

# Stockholms stad

## Granskning av stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner 2006

## Innehållsförteckning

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Sammanfattning .....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>1. Inledning.....</b>   | <b>3</b>  |
| 1.1 Bakgrund .....   | 3         |
| 1.2 Syfte.....   | 3         |
| 1.3 Metod.....   | 3         |
| 1.4 Utgångspunkter för granskningen .....  | 3         |
| <b>2. Nationella direktiv .....</b>  | <b>4</b>  |
| 2.1 Nationella jämställdhetsmål .....  | 4         |
| 2.2 Lagstiftning.....  | 4         |
| <b>3. Stadens direktiv för jämställdhets- och mångfaldsarbete .....</b>                                | <b>5</b>  |
| 3.1 Jämställdhetspolicy.....   | 6         |
| 3.2 Direktiv för nämnder och styrelser jäms- tälldhets- och mångfaldsplan.....                         | 7         |
| 3.3 Budget.....  | 7         |
| 3.4 Anvisningar till verksamhetsplaner .....   | 7         |
| 3.5 Interna styrdokument.....  | 7         |
| 3.6 Kommentarer .....  | 7         |
| <b>4. Förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsplaner .....</b>                       | <b>8</b>  |
| 4.1 Uppfyller förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsplaner stadens direktiv? ..... | 8         |
| 4.2 Kommentar .....  | 10        |
| <b>5 Goda exempel.....</b>   | <b>11</b> |
| 5.1 Väl strukturerade planer .....   | 11        |
| 5.2 Att skapa medvetenhet och delaktighet .....  | 12        |
| 5.3 Arbetsgivaransvaret .....  | 12        |
| 5.4 Jämställdhets och mångfaldsperspektiv i verksamheten .....   | 12        |
| 5.5 Sexuella trakasserier .....  | 13        |
| 5.6 Planer värda att uppmärksamma.....   | 13        |

## Bilaga:

Granskning av nämnders och styrelser jäms- tälldhets- och mångfaldsplaner

2006-11-27

## Sammanfattning

Ernst & Young har fått i uppdrag av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning att granska förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsplaner. Syftet med granskningen är att belysa om förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsplaner svarar mot lagarnas krav och stadens direktiv. Utgångspunkten för granskningen är den checklista för jämställdhets- och mångfaldsplaner som stadsledningskontoret tagit fram. De granskade planerna rör, med ett fåtal undantag, 2006.

Stockholms stad har höga ambitioner för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet rör inte bara staden som arbetsgivare utan ska också finnas med i verksamheten gentemot medborgare och brukare.

Ambitionerna kommuniceras i flera styrdokument. De direktiv som staden ger för jämställdhets- och mångfaldsplaner och den checklista som staden tagit fram för vad planerna ska innehålla är ett konkret stöd för förvaltningarna och bolagen. Om checklistans alla punkter följs svarar förvaltningarnas och bolagens planer såväl mot lagarnas krav som stadens direktiv.

Slutsatsen av granskningen är att förvaltningarnas och bolagens planer har god kvalitet och merparten av planerna följer stadens direktiv vilket innebär att de uppfyller lagarnas krav. Det har skett en påtaglig förbättring av planernas kvalitet sedan den förra granskningen av år 2001 års jämställdhetsplaner som Ernst & Young genomförde.

Förvaltningarna och bolagen lägger dock större vikt vid jämställdhetsarbetet i planerna än vid mångfald. Det kan bero på att kravet på ett aktivt jämställdhetsarbete och upprättande av jämställdhetsplaner har funnits längre än kraven på mångfaldsaktiviteter. Det finns således en större vana och erfarenhet av att arbeta med jämställdhet.

Det går att skönja ett mönster i planerna vad gäller mångfald. Stadsdelsförvaltningar med en högre andel utrikes födda tenderar att ha mer omfattande mål och aktiviteter som rör mångfald än andra förvaltningar. Det gäller också de bolag som har bred kontakt med medborgarna och kommer i kontakt med en stor del av stadens invånare. För dessa verksamheter är mångfaldsfrågorna en del av vardagen vilket inte innebär att de är av mindre betydelse för andra verksamheter.

Förvaltningarnas och bolagens planer har granskats för att finna exempel som kan vara värda att uppmärksamma och sprida. I granskningen ges exempel på planer som har en bra struktur, ger goda exempel på hur medvetenhet och delaktighet skapas i jämställdhetsarbetet, behandlar arbetsgivaransvaret på ett bra sätt, ger exempel på hur jämställdhets- och mångfaldsperspektivet integreras i verksamheten samt planer som har substans i avsnittet om sexuella trakasserier. Det finns två planer som utmärker sig då de berör alla områden i stadens riktlinjer på ett fylligt sätt och beskriver konkreta åtgärder. Dessa är Spånga-Tensta SDF och Idrottsförvaltningen. Andra bra planer som vi vill framhålla är: Svenska bostäder, Rinkeby SDF, Stockholms stadsarkiv, Stockholm Parkering och Bostadsförmedlingen, Vantör SDF och Hägersten SDF.

