

## **Jämställdhets- och mångfaldsplan för Rinkeby-Kista 2017**

## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Samverkan</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Arbetsförhållanden</b> .....	<b>5</b>
3.1 Planering .....	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden.....	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap .....	6
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier .....	7
<b>4 Rekrytering</b> .....	<b>8</b>
4.1 Planering .....	8
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar .....	8
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	8
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning .....	9
<b>5 Lönefrågor</b> .....	<b>10</b>
5.1 Planering .....	10
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.....	10
11§ Handlingsplan för jämställda löner .....	10
<b>6 Lönekartläggning</b> .....	<b>11</b>
<b>7 Analys och utvärdering av föregående plan</b> .....	<b>11</b>

## 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 önskningsar.

**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

## 3 Arbetsförhållanden

### 3.1 Planering

#### 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.

Mål:

#### Antalet deltidsanställda har minskat

##### Beskrivning

En kartläggning av antalet deltidsanställda i förvaltningen genomförs under 2017

##### Uppföljningsmetod

Årlig uppföljning sker i samband med uppföljning av verksamhetsplan.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Antalet deltidsanställda har minskat.			▶ Där så är möjligt ska deltidsanställd erbjudas högre sysselsättningsgrad	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			▶ Vid vakans ska deltidsanställd ges möjlighet till att höja sin sysselsättningsgrad enligt särskild rutin.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

Mål:

#### Skillnaden mellan andelen tillsvidareanställda kvinnor och män har minskat

##### Beskrivning

Vid mätning 2012 var skillnaden 4%  
 Vid mätning 2013 var skillnaden 2%  
 Vid mätning 2014 var skillnaden 4%  
 Vid mätning 2015 var skillnaden 3%

## Uppföljningsmetod

### JÄMIX

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Skillnaden är 2%			▶ Normen för anställning ska vara tillsvidareanställning	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			▶ Vid rekrytering till yrkesgrupper där ojämn könsfördelning råder bör, vid lika meriter, eventuell utjämning av könsskillnader beaktas.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

## 5§ Förening för förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

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

Mål:

**Att underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete**

### Uppföljningsmetod

Uppföljningsblankett till chefer

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Medarbetare ska kunna vara delaktiga i att påverka sin arbetstid och förläggning av arbetstid så långt som möjligt	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Vid förläggning av möten, kurser och konferenser ska chef möjliggöra att småbarnsföräldrar kan delta	Samtliga chefer	2017-12-31

Mål:

**Kvinnor och män tar ut föräldradagar i samma utsträckning**

### Beskrivning

Vid mätning 2012 tog föräldralediga män ut i genomsnitt 43 föräldradagar per år och föräldralediga kvinnor i genomsnitt 75 föräldradagar per år. Vid mätning 2013 tog föräldralediga män ut i genomsnitt 36 föräldradagar per år och föräldralediga kvinnor i genomsnitt 73 föräldradagar per år. Vid mätning 2014 tog föräldralediga män ut i genomsnitt 58 dagar och föräldra-

diga kvinnor i genomsnitt 51 dagar. Vid mätning 2015 var skillnaden 45 dagar.

### Uppföljningsmetod

JÄMIX

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnaden är i genomsnitt högst 15 dagar per år			▶ Hålla god kontakt vid föräldraledighet	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Information från arbetsplatsträffar ska delges föräldralediga medarbetare	Samtliga chefer	2017-12-31

## 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.

Mål:

**Samtliga medarbetare känner till riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling.**

### Uppföljningsmetod

Uppföljningsblankett till chefer samt medarbetarundersökning

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling går igenom och diskuteras på arbetsplatsträff minst en gång per år. Detta ska finnas som en återkommande punkt i årshjulet. Förslag till discussionsfrågor finns i handledningsmaterial för chef.	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling ingår som en obligatorisk del vid introduktion	Samtliga chefer	2017-12-31

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			av nyanställda		

## 4 Rekrytering

### 4.1 Planering


#### 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.

Mål:

**Kompetensbaserad rekrytering tillämpas.**

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			 Stadens material för kompetensbaserad rekrytering används.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

#### 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.

Mål:

**Skillnaden mellan andelen kvinnliga anställda och andelen kvinnliga chefer är minskad eller oförändrad**

##### Beskrivning

År 2012 var andelen kvinnliga anställda i förvaltningen 85 procent och andelen kvinnliga chefer 77 procent. 2013 var andelen kvinnliga anställda i förvaltningen 85 procent och andelen kvinnliga chefer 78 procent. 2014 var andelen kvinnliga anställda i förvaltningen 85 procent och andelen kvinnliga chefer 79 procent. 2015 var andelen kvinnliga anställda i förvaltningen 85 procent och andelen kvinnliga chefer 78 procent.



## Uppföljningsmetod

JÄMIX

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Kompetensbaserad rekrytering ska tillämpas för att säkerställa att ingen diskrimineras	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			▶ Kvinnor och män ska ha samma möjlighet att göra karriär.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

## 9§ Insatser vid ojäm fördelning

### 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.

Mål:

**Förvaltningen har åtminstone tre yrkesgrupper med jämn könsfördelning**

### Beskrivning

Vid mätning 2012 hade förvaltningen totalt 26 yrkesgrupper. Tre av dessa hade en jämn könsfördelning, vilket utgjorde median för stadsdelsförvaltningarna i staden. Vid mätning 2013 hade förvaltningen totalt 26 yrkesgrupper varav fyra hade en jämn könsfördelning. Vid mätning 2014 hade förvaltningen totalt 28 yrkesgrupper varav tre hade en jämn könsfördelning. Vid mätning 2015 hade förvaltningen totalt 28 yrkesgrupper varav tre hade en jämn könsfördelning.

## Uppföljningsmetod

JÄMIX

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Förvaltningens annonser ska utformas så att det framgår att förvaltningen ser det värde en jämn könsfördelning och mångfald tillför organisationen.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			▶ Vid rekrytering till yr-	Samtliga re-	2017-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			kesgrupper där ojämns könsfördelning råder bör, vid lika meriter, eventuell utjämning av könsskillnader beaktas	kryterande chefer	

## 5 Lönefrågor

### 5.1 Planering



#### 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.

Mål:

##### Förvaltningen har en jämställd löneutveckling

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Samtliga medarbetare ska ha lönesamtal	Samtliga chefer	2017-12-31
			 Samtliga medarbetare ska känna till koppling mellan mål, resultat och lön samt dess koppling till lönekriterier.		2017-12-31

#### 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.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Handlingsplan tas fram om stadens lönekartlägg-	Förvaltningsledningen	2017-12-31

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			ning visar på osakliga lö- neskillnader		

## 6 Lönekartläggning

## 7 Analys och utvärdering av föregående plan