

Till
Farsta stadsdelsnämnd**Farsta stadsdelsnämnd****Jämställdhets- och mångfaldsplan
2014**

Innehållsförteckning

Inledning	3
Samverkan	5
Arbetsförhållanden	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	6
<i>Arbetsmiljön skall upplevas välkomnande för alla</i>	6
<i>Den fysiska arbetsmiljön skall vara säker och den psykosociala arbetsmiljön upplevas som trygg.</i>	7
<i>Korttidsjukfrånvaron skall minska</i>	7
<i>Sjukfrånvaron skall sänkas.....</i>	7
<i>Skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro skall minska</i>	8
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	8
<i>Skillnaden i uttag av föräldraledighet skall minska</i>	8
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	8
<i>Alla medarbetare skall känna till förvaltningens policy och veta var den finns.</i>	9
<i>Ingen ska känna sig utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling</i>	9
Rekrytering	9
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar.....	9
<i>Öka andelen chefer med annan än etniskt svensk bakgrund</i>	10
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.	10
<i>Öka andelen jämställda yrkesgrupper</i>	10
<i>Öka andelen män i kvinnodominerade yrkesgrupper.....</i>	11
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	11
Lönefrågor	11
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.....	11
<i>Löneskillnader beroende på kön skall inte finnas</i>	11
11§ Handlingsplan för jämställda löner	12
12§ Informera fackliga organisationer	12
Lönekartläggning	12
Analys och utvärdering av föregående plan	13
Tillägg och ändringar från föregående plan.....	13

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

Stadsdelsförvaltningens jämställdhetsplan utgår ifrån gällande lagstiftning, stadens riktlinjer och förvaltningens egna policydokument.

Jämställdhetsplanen anger förvaltningens övergripande mål och åtgärder för maximalt tre år. I verksamheterna bryter man ner mål och åtgärder till egna konkreta handlingsplaner.

Stockholms stad strävar mot att minska etnisk och social segregation och Farsta stadsdelsförvaltning ska därför aktivt arbeta med att för sin del bidra till stadens mål. Det finns värdefulla såväl kulturella som språkliga kompetenser hos våra nuvarande och framtida medarbetare att ta till vara på och utveckla för våra brukares bästa.

Farsta stadsdelsförvaltning ska i allt väsentligt vara en jämlik arbetsplats med ett aktivt arbete

för jämställdhet och mångfald. Oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, fysisk eller psykisk funktionsnedsättning eller ålder ska alla behandlas lika i fråga om arbete och anställningsvillkor. Arbetsklimatet i förvaltningens verksamheter ska kännetecknas av respekt för och kunskap om olikheter hos människor och kulturer. De anställdas olika kompetenser är en styrka och resurs och stadsdelsförvaltningen ser ett värde i att dess anställda har olika erfarenheter. Stadsdelsförvaltningen ska aktivt motarbeta rasism, främlingsfientlighet och annan diskriminering.

Den av stadsdelsnämnden beslutade jämställdhets- och mångfaldsplanen fungerar som övergripande policydokument och gäller för alla verksamheter. Jämställdhets- och mångfaldsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i det dagliga arbetet. Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsfrågorna i stadsdelen och alla chefer ansvarar på sin nivå för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att jämställdhet och mångfald i arbetslivet ska uppnås.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska planeras, dokumenteras och utvärderas på samma sätt som övrig verksamhet inom stadsdelsnämnden. Varje arbetsställe ska konkretisera hur man aktivt kommer att arbeta med jämställdhet och mångfald utifrån verksamhetens specifika förutsättningar

Samverkan

Arbetsförhållanden

Kartläggning och analys

Tabell: Antal tillsvidareanställda oktober 2012

	Tillsvidareanställda		Tillfälligt anställda	
	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	964	85,16	938	74,62
Män	168	14,84	319	25,38
	1132	100	1257	100

Farsta stadsdelsförvaltning bedriver en verksamhet där de flesta anställda är kvinnor, nästan 85 % att jämföra med befolkningen i området där drygt 51 % är kvinnor.

Tabell : Heltids- resp. deltidsanställning i % fördelat på kön och anställningsform oktober. 2012

	Tillsvidareanställda		Tillfälligt anställda	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid

	Tillsvidareanställda		Tillfälligt anställda	
Kvinnor	81,64	18,36	10,87	89,13
Män	75,6	24,4	7,52	92,48

Av tillsvidareanställda kvinnor arbetar 81,64% heltid och motsvarande för män är 75,6%. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda kvinnor är drygt 94 % att jämföra med drygt 91 % för män. När det gäller tillfälligt anställda är motsvarande tal 14,45 % för kvinnor och 8,7 % för män.