## **1. Inledning**

### **1.1 Bakgrund**

I november 2004 antog kommunfullmäktige i Stockholms stad riktlinjer för stadens nämnder och styrelser jämsällldhets- och mångfaldsplaner. Bakgrunden är stadens vilja att integrera arbetet med jämsällldhet, mångfald och antidiskriminering i alla verksamheter. I detta arbete har stadens förvaltningar och bolag en nyckelroll som arbetsgivare. Riktlinjerna tar upp både vilka skyldigheter som åligger förvaltningarna och bolagen men också ett utvecklingsperspektiv för att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare. Jämsällldhets- och mångfaldsplanerna för 2006 blev första gången som riktlinjerna skulle implementeras i planerna.

Riktlinjerna för jämsällldhets- och mångfaldsplanerna har två inriktningar. Den interna delen syftar till arbetet gentemot de anställda inom verksamheten, och den externa riktar sig mot jämsällldhets- och mångfaldsarbetet i förhållande till brukare/invånare.

Stadsledningskontoret genomförde en granskning av samtliga jämsällldhetsplaner 2001 med stöd av Ernst & Young. Ernst & Young har nu fått i uppdrag att granska förvaltningarnas och bolagens jämsällldhets- och mångfaldsplaner.

### **1.2 Syfte**

Granskningens syfte är att belysa om förvaltningarnas och bolagens jämsällldhets- och mångfaldsplaner svarar mot lagarnas krav och stadens direktiv.

### **1.3 Metod**

Sammanlagt har 50 planer granskats från 18 stadsdelsförvaltningar, 18 fackförvaltningar och 14 bolag. De granskade planerna rör, med ett fåtal undantag, 2006 och är fastställda av nämnder och styrelser. Tre planer är äldre än 2006. Stadsteatern och Skarpnäck SDF har inte omarbetat sina planer från 2004-05 respektive 2005. Stadsteaterns plan följer spelåret och den senaste plan som upprättats är från 2004/2005.

Planerna innehåller tillräcklig information för att kunna granskas. Ett stort antal förvaltningar och bolag redovisar dock inte om de har handlingsplaner för jämsälllda löner, vilket är ett krav enligt jämsällldhetslagen.

### **1.4 Utgångspunkter för granskningen**

Utgångspunkten för granskningen är den checklista för jämsällldhets- och mångfaldsplaner som stadsledningskontoret tagit fram. Checklistan styrs av diskrimineringslagstiftningen, och av interna styrdokument. I checklistan preciseras såväl det interna arbetet med jämsällldhet och mångfald som det externa.

Vi har utgått från en mall som vi utarbetat för att se hur väl stadens förvaltningar och bolags planer svarar mot lagarnas krav och stadens direktiv.

## **2. Nationella direktiv**

Det nationella arbetet med jämställdhet och mångfald styrs av riksdagen genom lagar och förordningar. Dessa beskrivs kortfattat i detta avsnitt.

### **2.1 Nationella jämställdhetsmål**

I maj 2006 fattade regeringen beslut om att införa nya mål i jämställdhets politiken. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till detta finns fyra delmål om makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt mäns våld mot kvinnor.

Delmålet om makt och inflytande anger att det ska finnas en jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Delmålet om ekonomisk jämställdhet anger att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Delmålet om det obetalda hem- och omsorgsarbetet anger att det ska vara en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

Delmålet om mäns våld mot kvinnor anger att våldet mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

### **2.2 Lagstiftning**

Här ges en kort beskrivning av diskrimineringslagarna som styr jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

#### ***Jämställdhetslagen***

Lagen om jämställdhet omfattar hela arbetsmarknaden. Där framgår att kvinnor och män ska ha samma rätt till arbete på lika villkor och att de ska ha samma utvecklingsmöjligheter i arbetet. Arbetsgivaren ska arbeta aktivt för att dessa rättigheter utnyttjas av båda könen. Lagen siktar på att förbättra framför allt kvinnors villkor i arbetslivet.

Lagen syftar till att genom åtgärder ge kvinnor och män lika möjligheter i arbetslivet samt till att bryta könssegregationen, d v s att åstadkomma en jämn könsfördelning mellan olika typer av arbeten.

Lagens huvudområden är *förbud* mot könsdiskriminering och sexuella trakasserier samt *skyldighet* att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete.

Vilka åtgärder som ska ingå i det aktiva jämställdhetsarbetet har överlämnats till arbetsmarknadens parter att bestämma om. Genom kollektivavtal kan parterna besluta om innehåll och intensitet i jämställdhetsarbetet. I de kollektivavtal som slutits mellan parterna för

den kommunala sektorn, framgår att parterna har ett gemensamt ansvar för att löneskillnader inte ska bero på kön.

