

Farsta stadsdelsnämnd

Jämställdhets- och mångfaldsplan

3-årsplan 2016 - 2018

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

Samverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbete sker i förvaltningens samverkansorganisation, på APT, i samverkansgrupper och förvaltningsgruppen. Planen har tagits i samverkan på förvaltningsgruppens möte 2015-12-11

3 Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska upplevas trygga, säkra och inkluderande för alla medarbetare i stadsdelen. Vid nybyggnation eller ombyggnad av befintliga lokaler ska tillgänglighet beaktas och hänsyn tas till jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Ny teknik som kan underlätta arbetet

ska användas så långt det praktiskt möjligt och ekonomiskt är försvarbart.

Alla enheter ska systematiskt arbeta med sin arbetsmiljö för att minska arbetsskador och så långt det är möjligt eliminera riskerna för sjukdom som beror på arbetsmiljön eller arbetsförhållandena. Sjukfrånvaron ska sänkas och skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro skall minska.

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:

Alla ska kunna påverka sin arbetssituation och arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla anställda

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel anställda som haft medarbetarsamtal	100 %				

Mål:

Arbetsmiljön skall upplevas trygg och säker

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel som i medarbetarenkäten ger ett högt svar (8-10) på frågan "Jag har en bra arbetssituation".	56 %		II Partsgemensamma insatser för att öka medarbetares delaktighet på bl a arbetsplatsträffar	Samtliga chefer	2016-12-31
■ Antal anmälda tillbud och arbetsskador			II Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud med krav på diplomering för chefer	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			II Ett kontinuerligt systematiskt arbetsmiljöarbete	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Uppföljning på enhetsavdelnings- och förvalt-	Förvaltningsledningen,	2016-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			ningsnivå av anmälda arbetsskador	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	
			II Undersöka och vidta åtgärder för att motverka kränkande behandling	Samtliga chefer	2016-12-31

Mål:

Korttidssjukfrånvaron skall minska

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Korttidssjukfrånvaro dag 1 - 14	2,4 %		II Diskussioner förs med alla enheter om åtgärder för att minska korttidssjukfrånvaron.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
			II Individuella bedömningar av behov av insatser från företagshälsovård efter upprepade frånvaro.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31

Mål:

Sjukfrånvaron skall sänkas

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Sjukfrånvaro totalt	7,2 %		II Friskvård erbjuds på betald arbetstid	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
			II Hälsoplaner utarbetas på enhets- och individnivå	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Samtal med anställd vid upprepade sjukfrånvaro	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Sjukfrånvaron analyseras kontinuerligt på enhets- och avdelningsnivå samt följs av förvaltningsledningen	Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31

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	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnaden mellan kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet .			II Förvaltningsledningen ska tydligt förmedla sin syn på uttag av föräldraledighet och vård av barn		2016-12-31
			II Genom planering av bland annat schemaläggning underlätta för uttag av föräldraledighet	Samtliga chefer	2018-12-31
■ 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	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			II Förvaltningens policy ska tas upp i samband med introduktion av nyanställda och behandlas på APT minst en gång per år.	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Om kränkande/diskriminerande handling anmäls ska utred-	Personalhandläggare/Personalenhet, Samt-	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			ning göras skyndsamt av oberoende part.	liga chefer	

Mål:

Ingen ska känna sig utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel som svarar nej i medarbetarenkäten på fråga om de personligen varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (ex mobbing) eller trakasserier på sin arbetsplats	100 %				
■ Antal ärenden som rör diskriminering och eller kränkande särbehandling	0				
■ Medarbetarenkäten					

4 Rekrytering

Ingen ska på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller funktionshinder uppleva sig ovälkommen att söka lediga tjänster i förvaltningen. Annonser ska vara utformade och formulerade på ett sådant sätt att de är icke-diskriminerande och alla som arbetar med rekrytering ska vara väl införstådda med diskrimineringslagen. All rekrytering är kompetensbaserad.

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:

Andel chefer med annan etnisk bakgrund ska spegla andelen anställda med annan etnisk bakgrund

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

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel chefer med annan etnisk bakgrund	10		II Platsannonser ska utformas så att de stimulerar till mångfald och inte utesluter någon på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.		2016-12-31

Mål:

Andel kvinnor och män i chefsposition ska spegla antalet kvinnor respektive män totalt

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel kvinnor respektive män i chefsposition (40/60).			II Platsannonser ska utformas så att de stimulerar till mångfald och inte utesluter någon på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31

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 befattningar

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel jämställda befattningar i intervallet 40/60			II Platsannonser ska utformas så att de stimulerar till mångfald och inte utesluter någon på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31

Mål:

Öka andelen män i kvinnodominerade yrkesgrupper

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel män i respektive befattning			 Insatser för att öka attraktionen för män att arbeta i kvinnodominerade yrkesgrupper och ett aktivt arbete för att motverka fördomar		2018-12-31

9§ Insatser vid ojämnr 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.

5 Lönefrågor

Utan att ge avkall på kompetenskrav kan positiv särbehandling användas för att uppnå bättre resultat och dynamik i gruppen som helhet där en mer blandad personalgrupp eftersträvas.

