förena medarbetarskap och föräldraskap.


### Önskvärt resultat

Det är möjligt att förena medarbetarskap och föräldraskap.

### Analys

Under året har tilläggsfråga till medarbetarenkäten skapats där medarbetarna får ange om det är möjligt att kombinera föräldraskap och medarbetarskap, utfall för 2014 blev 68% som angav höga värden. Vidare arbete med att ta fram mätmetod för hur förvaltningen som arbetsgivare upplevs av småbarnsföräldrar har påbörjats. Enkät till chefer har ej skickats ut då mätmetod är under översyn, föregående års enkät visade att det i stor utsträckning är möjligt att kombinera föräldraskap och medarbetarskap.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Föräldralediga som så önskar ska få kontinuerlig information i frågor som berör denne som anställd.	Samtliga chefer	2016-12-31
			<b>Analys</b> Tidigare uppföljningsenkät till cheferna visar att de anger att information förses till föräldralediga som så önskar, exempevis från APT-protokoll.		
			 Möten och utbildningar planeras i möjligaste mån mellan kl. 9:00-15:00.	Samtliga chefer	2016-12-31
			<b>Analys</b> Tidigare uppföljningsenkät till cheferna har visat att de anger att möten och utbildningar i möjligaste mån planeras mellan 9.00 och 15.00.		
			 Ta fram mätmetod för att mäta om Skärholmens stadsdelsförvaltning upplevs av småbarnsföräldrar som en arbetsgivare som underlättar förenandet av medarbetarskap och	Personalhandl äggare/Person alenhet	2016-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			föräldraskap.		
			<b>Analys</b> Förvaltningen la till tilläggsfråga i medarbetarenkäten som lyder "Upplever du att det är möjligt att kombinera medarbetarskap och föräldraskap?". Diskussionsfråga till i folder om jämställdhet, mångfald och diskriminering har tagits fram för att enheterna ska diskutera denna fråga.		
			 Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.	Samtliga chefer	2016-12-31
			<b>Analys</b> Tidigare uppföljningsenkät till cheferna visar att cheferna anger att återgång till arbete planeras i god tid tillsammans med medarbetaren.		

## Både kvinnliga och manliga arbetstagare tar ut föräldraledighet.

### Önskvärt resultat



Det ska vara möjligt att förena föräldraskap och arbete. Fler manliga arbetstagare tar ut föräldraledighet

### Uppföljningsmetod

Enkät

### Analys

Resultat från jämix inkommer i mars 2015. Resultat från tidigare år visar att män tar ut i genomsnitt 53 dagar mindre än kvinnor i förvaltningen. Resultatet är detsamma i övriga stadsdelsförvaltningar.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Skillnad i uttag av föräldradagar	150		 Chefer uppmuntrar särskilt män att ta ut föräldraledighet.	Samtliga chefer	2016-12-31
<b>Analys</b> Föregående års jämixundersökning visade att män tar ut i genomsnitt 53 färre dagar än kvinnor. Resultatet är detsamma i övriga stadsdelsförvaltningar.			<b>Analys</b> Arbete med att ta fram mätmetod för att se om cheferna särskilt uppmuntrar män att ta ut föräldraledighet har initierats under året.		

## 6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

### Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa 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. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

## Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer i någon form i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

### Beskrivning

Skärholmens stadsdelsförvaltning är en trygg arbetsplats där alla medarbetare känner sig respekterade. Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer i någon form.

### Önskvärt resultat

Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer i någon form i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

### Uppföljningsmetod







Medarbetarenkäten.

### Analys

Medarbetarnas kännedom om värdegrunden ligger på en fortsatt hög nivå, 97%, trots 1% minskning jämfört med tidigare år. En större andel än tidigare år anger att värdegrunden har betydelse för arbetsklimatet. Andelen som svarat högt på om alla på arbetsplatsen behandlas med respekt har sjunkit något, likaså anger fler att de varit utsatta för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier. Inga diskrimineringsärenden har inkommit till nämnd under året. Ett arbete med att lyfta jämställdhets, mångfald och diskriminering på enheterna har påbörjats genom att diskussionsmaterial tagits fram under året.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel medarbetare som anger att diskriminering eller kränkande behandling förekommer på arbetsplatsen (fråga nr 59).	10				
<b>Analys</b> Frågan har omformulerats inför medarbetarenkäten 2014. Nu lyder frågan "Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (exempelvis mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats?" där utfallet blev 14% som svarat ja. Frågeställningen har ändrats vid varje medarbetarenkät senaste åren vilket gör att resultatet är svårt att jämföra.					
◆ Andel medarbetare som anser att alla på arbetsplatsen behandlas	72	68			



Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
med respekt (fråga nr 18)					
<b>Analys</b> Andel som svarat högt har sjunkit med 2% jämfört med föregående år. Arbetet med 2014 års medarbetarenkät pågår på enheterna.					
 Andel medarbetare som anser att värdegrunden har betydelse för arbetsklimatet på arbetsplatsen (tilläggsfråga nr 4).	74	76			
 Andel medarbetare som känner till värdegrunden (tilläggsfråga nr 2).	98	97			
<b>Analys</b> Resultatet visar en mindre förändring från 98% som angett högt till 97%. Minskningen kan bero på att förvaltningen haft högre personalomsättning under 2014 jämfört med föregående år där nya medarbetare inte hunnit delges förvaltningens värdegrund.					
 Antal inkomna diskrimineringsärenden/ ärenden på grund av trakasserier eller kränkande behandling	0	0			
			 Riktlinjer för trakasserier och kränkande behandling ska tas upp och diskuteras minst en gång årligen i arbetsgrupperna.	Samtliga chefer	2016-12-31
			<b>Analys</b> Aktiviteten har lagts in i det årshjul för arbetsplatsträffar som tagits fram under året.		
			 Ta fram material för att på ett enkelt sätt förmedla riktlinjer för att motverka diskriminering och trakasserier till medarbetare i förvaltningen.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2014-12-31
			 Värdegrunden ska diskuteras årligen i arbetsgrupperna. Cheferna ska arbeta för att värdegrunden behålls levande och välkänd i organisationen.	Samtliga chefer	2016-12-31
			<b>Analys</b> Aktiviteten har lagts in i det årshjul för arbetsplatsträffar som tagits fram under året.		

## 3 Rekrytering

### 3.1 Uppföljning

#### 7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

##### Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

**All rekrytering är kompetensbaserad. Personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning upplever att de är välkomna att söka förvaltningens lediga anställningar**

##### Beskrivning

All rekrytering är kompetensbaserad. Vid annonsers utformning och i förvaltningens rekryteringsguide till chefer ska framgå att annonser ska formuleras på ett sådant sätt att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska känna sig välkomna att söka tjänsten.

##### Önskvärt resultat




Ingen ska på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning uppleva sig ovälkommen att söka de lediga tjänster som förvaltningen utlyser.

##### Uppföljningsmetod

Avstämning av annonsers utformning.

##### Analys

Annonser granskas innan de publiceras för att säkerställa att alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska känna sig välkommen att söka förvaltningens lediga tjänster. Vidare finns stadens kompetensbaserade rekryteringsguide som ett hjälpmedel för rekryterande chefer.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel kvinnliga chefer i förhållande till andel kvinnliga medarbetare.	1	0,99			
 Andel utrikesfödda chefer i förhållande till andel utrikesfödda medarbetare.	0,3	0,37			
			 Genomgång av hur förvaltningens annonser formuleras och säkerställa	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			att de är skrivna på ett sådant sätt att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning upplever sig välkomna att söka förvaltningens lediga tjänster.		
			<b>Analys</b> Innan annonser publiceras internt såväl som externt granskar HR annonserna för att säkerställa att de ej formuleras på sådant sätt att vissa grupper utesluts.		

## 8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

### Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

### Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete är levande och känt hos alla medarbetare i stadsdelen.

### Beskrivning

För att lyfta förvaltningens arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor behöver frågorna synliggöras och tas upp för diskussion.

### Uppföljningsmetod

Jämix

### Analys

Under året har en kortversion av jämställdhetsplanen tagits fram vilken ska implementeras under planperiodens andra år. Ett årshjul för APT är framtaget där detta är en aktivitet samt att en aktivitet i förvaltningens verksamhetsplan för 2015 är att enheterna skall ta del av kortversionen.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
— JÄMIX	115				
			<b>Analys</b> Resultatet av jämixundersökning för 2014 kommer under mars månad 2015. Resultatet från 2014 års jämixundersökning kommer i		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
mars 2015. 2013 års resultat är 103, en minskning jämfört med året innan som till stor del beror på ökande sjukfrånvaro.					
■ Jämställdhetsarbete			17		
<b>Analys</b> Resultat av jämixundersökning 2014 kommer under mars månad 2015. Utfallet för 2013 är 16. Nyckeltalet mäter antal ja-svar på checklista om jämställdhetsarbete, rapportering av 2014 års utfall visar fler ja än 2013.					
			▶ Besluta om mätmetod för att mäta hur aktivt och levande jämställdhets- och mångfaldsarbetet upplevs av medarbetare.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2016-12-31
			<b>Analys</b> Aktivitet 2015.		
			▶ Implementera kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplanen inklusive övningsmaterial.	Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer, Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31
			<b>Analys</b> Aktivitet 2015.		
			✓ Ta fram kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplan inklusive övningsuppgifter.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2014-12-31

## 9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

### Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

## Skärholmens stadsdelsförvaltning har en jämn fördelning av män och kvinnor bland medarbetarna.

### Beskrivning

Skärholmen ska öka antalet yrkesgrupper med könsfördelning 40-60 % med fokus på idag kvinnodominerade yrkesgrupper.