### ***Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning***

Syftet med lagen är att motverka diskriminering utifrån någon av de fastställda diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen gäller såväl arbetsmarknadspolitisk verksamhet, yrkesutövning som för hälso- och sjukvården.

Lagen gäller både direkt och indirekt diskriminering. Med direkt diskriminering menas att en person inte får missgynnas genom att bli sämre behandlad än någon annan. Indirekt diskriminering är när någon genom bestämmelser, kriterier eller liknande till synes behandlas neutralt men i praktiken blir missgynnad på grund av någon av diskrimineringsgrunderna. Vidare lagstiftas mot instruktioner att diskriminera och om att det är olagligt att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen skyddar också mot sexuella trakasserier.

### ***Andra aktuella lagar diskrimineringslagar***

Det finns ytterligare diskrimineringslagar som staden som arbetsgivare har att följa. Dessa innehåller dock inte krav på aktiva åtgärder vilket skiljer dem från jämställdhetslagen och lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Följande lagar är aktuella:

Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Dessa lagar innehåller förbud mot diskriminering, trakasserier och repressalier samt skyldigheter gällande utredning och åtgärder.

Därtill finns lagen om förbud mot diskriminering. Den syftar till att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Lagen rör en rad olika samhällsområden, exempelvis: hälso- och sjukvården, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och varor, tjänster och bostäder.

## **3. Stadens direktiv för jämställdhets- och mångfaldsarbete**

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet i staden tar sina rättsliga grunder i lagstiftningen. Utöver lagarna har staden upprättat interna styrdokument för att arbetet med jämställdhet och mångfald ska integreras i stadens alla verksamheter.

### 3.1 Jämställdhetspolicy

1998, antog kommunfullmäktige en *jämställdhetspolicy*. Där fastslås att invånarna ska ha lika villkor och förutsättningar i staden. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjlighet till arbete, utbildning och inflytande, ingen ska utsättas för sexuella trakasserier eller otrygghet grundat på psykisk eller fysisk makt.

Jämställdhetsarbetet ska integreras i stadens alla verksamheter. Jämställdhetsperspektivet ska ingå som en självklar del i allt arbete och alla beslut för att synliggöra eventuella brister. Detta kräver analys av kvinnors och mäns villkor samt av de maktstrukturer som finns i samhället.

Policyn omfattar tre områden:

#### *Staden som arbetsgivare*

Här lyfts de centrala delarna i jämställdhetslagen fram och det konstateras att jämställdhet är en viktig del i en god arbetsmiljö. Jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen kompletterar varandra på flera sätt

#### *Stadens verksamheter i förhållande till invånarna*

Staden som servicelämnare ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär:

- rättvis fördelning av resurser för exempelvis fritid, idrott, kultur, samhällsplanering
- att staden aktivt verkar för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden
- att förändringsförslag analyseras ur ett genusperspektiv.

#### *Staden och omvärlden*

För att kunna påverka och delta aktivt i utvecklingen inom jämställdhetsområdet krävs:

- att utvecklingen bevakas regionalt, nationellt och internationellt
- samverkan och erfarenhetsutbyte inom länet
- att staden initierar medverkar och följer kunskapsutvecklingen
- att staden motverkar företeelser som hotar kvinnors och mäns lika värde
- att staden eftersträvar jämn könsfördelning vid tillsättning av ledamöter i nämnder och styrelser.

Policyn anger hur ansvaret fördelas för jämställdhetsarbetet. Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret. För att stärka jämställdhetsarbetet har jämställdhetsrådet inrättats. Rådets uppdrag är att utveckla strategier för att uppnå jämställdhetsmålen och driva på arbetet. Rådet bereder jämställdhetsfrågor av strategisk karaktär och följer upp hur förvaltningar och bolag efterlever strategier och planer. Rådet kan ta initiativ för att stödja jämställdhetsarbetet.

Förverkligandet av mål, strategier och aktiva åtgärder sker vid förvaltningarna, bolagen och stiftelserna. Förvaltningschefer och direktörer ansvarar för att:

- jämställdhetsarbetet bedrivs mål och åtgärder i enlighet med policyn, lag och avtal
- upprätta jämställdhetsplaner i samband med verksamhetsprogrammet
- utvärderar och redovisar jämställdhetsresultat i verksamhetsberättelsen.

### **3.2 Direktiv för nämnder och styrelser jämsällldhets- och mångfaldsplan**

Stadens ambition är att alla delar av verksamheten ska involveras i arbetet med jämsällldhet och diskriminering. Som stöd har Stockholms stad tagit fram direktiv för hur en jämsällldhets- och mångfaldsplan för bolag och förvaltningar ska se ut. Styrdokumentet drar upp riktlinjerna för att nämnderna och styrelserna ska bedriva både internt och externt jämsällldhets- och mångfaldsarbete, vilket ska bedrivas systematiskt och planmässigt. Vidare ska planen redovisa vilka metoder som används samt följa upp och redovisa utfallet av arbetet.