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:

Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader

Beskrivning

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

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som känner till enhetens lönekriterier.	75				
			II Fortsätta arbetet med att ta fram och använda tydliga och väl kända lönekriterier	Personalhand-läggare/Personal enhet, Samtliga chefer	2016-12-31
			II Kartlägga och analysera lönestrukturen utifrån ett genusperspektiv.	Personalhand-läggare/Personal enhet	2016-12-31
			II Lönesättning vid nyrekrytering görs utifrån kompetens	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Årlig analys av löneläget inför och efter löneöversyn	Personalhand-läggare/Personal enhet	2016-12-31

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.

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.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			II Fackliga organisationer har tillgång till förvaltningens lönestatistik	Personalhand-läggare/Personal enhet	2018-12-31

6 Lönekartläggning

Befattning	Kön	Antal	Lägst	Medel	Högst	10 perc	Median	90 perc
Administrativ assistent	Kvinnor	18	22 100	27 568	31 600	23 650	28 095	31 050
	Män							
	Totalt	19	22 100	27 596	31 600	25 200	28 100	30 500
Barnskötare	Kvinnor	342	19 000	23 135	29 600	19 538	23 100	26 240
	Män	26	18 080	21 086	23 750	19 000	21 315	23 175
	Totalt	368	18 080	22 991	29 600	19 300	23 003	26 168
Biståndsbedömare	Kvinnor	34	26 000	30 787	39 000	27 150	30 713	34 150
	Män							
	Totalt	36	26 000	30 810	39 000	27 050	30 713	34 250
Boendestödjare	Kvinnor	26	23 500	26 877	35 500	23 550	26 270	31 350
	Män	15	19 000	25 010	31 000	20 950	25 150	29 125
	Totalt	41	19 000	26 194	35 500	23 500	26 000	30 425
Enhetschef	Kvinnor	15	42 400	48 073	54 000	42 450	48 450	53 150
	Män	6	40 400	45 475	51 200	40 400	46 200	51 200
	Totalt	21	40 400	47 331	54 000	41 800	47 300	52 000
Enhetschef bitr	Kvinnor	14	36 200	40 150	44 000	36 600	39 850	43 750
	Män							
	Totalt	16	34 500	39 663	44 000	35 350	39 450	43 750
Fritidsledare	Kvinnor	12	22 000	24 729	29 000	22 160	24 427	27 818
	Män	10	22 450	26 292	34 995	22 695	24 312	34 278
	Totalt	22	22 000	25 440	34 995	22 385	24 340	31 300
Förskolechef bitr.	Kvinnor	10	36 910	42 280	44 553	37 955	40 830	44 402
	Män							
	Totalt	10	36 910	42 280	44 553	37 955	40 830	44 402
Förskollärare	Kvinnor	165	25 180	31 835	39 000	29 659	31 700	33 970

Befattning	Kön	Antal	Lägst	Medel	Högst	10 perc	Median	90 perc
	Män	9	26 418	30 595	33 049	25 418	30 884	33 049
	Totalt	174	25 180	31 771	39 000	29 626	31 669	33 904
Kock	Kvinnor	8	22 000	24 311	27 100	22 000	24 350	27 100
	Män							
	Totalt	10	22 000	24 349	27 100	22 200	24 500	26 750
Personlig assi- stent	Kvinnor	11	21 000	22 963	24 200	21 150	23 380	24 165
	Män	9	20 000	22 532	24 610	20 000	22 780	24 610
	Totalt	20	20 000	22 769	24 610	21 150	22 890	24 165
Sjuksköterska	Kvinnor	12	34 000	35 600	37 650	34 200	35 500	37 575
	Män							
	Totalt	13	34 000	35 692	37 650	34 200	35 500	37 575
Socialsekreterare	Kvinnor	85	26 000	30 658	42 500	27 600	30 000	33 850
	Män	17	26 000	30 878	36 000	26 500	31 500	35 000
	Totalt	102	26 000	30 694	42 500	27 600	30 250	33 850
Undersköterska	Kvinnor	127	21 000	24 674	27 900	22 650	24 500	26 891
	Män	24	21 800	23 866	26 230	21 950	23 768	25 603
	Totalt	151	21 000	24 546	27 900	22 610	24 390	26 650
Vårdare	Kvinnor	34	21 906	25 073	28 000	22 550	25 375	27 025
	Män	20	20 000	24 410	27 000	22 300	24 450	26 375
	Totalt	54	20 000	24 828	28 000	22 550	24 950	26 800
Vårdbiträde	Kvinnor	82	19 900	23 254	27 800	21 365	22 970	25 585
	Män	25	20 500	23 048	28 070	21 375	22 880	25 173
	Totalt	107	19 900	23 026	28 070	21 375	22 926	25 443
Totalt	Kvinnor	1098	19 000	27 518	68 420	21 600	25 871	34 173
	Män	210	18 080	27 112	74 460	21 400	24 339	35 850
	Totalt	1308	18 080	27 453	74 460	21 563	25 590	34 325