

Älvsjö stadsdelsnämnd

Uppföljningsrapport

Jämställdhets- och mångfaldsplan

Avseende period 2016

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
2 Samverkan.....	5
3 Arbetsförhållanden.....	5
3.1 Uppföljning	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	6
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	7
4 Rekrytering	8
4.1 Uppföljning	8
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	8
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	9
9§ Insatser vid ojäm könsfördelning	10
5 Lönefrågor.....	11
5.1 Uppföljning	11
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	11
11§ Handlingsplan för jämställda löner	12
6 Lönekartläggning.....	12
7 Tillägg och ändringar från föregående år	12

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

3 Arbetsförhållanden

3.1 Uppföljning

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:

Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare i Älvsjö stadsdelsförvaltning.

Beskrivning

Anpassa arbetsförhållanden så att dom lämpar sig för alla medarbetare utifrån såväl fysiska som psykosociala behov.

Använda sig av ny teknik för att underlätta arbetet.

Vid ombyggnation och nybyggnation ska man ta hänsyn till jämställdhets och mångfaldhetsperspektivet.

Analys

Alla medarbetare har haft medarbetarsamtal under året, arbetsmiljöfrågorna har diskuterats på arbetsplatsträffar och jämställdhets- och mångfaldsfrågorna har varit del av det på olika sätt under året.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Alla medarbetare ska ha minst ett medarbetarsamtal med sin chef varje år.		2018-12-31
			 Att diskutera arbetsmiljön ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv på arbetsplatsträffar.		2018-12-31
			 Ta hänsyn till jämställdhets- och mångfaldhetsperspektivet i		2018-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			samband med lokalplanering.		

Mål:

Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare.

Analys

Samtliga chefer har under året deltagit i en workshop om jämställdhetsintegrering och olika kompetensutvecklingsinsatser har genomförts för olika yrkesgrupper under året avseende normkritik, genuspedagogik och hbtq bland annat. Förvaltningssamverkansgruppen har haft jämställdhetsplanen på agendan i samband med verksamhetsplaneringsarbetet.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Anordna jämställdhets- och mångfaldsutbildning för chefer, fackliga representanter och medarbetare under planperioden.		2018-12-31
			 Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska regelbundet behandlas på förvaltningsgrupp, samverkansgrupper och arbetsplatsträffar.		2018-12-31

5§ Förening förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Alla medarbetare ska ha samma möjlighet till heltidsanställning

Analys

Arbetet med att minska antalet ofrivilliga deltidsanställningar har fortsatt under året också utifrån en medvetenhet om könsperspektivet. Detta har rapporterats vid varje delårsrapport och siffran har sjunkit under året. Mer information i VB 2016 under 4.2.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Kartläggning och bevakning av vilka		2018-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			medarbetare som har deltidsanställning och önskar heltidsanställning		

Mål:

Underlätta för medarbetare att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete.

Analys

Arbetet med kommunikation och samarbete med de som på heltid är föräldralediga under en period eller för de som tar ut föräldraledighet på deltid har fortsatt under året.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			Det ska prioriteras att arbetstider och schemaläggning i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars behov.		2018-12-31
			Förlägga obligatoriska möten under ordinarie arbetstid om det är möjligt ut verksamhetssynpunkt.		2018-12-31
			Föräldralediga erbjuds delta i kompetenshöjande insatser och andra arbetsplatsförlagda aktiviteter.		2018-12-31
			Medarbetare ska inför föräldraledighet erbjudas ett samtal om behov i samband med föräldraledigheten.		2018-12-31
			Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar skickas hem till föräldralediga.		2018-01-01

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:

Älvsjö stadsdelsförvaltning ska präglas av en arbetsmiljö där alla bemöter varandra på ett respektfullt sätt. Inga medarbetare ska utsättas för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan orsak. Inte heller ska repressalier mot den som gör en anmälan om diskriminering förekomma.