### **3.3 Budget**

Budgeten är navet i stadens styrning och det centrala styrdokumentet. I budget 2006 finns det tylliga mål för verksamhetsområdet demokrati, integration och diskriminering. Under åren 2006-2008 ska staden satsa på mångfald och vända sig mot diskriminering. Nämnder och bolag åläggs bland annat utveckla metoder för att synliggöra, motverka och bryta fördomar, rasism och diskriminerande strukturer gentemot brukarna/medborgarna. Samtliga bolag och nämnder ska också upprätta en jämsällldhets- och mångfaldsplan.

### **3.4 Anvisningar till verksamhetsplaner**

I kompletterande anvisningar till Regler för ekonomisk förvaltning framgår att samtliga nämnder ska lämna jämsällldhets- och mångfaldsplan i enlighet med stadens riktlinjer. Denna ska bifogas verksamhetsplanen.

### **3.5 Interna styrdokument**

Följande dokument behandlar också jämsällldhets- och mångfaldsfrågor:

- Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Riktlinjer för nämnder och styrelser jämsällldhets- och mångfaldsplan. (2004)
- Personalpolicy för Stockholms stad. (2006)
- Lönepolicy för Stockholms stad (2006)
- Ledarstrategi för Stockholms stad (2005)
- Lika möjligheter - allas ansvar, Plan för jämlikhet, integration och mångfald (2005)

### **3.6 Kommentarer**

Kommunfullmäktige ger tydliga och kraftfulla direktiv för stadens jämsällldhets och mångfaldsarbete i en särskilda riktlinjer som i andra styrdokument.

Ansaret för jämsällldhets- och mångfaldsarbetet följer linjeansaret. Planer ska upprättas för förvaltningar och bolag. Staden har ingen övergripande jämsällldhets- och mångfaldsplan. Detta innebär att förvaltningarnas och bolagens planer ska svara mot lagarnas krav. Det är en rimlig ansats då staden är en stor arbetsgivare med en starkt decentraliserad organisation. Det förutsätter dock en säkring av att jämsällldhets- och mångfaldsplaner upprättas och att de innehållsmässigt följer ställda krav, vilket *Lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter* för jämsällldhets- och mångfaldsarbetet syftar till.



Med riktlinjerna har staden lagt en grund för att göra jämställdhets- och mångfaldsarbetet till en integrerad del i stadens ledningssystem. Arbetet ska följa den årliga planerings- och uppföljningsprocessen i staden. Planerna ska upprättas i samband med verksamhetsplanen och följas upp med verksamhetsberättelsen. Det är positivt att planerna inte hanteras i särskild ordning utan är en del i den styr- och uppföljningsprocess som bildar navet i stadens styrning.

De direktiv som staden ger för jämställdhets- och mångfaldsplaner och den checklista som staden tagit fram för vad planerna ska innehålla är ett konkret stöd för förvaltningarna och bolagen. Om checklistans alla punkter följs svarar förvaltningarnas och bolagens planer såväl mot lagarnas krav som stadens direktiv.

Staden har kommit långt i sitt arbetet vad gäller jämställdhet och mångfald. Vilket innebär att Jämställdhets- och mångfaldsarbetet rör inte bara staden som arbetsgivare utan också verksamheter gentemot brukare och invånare.

#### 4. Förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsplaner

Förvaltningarnas och bolagens planer har granskats med utgångspunkt från stadens direktiv för jämställdhets- och mångfaldsplaner. Checklistan kan sägas innehålla sex olika områden. Det första rör datering, utvärdering av tidigare års plan samt att planen ska vara upprättat i samverkan. Därefter ska det finnas målinriktat arbete som i sig är indelat i aktiva åtgärder och mätbara mål. Planen ska också enligt checklistan innehålla exempel på verksamheten och verksamheten planeras och följs upp i förhållande till brukare och/eller medborgare. Checklistan tar också upp att planen ska innehålla åtgärder för att motverka trakasserier. Dessutom ska policy mot sexuella trakasserier bifogas eller hänvisas till. Planerna ska redovisa lönekartläggning och analysera denna. Det ska också finnas en handlingsplan för jämställda löner. Till sist innehåller checklistan en punkt om kostnader, som gäller diskrimineringsärenden. I verksamhetsberättelsen ska antalet diskrimineringsärenden med tillhörande kostnader redovisas. Denna punkt har inte granskats i denna rapport.