### Önskvärt resultat



Större andel manliga medarbetare i de kvinnodominerade yrkesgrupperna.


### Uppföljningsmetod

Statistik

### Analys

Majoriteten av yrkesgrupperna är idag kvinnodominerade. Genom att rekrytera kompetensbaserat är förhoppningen att andelen män ökar i kvinnodominerande grupper, rekryteringsunderlaget visar dock att få män söker sig till förvaltningen trots granskning av annonser innan publicering. Ett arbete med att erbjuda ofrivilligt deltidsanställda heltidsanställning pågår.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel tillsvidareanställda män av totalt antal tillsvidareanställda.			 Se över deltidsanställda mäns möjligheter till heltidstjänst.	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
<b>Analys</b> Resultat av jämixundersökning 2014 kommer under mars månad 2015. Resultatet för 2013 visar att män har lägre andel tillsvidareanställda, 89,4%. Tillsvidareanställda kvinnor ligger på 90,9%.			<b>Analys</b> Cheferna har under året sett över möjligheten för medarbetare att genom schemaändringar erbjudas heltidsanställningar.		
■ Skillnad i andel kvinnor/män som har deltidstjänst.	3				
<b>Analys</b> Resultat av jämixundersökning 2014 kommer under mars månad. Resultatet för 2013 visar att män i större utsträckning har deltidstjänst. Andel heltidsanställda kvinnor uppgår till 78,6% och andel heltidsanställda män 73,8%. Kartläggning av ofrivillig deltid pågår.					
■ Yrkesgrupper med könsfördelning 40-60%	12		 Locka fler män till yrkesgrupper där kvinnor är överrepresenterade genom att se över rekrytering.	Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer, Personalhandl äggare/Person	2016-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
				alenhet	
<b>Analys</b> Resultat av jämixundersökning 2014 kommer under mars månad. Resultatet för 2013 visar att 8% av förvaltningens yrkesgrupper har jämn könsfördelning, 40-60%. Resultatet är detsamma för övriga stadsdelsförvaltningar. Finns vissa svårigheter med att nå jämn fördelning av män och kvinnor bland medarbetarna. Inom vissa yrkesgrupper, exempelvis förskollärare finns få män inom yrket och utbildningsanordnarna har svårt att locka till sig män vilket gör att det finns få sökande män till våra lediga tjänster. Under 2014 har förvaltningen annonserat ut 22 lediga tjänster som förskollärare i 11 annonser, totalt har 17 män sökt dessa, vilket motsvarar 9% av totala andelen sökande. Hälften av dessa hade ej förskolläraryxamen.			<b>Analys</b> Kvinnor dominerar de flesta yrkesgrupper i förvaltningen. Genom att följa stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess är förhoppningen att könsfördelningen jämnas ut.		
			 Vid lika kvalifikationer i rekryteringssammanhang, med hänsyn till personliga egenskaper, ska person av underrepresenterat kön erhålla anställningen.	Samtliga chefer	2016-12-31
			<b>Analys</b> Cheferna eftersträvar att vid nyanställning, där arbetssökanden har lika meriter och lämplighet, anställa sökande av det underrepresenterade könet. I rekryteringsunderlaget återfinns däremot sällan sökanden med lika meriter och lämplighet.		

## 4 Lönefrågor

### 4.1 Uppföljning

#### 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

##### Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

#### Inga osakliga löneskillnader eller skillnader i andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män förekommer.

##### Beskrivning

Skärholmens kartläggning och analys av bestämmelser, löner och anställningsvillkor gjordes 2013 och inga osakliga skillnader kunde utläsas.

##### Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader eller skillnader i andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män förekommer.

### Uppföljningsmetod

Handlingsplan för jämställda löner.

### Analys

Inga osakliga löneskillnader har återfunnits vid genomgång av lönekartläggning.

## 11§ Handlingsplan för jämställda löner

### Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

### Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor förekommer i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

### Beskrivning

Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor ska förekomma och analys ska göras både av lika och i likvärdiga arbeten.

### Önskvärt resultat



Inga osakliga löneskillnader förekommer i Skärholmens stadsdelsförvaltning



### Uppföljningsmetod

Lönekartläggning.