Analys

Arbetet med att stärka de sociala och organisatoriska förutsättningarna i arbetsmiljön har fortsatt under året och den nya arbetsmiljöföreskriften på området trädde i kraft i mars 2016. Utbildning i den nya arbetsmiljöföreskriften för cheferna har genomförts och rutinerna för arbetet har uppdaterats i nära samråd med skyddsombuden.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Anmälan om trakasserier ska göras till närmaste chef. Om det inte är möjligt ska det anmälas till nästa chefsnivå eller personalavdelningen.		2018-12-31
			 Chefer ska omedelbart utreda och agera vid anmälan eller misstanke om trakasserier.		2018-12-31
			 Informera medarbetare om vikten av anmäla om man misstänker att trakasserier förekommer.		2018-12-31
			 Regelbundet behandla handlingsplanen om förbud mot trakasserier på arbetsplatsträffar.		2018-12-31

4 Rekrytering

4.1 Uppföljning

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:

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker.

Analys

Under året har staden bytt system till Jobba i stan och förvaltningen har då samlat alla chefer för genomgång av det nya systemet som är byggt för att stötta arbetet med den kompetensbaserade rekryteringen på ett ännu tydligare sätt.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Kvalitetsäkrar rekryteringsprocessen genom stadens rekryteringsverktyg, Jobb i stan.		2018-12-31
			 Tydliga kravprofiler ska göras för att rekrytera den kompetens som motsvarar verksamhetens behov.		2018-12-31
			 Utbilda chefer och HR konsulter i diskrimineringslagen och kompetensbaserad rekrytering.		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:

All kompetensplanering ska vara utifrån verksamhetens behov på ett strukturerat och tydligt sätt så att ingen form av diskriminering sker.

Analys

Kompetensutvecklingsplanering är en del av det strukturerade medarbetarsamtalet som genomförts med samtliga medarbetare under våren. Staden har en hel del interna utbildningar och kompetensutvecklingsinsatser för olika yrkesgrupper att erbjuda och förvaltningen har under året tagot del av fler av dessa, samt andra kompetensutvecklingsinsatser. Läs mer under respektive målområde i VB2016.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Individuella kompetensutvecklingsplaner ska i samband med medarbetarsamtalet upprättas för kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.		2018-12-31
			 Uppmärksamma chefer på mångfaldsaspekten vid beslut om kompetensutveckling		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.

Mål:

Uttjämna könsfördelningen inom yrken där det ena könet är underrepresenterat.

Analys

Förvaltningen har under året arbetat för att utjämna könskillnaderna i våra stora yrkesgrupper som till största delen är kvinnodominerade. Det är en utmaning då fler av dem är bristyrken och det finns få män som är utbildade inom dessa yrken.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Vid annonsering uppmana det underrepresenterade könet att söka lediga anställningar.		2018-12-31
			 Vid lika kompetens anställa sökande från det underrepresenterade könet.		2018-12-31

5 Lönefrågor

5.1 Uppföljning

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:

Förvaltningens lönepolitik ska främja jämställdhet och mångfald.

Analys

Lönekartläggning utifrån kön är genomförd i samråd med de fackliga förbunden efter löneöversynsprocessen, samt löneanalys är genomförd i början av året.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			▶ Varje år göra en löneanalys för att uppmärksamma osakliga löneskillnader och identifiera prioriterade befattningar och individer.		2018-12-31
			▶ Ärligen ta fram lönestatistik för samtliga befattningar.		2018-12-31

Mål:

Lönen sätts utifrån kända lönekriterier.

Analys

Under året har nya generella lönekriterier utvecklats för förvaltningen och specifika lönekriterier för förskollärare och barnskötare. Det saknas fortfarande specifika lönekriterier för vissa yrkeskategorier, det blir ett fortsatt arbete för 2017-18.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			▶ Lönekriterier ska diskuteras på arbetsplatsträffar så dessa är kända och förankrade		2018-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			hos alla medarbetare.		
			 Lönekriterier ska utarbetas i samverkan på arbetsplatsträffar, samverkansgrupp och förvaltningsgrupp.		2018-12-31

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.

Mål:

Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för alla medarbetare oberoende kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Analys

Avstämningsmöten med samtliga förbund efter genomförd löneöversyn har genomförts under våren. Handlingsplaner upprättas vid behov.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Avstämningsmöten med de fackliga organisationerna efter avslutat löneöversyn.		2018-12-31
			 Vid behov upprätta handlingsplaner för att åtgärda osakliga lönsskillnader.		2018-12-31

6 Lönekartläggning

7 Tillägg och ändringar från föregående år