##### 4.1 Uppfyller förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsplaner stadens direktiv? Utifrån stadens direktiv som beskrivits ovan har 50 jämställdhetsplaner granskats. Resultatet summeras i följande tabell:

| Aktuell plan                                   | Utvärdering av tidigare plan | Samverka                               | Målinriktat arbetet          | Aktiva åtgärder/mätbara mål |                     | Exempel på insatser för brukare |
|--|------------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------------------------|
|  |                              |  |                              | Mätbara mål                 | Åtgärder            |                                 |
| 46   | 24<br>(omfattning varierar)  | 35                                     | 44                           | 49                          | 49                  | 27                              |
| Verksamhet i förhållande till brukare/invånare |                              | Åtgärder för att motverka trakasserier |                              | Jämställda löner            |                     |                                 |
| Åtgärder                                       | Uppföljning                  | Åtgärder                               | Policy sexuella trakasserier | Handlingsplan               | Resultat och analys |                                 |
| 28   | 0                            | 38                                     | 36                           | 7                           | 45                  |                                 |

### *Årliga planer*

De allra flesta planerna är aktuella, i de fall de inte är aktuella avser de föregående år eller saknar årtal. Totalt fyra stycken planer saknar datering eller är inte uppdaterade.

### *Utvärdering av föregående års plan*

Knappt hälften av planerna innehåller någon form av utvärdering av föregående års arbete. Omfattningen av dessa varierar stort. I vissa fall begränsar utvärderingarna sig till ett resonemang utifrån den statistik som redovisats. I andra har en noggrann utvärdering av föregående års plan gjorts.

### *Upprättad i samverkan*

En relativt stor del av planerna är upprättade i samverkan. I vissa fall framgår det inte helt klart om planen är upprättad i samverkan eller ej.

### *Målinriktat arbete*

Majoriteten av planerna har beskrivit de övergripande målen för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Vissa har varit mer generella i sina formuleringar medan andra på ett tydligt sätt har kopplat den övergripande målsättning till verksamhetens karaktär. Ett exempel på en plan som tydligt beskriver sitt målinriktade arbete är Revisionskontorets plan.

### *Aktiva åtgärder och mätbara mål*

Alla bolag och förvaltningar utom en har ställt upp mätbara mål och åtgärder för att nå dessa. Mätbarheten skiljer sig åt. I vissa fall handlar det om att man redovisat den nivå som man vill uppnå tillexempel gällande könsfördelningen inom den egna organisationen. I andra handlar det om att via medarbetarenkäter varje år mäta personalens syn på exempelvis arbetsmiljön och kompetensutveckling.

### *Exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser gentemot brukare/medborgare*

Drygt hälften av planerna innehåller exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser och resultat inom någon verksamhet. Karaktären på insatserna skiljer sig åt då bolagen och förvaltningarna har olika ändamål.

### *Exempel på åtgärder och uppföljning för att motverka diskriminering i förhållande till brukare/medborgarna*

Konkreta åtgärder för att motverka diskriminering i rollen gentemot brukare/medborgare förekommer i hälften av planerna. Omfattningen av åtgärderna liksom graden av konkretisering varierar. Exempel på uppföljning av åtgärder för att motverka diskriminering redovisas ej, se vidare under kommentarer.

### *Policy och åtgärder för att motverka sexuella trakasserier*

Omkring tre fjärdedelar av planerna innehåller åtgärder och policy mot sexuella trakasserier i enlighet med stadens direktiv. Ett antal planer har integrerat sin policy i Arbetsmiljöhandboken.

### *Jämställda löner*

Majoriteten av jämställdhets- och mångfaldsplanerna innefattar redovisning och resultat av den lönekartläggning som ska genomföras varje år. Omfattningen av dessa varierar, främst när det gäller analysen av resultatet. Endast sju planer har upprättat en handlingsplan för att komma till rätta med omotiverade löneskillnader.

## **4.2 Kommentar**

### *Utvärdering av föregående års plan*

Att föregående års plan ej är utvärderad behöver inte innebära att det inte skett. Sannolikt behandlar en stor del av bolagen och förvaltningarna detta i verksamhetsberättelserna eftersom så ska ske enligt stadens direktiv. Det kan vara en förklaring till att inte samtliga planer innehåller ett avsnitt om resultatet av föregående års arbete.

### *Upprättad i samverkan*

Att det ej framkommer om planen är tagen i samverkan behöver inte heller betyda att det inte skett. Sannolikt har en större andel av planerna än vad som framgår ovan upprättats i samverkan.

### *Mål och aktiva åtgärder*

Målen och de aktiva åtgärderna rör de områden där arbetsgivaren är skyldig att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete d v s arbetsförhållanden, rekrytering, förenandet av arbete och föräldraskap. Merparten av planerna behandlar alla dessa områden. I mindre utsträckning behandlas mål och åtgärder som rör mångfald.

### *Exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser gentemot brukare/medborgare*

Att dryga hälften av planerna har exemplifierat insatser gentemot brukare/medborgare kan bero på att bolagen och förvaltningarna har skilda syften med sin verksamhet och kommer i kontakt med medborgarna i olika utsträckning. För vissa utgör kontakten med brukare/medborgarna inte en lika stor del av verksamheten som för andra där samspelet med brukarna och medborgarna är själva kärnan i verksamheten. De allra flesta exemplen belyser både mångfald och jämställdhet.