### Analys

Inga osakliga löneskillnader har återfunnits vid genomgång av lönekartläggning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 AID-koder och chefs-AID rättas upp för att statistiken ska bli mer tillförlitlig.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
			<b>Analys</b> Aktivitet 2015		
			 Cheferna för in ett värde för prestation i PS-förhandling i samband med	Samtliga chefer	2016-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			löneöversyn.		
			 Förvaltningen analyserar årligen löneskillnad med särskild hänsyn till lika arbeten.	Personalhandl ägare/Person alenhet	2016-12-31
			<b>Analys</b> I samband med lönerrevision 2014 användes upprättad lönekartläggning i analysarbetet. Förvaltningen analyserar stadens lönestatistik och lönekartläggning utifrån befattningar som återfinns i stadsdelsförvaltningen.		
			 Skillnader i löneökning mellan kvinnor och män följs upp och utvärderas årligen.	Personalhandl ägare/Person alenhet	2016-12-31
			<b>Analys</b> I samband med lönerrevision 2014 användes upprättad lönekartläggning i analysarbetet. Förvaltningen analyserar stadens lönestatistik och lönekartläggning utifrån befattningar som återfinns i stadsdelsförvaltningen.		

## 12§ Informera fackliga organisationer

### Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

### Kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner görs i samverkan med fackliga organisationer.

### Analys

Lönekartläggning ska upprättas var tredje år enligt diskrimineringslagstiftningen, staden gör detta årligen och Skärholmen stadsdelsförvaltning har analyserat denna i samband med löneöversyn.

## 5 Lönekartläggning

Förvaltningen har upprättat lönekartläggning i samband med framtagandet av jämställdhetsplan för 2014-2016. På årlig basis analyserar förvaltningen den stadsövergripande lönekartläggningen inför lönerrevision.



## 6 Tillägg och ändringar från föregående år

Inför år två i planperioden har följande ändringar skett relaterade till mål, mätetal och aktivitet/åtgärd:

### §4 Lämpliga arbetsförhållanden

Målet ”Den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god för alla medarbetare i Skärholmens stadsdelsförvaltning” har omformulerats till ”Den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god för såväl kvinnor som män”. Mätetalen ”Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att anpassa mitt arbete (tilläggsfråga 8)” samt ”Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet genom att ta pauser (tilläggsfråga 7)” har ersatts av ”Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet under arbetstid” där årsmål för 2015 är 50. Aktiviteten ”Införa lämpliga rutiner för möjlighet till återhämtning i kvinnodominerade yrken” är ändrad till ”Genomföra eventuella åtgärder baserat på analys av återhämtning”. Sjukfrånvaro totalt är borttagen, liksom tillhörande aktiviteter, återfinns istället i förvaltningens verksamhetsplan för 2015.

### §5 Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Målet ”Arbetet är organiserat så att alla medarbetare upplever att det underlättar förenande av medarbetarskap och föräldraskap” har omformulerats till ”I Skärholmens stadsdelsförvaltning är det möjligt att kombinera föräldraskap och medarbetarskap”. Nytt mätetal har tillkommit ”Andel medarbetare som upplever att det är möjligt att kombinera medarbetarskap och föräldraskap” där årsmål för 2015 är 70 som ett genomförande av aktiviteten ”Ta fram mätmetod för att mäta om Skärholmens stadsdelsförvaltning upplevs av småbarnsföräldrar som en arbetsgivare som underlättar förenandet av medarbetarskap och föräldraskap”.

Målet ”Både kvinnliga och manliga arbetstagare tar ut föräldraledighet” har ändrats till ”Mäns uttag av föräldraledighet ska öka”.

### §6 Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Mätetalet ”Andel medarbetare som anger att diskriminering eller kränkande behandling förekommer på arbetsplatsen” omformulerades inför medarbetarenkäten 2014. Nu lyder mätetalet ”Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (exempelvis mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats?”.

### §7 Möjlighet att söka lediga anställningar

Målet ”All rekrytering är kompetensbaserad. Personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning upplever att de är välkomna att söka förvaltningens lediga anställningar” har omformulerats till ”All rekrytering är kompetensbaserad”. Ny aktivitet har tillkommit ”Genomföra utbildning i kompetensbaserad rekrytering för förvaltningens chefer”, där mätetal tagits fram ”Andel chefer som genomgått utbildning i kompetensbaserad rekrytering”.

### §8 Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män

Mätetalet ”Jämställdhetsarbete” har tagits bort, frågan ingår redan i Jämix-mätetalet.

#### §9 Insatser vid ojämna könsfördelning

Aktiviteten "Locka fler män till yrkesgrupper där kvinnor är överrepresenterade genom att se över rekrytering" är bortplockad - ny aktivitet återfinns under målet "All rekrytering är kompetensbaserad".

#### §11 Handlingsplan för jämställda löner

Aktiviteten "Cheferna för in ett värde i PS-förhandling i samband med löneöversyn" är bortplockad. Ett tillägg på övriga aktiviteter är att de sker i samband med lönerevision.