

Jämställdhets- och mångfaldsplan

3-årsplan

2013 - 2015

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 önsksningar.

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

Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas och följs upp inom ramen för socialförvaltningens samverkansorganisation, det vill säga vid arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper och i förvaltningsgruppen.

Attityder och värderingar hos medarbetarna måste kontinuerligt diskuteras mellan chefer, medarbetare och skyddsombud/fackliga företrädare. För att synliggöra och skapa insikt om frågorna krävs kunskaper.

Förvaltningen har inför 2015 reviderat planen i samverkan med de fackliga organisationerna.

Arbetsförhållanden

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.

Arbetsmiljö, arbetsförhållanden och arbetsorganisation är lämpade för alla anställda oberoende av ålder, etnicitet, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning eller kön.

Beskrivning

Arbetsmiljö, arbetsförhållanden och arbetsorganisation är lämpade för alla anställda oberoende av ålder, etnicitet, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning eller kön.

Mätetal	Arsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Aktivt medskapandeindex			 Analysera Aktivt medskapandeindex	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
— Sjukfrånvaro					
			 Analysera sjukfrånvaron	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			 Information till nyanställda	Samtliga chefer	2015-12-31
			 Tillämpning av stadens rehabiliteringsprocess	Samtliga chefer	2015-12-31
			 Undersökning av arbetsmiljön	Samtliga chefer	2015-12-31
			 Uppföljning av sjukfrånvaron	Samtliga chefer	2015-12-31

Jämställdhet och mångfald präglar arbetsplatserna

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Jämställdhetsindex					
			▶ Analysera jämställdhetsindex		2015-12-31
			▶ Föreläsningar	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2015-12-31
			▶ Genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplanen	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Mångfaldsspelet	Samtliga chefer	2015-12-31

5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Arbetet inom förvaltningen är organiserat på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			▶ Möjlighet att delta i fortbildning och konferenser	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Planera interna möten och utbildningar	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Uppmuntra föräldradedighet		2015-12-31

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.

Socialförvaltningen är en arbetsplats fri från alla former av diskriminering och kränkande behandling.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			▶ Analysera förvaltningens övergripande rapport avseende medarbetarenkäten	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			▶ Föreläsningar	Administrativ chef	2015-12-31
			▶ Genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplanen	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Polycys och blanketter	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Sammanställning av arbetsskador	Fackliga organisationer Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

Rekrytering

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.

All rekrytering sker med utgångspunkt i principer om jämställdhet och likabehandling

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			▶ Icke-diskriminering säkerställs vid rekrytering	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Platsannonser	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Tillsättning vid lika kvalifikationer	Samtliga 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.

Alla medarbetare oavsett kön har samma möjligheter till arbetsuppgifter, utbildning och kompetensutveckling

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 På varje arbetsplats ska utvecklingsplaner fastställas för hela arbetsgruppen och individuella för varje medarbetare		2015-12-31

9§ Insatser vid ojämna 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.

Alla verksamheter bidrar till en jämn könsfördelning vid rekrytering

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde. Platsannonser ska uppmuntra underrepresenterat kön att söka de lediga tjänsterna.		2015-12-31

Lönefrågor

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.

Det förekommer inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Lönekartläggning	Personalhandläggare/Personalenhet	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§ 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.

Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för kvinnor och män

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Utarbeta en handlingsplan utifrån lönekartläggningen		2015-12-31

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.

Förvaltningen och de fackliga organisationerna samverkar för jämställda löner

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Arbetsgivaren och de fackliga företrädarna har ett gemensamt ansvar för analys av handlingsplanen.		2015-12-31