### *Exempel på åtgärder och uppföljning för att motverka diskriminering i förhållande till brukarna/medborgarna*

Exempel på uppföljning av åtgärder för att motverka diskriminering har inte redovisats i planerna. Stadens direktiv är på denna punkt är vaga vilket också återspeglas i formuleringarna i planerna. Däremot är åtgärder för att motverka diskriminering av brukarna/medborgarna mer konkretiserade och visar på aktiva insatser från bolag och förvaltningar.

### *Policy och åtgärder för att motverka sexuella trakasserier*

Åtgärder för att motarbeta trakasserier inom bolagen och förvaltningarna har i planerna varierande utformning. Vissa har presenterat såväl policy som konkreta handlingsplaner för hur man ska gå till väga och vad som inte tolereras. Andra beskriver mer allmänt hållna åtgärder.

### *Jämställda löner*

En anledning till att endast framgår av sju planer att det finns en handlingsplan för att komma till rätta med omotiverade löner kan bero på att bolag och förvaltningar, efter att ha genomfört

lönekartläggningen, konstaterat att de inte finns några omotiverade löneskillnader. Oaktat utfall av lönekartläggning ska arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen upprätta en handlingsplan.

#### *Checklistan*

Checklistan ger ett konkret stöd till framtagandet av jämställdhets- och mångfaldsplanen. Den anger vad planerna ska innehålla. Efter att ha gått igenom samtliga planer ser vi att checklistan kan utvecklas på ett par punkter.

Vid punkten mål och aktiva åtgärder bör det framgå inom vilka områden arbetsgivare är skyldiga att sätta upp mål och vidta åtgärder enligt lagstiftningen. Som framgår ovan bör punkten Exempel på uppföljning och åtgärder för att motverka diskriminering gentemot medborgare förtydligas, framförallt vad som avses med uppföljning.

#### *Slutsatser*

Majoriteten av stadens planer svarar mot stadens direktiv.

Generellt läggs större vikt vid jämställdhet i planerna än vid mångfald. Detta kan bero på att kravet på ett aktivt jämställdhetsarbete och upprättande av jämställdhetsplaner funnits längre än kraven på mångfaldsaktiviteter. Det går att skönja ett visst mönster när det gäller mångfaldsarbetet i planerna. Stadsdelsförvaltningar med en högre andel utrikes födda tenderar att ha mer omfattande mål och aktiviteter som rör mångfald än andra förvaltningar. Det gäller också de bolag som har bred kontakt med medborgarna och kommer i kontakt med en stor del av stadens invånare. För dessa verksamheter är mångfaldsfrågorna en del av vardagen vilket inte innebär att de är av mindre betydelse för andra verksamheter.

## **5 Goda exempel**

Förvaltningarnas och bolagens planer har granskats för att finna exempel som kan vara värda att uppmärksamma och sprida.

### **5.1 Väl strukturerade planer**

Det finns flera exempel på planer som är väl strukturerade. Dessa inleds ofta med en bakgrund om lagstiftningen och stadens policy och sätter därmed arbetet i ett sammanhang. Förvaltningens allmänna syn på jämställdhet och mångfald samt hur arbetet organiseras behandlas också. Därefter följer för varje område en målinriktad text och en tydlig beskrivning av vilka åtgärder som ska vidtas, vem eller vilka som är ansvariga och slutligen hur uppföljningen ska gå till.

Svenska Bostäder och Vantör SDF har planer som är bra exempel på tydlig struktur som också innehåller en utvärdering av föregående års arbete.

Det finns ett ganska stort antal planer som har en bra struktur, utöver de redan nämnda, nämligen; Spånga-Tensta, Rinkeby och Hägerstens SDF, Stadsarkivet, Idrottsförvaltningen

och Utbildningsförvaltningen. Bland bolagen kan särskilt framhållas planerna från Stockholms hamnar, Stockholm vatten, Stockholm Parkering och Bostadsförmedlingen.

I Liljeholmens SDF och Markkontorets planer tillämpas begreppsparet mål och åtaganden. Dessa begrepp är nyckelbegrepp i stadens styrsystem. Att använda sig av dessa bidrar också i jämställdhets- och mångfaldsarbetet är positivt speciellt som åtagandet klargör också *vem* som har ansvar för genomförandet.

## **5.2 Att skapa medvetenhet och delaktighet**

I flera planer redogörs särskilt för hur man inom organisationen skapar ökad medvetenhet och delaktighet kring jämställdhet och mångfald i det dagliga arbetet, liksom kunskap om planen och dess innehåll.

I de flesta planer framkommer att jämställdhets- och mångfaldsplanen ska kommuniceras till medarbetarna genom arbetsplatsträffar, samt att den ska finnas tillgänglig på intranätet. Majoriteten av bolagen och förvaltningarna uppger att deras jämställdhets- och mångfaldsplan delges nyanställda.

Några bolag och förvaltningar har skapat jämställdhets- och mångfaldskommittéer för att bland annat öka kunskapen, bevaka och bidra till arbetet med jämställdhet och mångfald. Detta gäller bland annat Svenska Bostäder, Revisionskontoret och Maria- Gamla stan SDF.

