

Servicenämnden

## **Jämställdhets- och mångfaldsplan 3- årsplan**

Avseende period

## 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.

## Nämndernas och styrelsernas arbete

## 2 Samverkan

Servicekommitténs jämställdhets och mångfaldsplan för 2016-2018 har samverkats med de fackliga organisationerna den 8 december 2015.

## 3 Arbetsförhållanden

### 3.1 Planering

#### 4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Mål:

**Arbetsförhållandena av såväl fysisk som psykisk art ska lämpa sig för alla medarbetare**

#### Beskrivning

Serviceförvaltningens arbetsplatser ska ha en fysisk och en psykisk arbetsmiljö som är lämpad för såväl kvinnor som män som personer med olika etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Serviceförvaltningens anställda ska ha en bra arbetssituation.

#### Önskvärt resultat

Serviceförvaltningen upplevs som en attraktiv arbetsgivare.

#### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, medarbetarsamtal samt arbetsplatsträffar

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som svarat högt (8-10) på frågan i medarbetarenkäten som lyder "Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra" ska öka från 73 till 76			II En gång per år ska förvaltningen gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen på arbetsplatsträff.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Genomgång av Trivselregler en gång per år.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Hjälpmedel för olika former av funktionshinder anskaffas vid behov.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Resultatet av medarbetarenkäten analyseras och en handlingsplan tas fram för respektive enhet/avdelning.	Samtliga chefer	2018-12-31

## 5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Mål:

**Förvaltningens jämställdhetsarbete ska skapa möjlighet att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Män och kvinnor ska uppleva att det ses som positivt från arbetsgivarhåll att ta ut föräldraledighet.**

### Beskrivning

Arbetet på serviceförvaltningen är organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Procentuell andel av uttag av föräldraledighet mellan män och kvinnor år 2015 är lägre bland män än bland kvinnor. Ambitionen är att alla ska känna att arbetsgivaren behandlar män och kvinnor lika			II Återintroduktion i arbetet efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Anställda inom serviceförvaltningen ska ges möjlighet till flexibla arbetstider om arbetet så tillåter för att kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Sammanträden/utbildningar ska i möjligaste mån förläggas så att kombination av förvärvsarbete och föräldraskap underlättas	Samtliga chefer	2018-12-31

## 6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Mål:

**Ingen kränkande särbehandling ska förekomma på arbetsplatsen.**

### Önskvärt resultat

Inga trakasserier eller repressalier ska förekomma på förvaltningen. Samtliga medarbetare ska känna att arbetsplatsen präglas av respekt och förtroende.

### Uppföljningsmetod

Mäts genom medarbetarenkät.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■			II Riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling ska gås igenom på APT.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Chefer och medarbetare ska vara observanta på tendenser som kan leda till kränkande särbehandling.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Medarbetarna ska känna till serviceförvaltningens riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling.	Samtliga chefer	2018-12-31

## 4 Rekrytering

### 4.1 Planering

#### 7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Mål:

**Andelen medarbetare av det underrepresenterade könet i de olika verksamheterna ska öka.**

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■			II Förvaltningen använder en strukturerad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess	Samtliga chefer	2018-12-31
			II När sökande har likvärdig kompetens ska det underrepresenterade könet ges företräde.	Samtliga chefer	2018-12-31

## 8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Mål:

**Andelen medarbetare av det underrepresenterade könet i de olika verksamheterna ska öka.**

### Beskrivning

Vid rekrytering ska alla sökanden värderas efter kompetens oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

### Önskvärt resultat

Att förvaltningen upplevs som en attraktiv arbetsgivare och säkerställer att vi får den bästa kompetensen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Serviceförvaltningen ska genomföra minst fem avidentifierade rekryteringar.			☺ Förvaltningen använder en strukturerad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess	Samtliga chefer	2018-12-31
			☺ När sökande har likvärdig kompetens ska det underrepresenterade könet ges företräde.	Samtliga chefer	2018-12-31

## 9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Mål:

**Öka andelen av det underrepresenterade könet inom förvaltningen.**

### Önskvärt resultat

Fler män inom förvaltningen

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Serviceförvaltningen ska genomföra minst fem avidentifierade rekryteringar.			☺ Förvaltningen använder en strukturerad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess	Samtliga chefer	2018-12-31
			☺ När sökande har likvärdig kompetens ska det underrepresenterade könet ges företräde.	Samtliga chefer	2018-12-31

## 5 Lönefrågor

### 5.1 Planering

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

Mål:

**Inga osakliga löneskillnader ska förekomma på förvaltningen**

#### Beskrivning

Staden centralt gör en lönekartläggning utifrån analysverktyget Lönelänken och Analys Lönelots. Den stadsövergripande lönekartläggningen kompletteras sedan med analyser på förvaltningsnivå.

#### Önskvärt resultat

Löneskillnader är kopplade till befattningens innehåll och krav samt individens prestation.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel osakliga löneskillnader	0		ⓘ Löneanalys och eventuell handlingsplan	Förvaltningsledningen	2018-12-31

#### 11§ Handlingsplan för jämställda löner

Mål:

**Upprätta handlingsplan för att få jämställda löner**

#### Önskvärt resultat

Jämställda löner

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Lönekartläggning samt löneanalys genomförs årligen.			ⓘ Upprätta handlingsplan		2018-12-31

#### 12§ Informera fackliga organisationer


Mål:

**Fackliga organisationerna får ta del av relevant information**

#### Önskvärt resultat

Fackliga organisationer är informerade.



Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Informera fackliga organisationerna om förvaltningens löneanalys.	Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

## 6 Lönekartläggning

Den årliga lönekartläggningen visade inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Lönekartläggning görs årligen i förvaltningen och delges de fackliga organisationerna inför löneöversyn.

Lönekartläggning med statistik redovisas i bilaga 2.

## 7 Analys och utvärdering av föregående plan

Under den förra planen sattes mål och åtgärder/aktiviteter för olika områden. Nedan görs en uppföljning av vad som hänt under perioden.

Antalet män utgör 2015 11 % av de tillsvidareanställda (35 stycken) vilket är en minskning med 1%. De stora yrkeskategorierna på förvaltningen är kvinnodominerade. Förvaltningen fortsätter arbetet med en strukturerad rekryteringsprocess för att säkerställa att diskriminering vid rekrytering inte förekommer.

Målet är att ingen kränkande särbehandling får förekomma på arbetsplatsen. Här är målet inte uppnått i medarbetarenkätens resultat år 2015 där 10% (2013 och 2014 svarade 7%) ansåg att de under det senaste året varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (mobbing) eller trakasserier på arbetsplatsen. Resultatet är inte i linje med förvaltningens nolltolerans för trakasserier och repressalier. Serviceförvaltningen har trots detta under perioden inga rapporterade diskrimineringsärenden. Avseende perioden 2016-2018 kommer arbetet med den psykosociala arbetsmiljön vara i fokus. Samtliga chefer kommer att få en fördjupad arbetsmiljöutbildning med inriktning på att förebygga trakasserier och särbehandling.

AMI index uppdelat på män och kvinnor är lika (82) i båda kategorierna 2015. För åren 2013 och 2014 var skillnaderna i AMI större. 2013 hade kvinnorna högre AMI och 2014 hade männen högre AMI.

Bilagor:

Bilaga 1 Riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling

Bilaga 2 Lönekartläggning med statistik