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:

Arbetsmiljön skall upplevas välkomnande för alla

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsme- tod	Ansvarig- grupp	Slutdatum
		Anpassa arbetstider- na till individens behov		Samtliga che- fer	2015-12-31
		Att analysera och vidta åtgärder utifrån resultat av medarbe- tarenkäten		Förvaltnings- ledningen och samliga en- hetschefer, Personalhand- lägg- gare/Personal enhet	2015-12-31

Mål:

Den fysiska arbetsmiljön skall vara säker och den psykosociala arbetsmiljön upplevas som trygg.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsme- tod	Ansvarig- grupp	Slutdatum
		Undersöka och vidta åtgärder för att motverka kränkande behandling		Samtliga chefer	2015-12-31

Mål:

Korttidsjukfrånvaron skall minska

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsme- tod	Ansvarig- grupp	Slutdatum
Under 2,27% för dag 1 - 14		Friskvård erbjuds på betald arbetstid		Personalhand- läg- gare/Personal enhet, Samt- liga chefer	2015-12-31
		Hälsoplaner utarbetas på enhetsnivå		Förvaltnings- ledningen och samtliga en- hetschefer	2015-12-31
		Samtal med anställd			2015-12-31
		Sjukfrånvaron analyseras	Varje månad analyseras sjukfrånvaron på avdelnings- och enhetsnivå		2015-12-31

Mål:

Sjukfrånvaron skall sänkas

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsme- tod	Ansvarig- grupp	Slutdatum
Sjukfrånvaron skall sänkas till 5 %		Friskvård erbjuds på betald arbetstid		Personalhand- läg- gare/Personal enhet, Samt- liga chefer	2015-12-31
		Hälsoplaner utarbetas			2015-12-31
		Samtal med anställd		Samtliga chefer	2015-12-31

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsme- tod	Ansvarig- grupp	Slutdatum
		Sjukfrånvaron analyseras		Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personal enhet, Samtliga chefer	2015-12-31

Mål:

Skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro skall minska

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Skillnaden i uttag av föräldraledighet skall minska

Beskrivning

Skillnaden mellan kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet skall minska

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsme- tod	Ansvarig- grupp	Slutdatum
Skillnaden mellan kvinnors uttag 6 % och mäns 2,8 % ska minska		Förvaltningsledningen ska tydligt förmedla sin syn på uttag av föräldraledighet och vård av barn			2015-12-31
Uttag av föräldraledighet					

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:

Alla medarbetare skall känna till förvaltningens policy och veta var den finns..

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsme- tod	Ansvarig- grupp	Slutdatum
		Förvaltningens policy ska tas upp i samband med introduktion av nyanställda och behandlas på APT minst en gång per år.		Samtliga chefer	2015-12-31

Mål:

Ingen ska känna sig utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsme- tod	Ansvarig- grupp	Slutdatum
Antal ärenden som rör diskriminerig och eller kränkande särbehandling					
Medarbetarenkäten					

Rekrytering

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.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Platsannonser ska utformas så att de stimulerar till mångfald och inte utesluter någon på grund av ålder, kön, etnisk		Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppfölj- ningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		tillhörighet, religion eller annan trosupp- fattning.			

Mål:

Öka andelen chefer med annan än etniskt svensk bakgrund

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppfölj- ningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel med annan etnisk bakgrund		Platsannonser ska utformas så att de stimulerar till mångfald och inte utesluter någon på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosupp- fattning.		Personalhandläggare/Personalenheten, Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

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:

Öka andelen jämställda yrkesgrupper

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppfölj- ningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel kvinnor respektive män i olika yrken.		Platsannonser ska utformas så att de stimulerar till mångfald och inte utesluter någon på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosupp- fattning.		Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

Mål:

Öka andelen män i kvinnodominerade yrkesgrupper

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.

Lönefrågor

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:

Löneskillnader beroende på kön skall inte finnas

Beskrivning

Det skall inte finnas några osakliga löneskillnader baserade på kön eller andra grunder än kompetens

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsme- tod	Ansvarig- grupp	Slutdatum
Skillnad i me- dianlön		Lönesättning skall göras utifrån tydliga och väl kända lönekriterier		Personalhand- läggare/Personal enhet, Samt- liga rekryter- ande chefer	2015-12-31
		Rekrytering och lönesättning av personal skall göras baserat på kompetens		Personalhand- läggare/Personal enhet, Samt- liga rekryter- ande chefer	2015-12-31

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§. 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.

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.

Lönekartläggning

III

	Medianlön		Antal		Andel kvinnor	Kvinnors andel av mäns medianlön
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	%	%
Barnskötare	22353	20675	220	8	96,5	108,1
Förskollärare*	27112	25925	172	6	96,6	104,6
Fritidsledare	22357	21826	16	13	55,2	102,4
Socialsekreterare	29300	28648	53	16	76,8	102,3
Vård/biståndsbedömare	29192		30	1	96,8	
Sjuksköterska	33175		16	1	94,1	
Undersköterska	23518	22290	127	11	92	105,6
Vårdbiträde	21910	21640	117	30	79,6	101,2
Vårdare	23000	22350	27	17	61,4	102,9
Förvaltningens total	24291	23225	964	168	84,94%	104,5

II

Analys och utvärdering av föregående plan

Tillägg och ändringar från föregående plan