## **5.3 Arbetsgivaransvaret**

Arbetsgivaransvaret finns tydligt klargjort i merparten av bolagen och förvaltningarnas planer. Utrednings- och statistikkontoret och Hägerstens SDF är goda exempel på planer där arbetsgivaransvaret är tydligt.

## **5.4 Jämställdhets och mångfaldsperspektiv i verksamheten**

Rinkeby stadsdelsförvaltning presenterar ett antal exempel på åtgärder. Ett är ett resurscentrum som riktar sig till kvinnor över 25 år som står utanför arbetsmarknaden och som har kort utbildning och är i behov av språkstöd. Målet är att verka för ökad integration i samhällslivet och öka kvinnors engagemang.

I Bostadsförmedlingens plan redovisas att förmedlingen årligen kontaktar alla anordnare inom kommunen av utbildning i svenska för invandrare samt alla flyktingsamordnare för att erbjuda information om bostadsförmedlingen och hur man söker bostad. Tillika ska den mest grundläggande informationen om förmedlingen och bokning av lägenhet finnas på de mest förekommande språken och på lätt svenska. Det samlade bildmaterialet hos förmedlingen ska också återspegla mångfalden i samhället.

Utrednings- och statistikkontoret beskriver att de i sitt dagliga arbete med statistik och utredning ska eftersträva en hög medvetenhet om vikten av att synliggöra mångfalds- och jämställdhetsperspektiven. Exempel på hur det ska göra detta är bland annat att tydliggöra skillnader mellan kvinnor och män genom att redovisa könsuppdelad statistik samt särredovisa kvinnor och män i sina undersökningsmaterial.

Idrottsförvaltningen är den förvaltning som mest utförligt och tydligast beskriver sitt förhållande till medborgarna och hur resurserna ska fördelas rättvist mellan könen. Flera exempel på aktiviteter beskrivs, t.ex. ska investeringsbudgeten årligen analyseras utifrån vad förvaltningen vet om fritidsvanor så att minst 50 % av medlen riktas till kvinnor, befintliga anläggningar ska granskas av kvinnor för att fastställa anpassningsbehov. Vidare ska förvaltning tillse att det finns så kallade ”kvinnotider” med endast kvinnlig personal där detta efterfrågas (främst badanläggningar).

### **5.5 Sexuella trakasserier**

Så gott som samtliga planer innehåller tydliga mål och deklarationer om att förebygga sexuella trakasserier. Likaså innehåller de konkreta åtgärder, exempel och vad som konkret ska göras när någon utsatts för trakasserier. Många planer kompletteras också av särskilda handlingsplaner. Exempel på konkreta åtgärder ges bland annat i Stockholm Parkerings plan som säger att medarbetarna ska känna till att de förbud som råder om att hänga upp almanackor o dy med stötande/diskriminerande bilder. Deras handlingsplan redogör också för hur en anmälning till arbetsgivaren ska gå till och vart man kan vända sig om man behöver råd och stöd. Vidare förklaras hur handläggningen av en anmälan går till.

### **5.6 Planer värda att uppmärksamma**

En summering av de granskade planerna utifrån stadens direktiv och goda exempel ser ut enligt följande:

*Mycket bra planer – de berör så gott som alla punkterna i policyn och beskriver konkreta åtgärder:*

- Spånga-Tensta SDF
- Idrottsförvaltningen

*Andra exempel bra planer som vi vill framhålla är:*

- Svenska Bostäder
- Stockholms stadsarkiv
- Stockholm Parkering
- Bostadsförmedlingen
- Rinkeby SDF
- Hägersten SDF
- Vantör SDF



**Bilaga:** Granskning av nämnders och styrelser jämslaldhets- och mångfaldsplaner



**Stadsdelsförvaltningar.....1**

|  |    |
|--|----|
| Bromma stadsdelsförvaltning.....             | 2  |
| Enskede-Årsta stadsdelsförvaltning.....      | 3  |
| Farsta stadsdelsförvaltning.....             | 4  |
| Hägerstens stadsdelsförvaltning.....         | 5  |
| Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning..... | 6  |
| Katarina-Sofia stadsdelsförvaltning.....     | 7  |
| Kista stadsdelsförvaltning.....              | 8  |
| Kungsholmens stadsdelsförvaltning.....       | 9  |
| Liljeholmens stadsdelsförvaltning.....       | 10 |
| Maria Gamla stans stadsdelsförvaltning.....  | 11 |
| Norrmalms stadsdelsförvaltning.....          | 12 |
| Rinkeby stadsdelsförvaltning.....            | 13 |
| Skarpnåcks stadsdelsförvaltning.....         | 14 |
| Skärholmens stadsdelsförvaltning.....        | 15 |
| Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning.....      | 16 |
| Vantörs stadsdelsförvaltning.....            | 17 |
| Älvsjö stadsdelsförvaltning.....             | 18 |
| Östermalms stadsdelsförvaltning.....         | 19 |

**Fackförvaltningar.....1**

|  |    |
|--|----|
| Fastighets- och saluhallskontoret..... | 2  |
| Idrottsnämnden.....                    | 3  |
| Konsumentnämnden.....                  | 4  |
| Kulturförvaltningen.....               | 5  |
| Kyrkogårdsnämnden.....                 | 6  |
| Markkontoret.....                      | 7  |
| Renhållningsförvaltningen.....         | 8  |
| Revisionskontoret.....                 | 9  |
| Socialtjänstförvaltningen.....         | 10 |
| Stadsbyggnadskontoret.....             | 11 |
| Stadsledningskontoret.....             | 12 |
| Stadsmuseiförvaltningen.....           | 13 |
| Stockholms brandförsvär.....           | 14 |
| Stockholm stadsarkiv.....              | 15 |
| Trafikkontoret.....                    | 16 |
| Utbildningsförvaltningen.....          | 17 |
| Utrednings- och statistikkontoret..... | 18 |
| Överförmyndarförvaltning.....          | 19 |

**Bolag.....1**

|   |    |
|---|----|
| AB Familjebostäder.....                   | 2  |
| AB Stockholmshem.....                     | 3  |
| Bostadsförmedlingen.....                  | 4  |
| CentrumKompaniet.....                     | 5  |
| Stockholm Globe Arena Fastigheter AB..... | 6  |
| Micasa Fastigheter AB.....                | 7  |
| Skolfastigheter i Stockholm AB.....       | 8  |
| Stockholm Business Region.....            | 9  |
| Stockholm Vatten AB.....                  | 10 |
| Stockholms Hamn AB.....                   | 11 |
| Stockholm Parkering.....                  | 12 |
| Stockholms Stadsteater AB.....            | 13 |
| STOKAB.....                               | 14 |
| Svenska Bostäder AB.....                  | 15 |

## **Stadsdelsförvaltningar**

## Bromma stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   | X  |     |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen är omfattande.
- En handlingsplan utöver policy mot sexuella trakasserier ska arbetas fram av avdelnings- och enhetschefer under året.
- De områden där staden har ett arbetsgivaransvar behandlas, framförallt utifrån ett jämställdhetsperspektiv men integrationsaspekterna tas också upp.
- Lönekartläggningen och handlingsplanen är från 2004.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Enskede-Årsta stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  |    | X   |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen är välstrukturerad.
- Åtgärder kring sexuella trakasserier nämns ej i planen.
- Arbetet med lönekartläggning ska utvecklas under året.
- I planen redovisas inga resultat av redan genomförd lönekartläggning.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Farsta stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  |    | X   |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer inte om planen är upprättad i samverkan.
- Vad gäller sexuella trakasserier hänvisas till det Personalpolitiska programmet.
- Lönekartläggningen presenteras kort, en närmare analys saknas.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Hägerstens stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  | X  |     |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   | X  |     |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen är ambitiös och välstrukturerad med tydlig ansvarsfördelning mellan de olika cheferna.
- Verksamheterna i förhållande till brukarna och medborgarna tas upp i respektive enhets verksamhetsplan och ska också följas upp i dessa..
- För åtgärder för att motverka sexuella trakasserier hänvisas till handlingsprogram mot sexuella trakasserier.
- Resultaten av lönekartläggningen redovisas men analyseras ej. Detta görs i verksamhetsberättelsen varje år.
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.

## Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen är väl strukturerad och uppdelad i mål/åtgärder samt vem som ansvarar för genomförandet.
- Arbetsgivaransvaret är tydligt.
- Det framkommer inte om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Det framgår ej om planen är upprättad i samverkan.
- Målen är relativt lätta att mäta.
- Lönekartläggningen ska genomföras när löneöversynsförhandlingarna är genomförda.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Katarina-Sofia stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer inte om planen är upprättad i samverkan. Förvaltningen har tydliga mål och åtgärder och redovisar aktiva åtgärder gentemot medborgarna.
- Om det finns en policy mot sexuella trakasserier framgår ej.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.



## Kista stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer inte om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Planen är välstrukturerad med tydlig uppdelning på långsiktiga mål och mål/åtaganden som ska uppnås under året.
- Det framgår ej om det finns en policy mot sexuella trakasserier.
- Resultatet och analys av lönekartläggningen redovisas i verksamhetsberättelsen för 2006.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Kungsholmens stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- En partssammansatt grupp har tillsatts för att ta fram förvaltningens plan och följa upp förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete.
- Arbetet med jämställdhet och mångfald är integrerat i verksamhetsstyrningen på ett föredömligt sätt.
- Åtgärder i förhållande till brukare/medborgarna är ej redovisat i planen.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Arbetsgivaransvaret är tydligt klargjort.
- Det framkommer inte om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- För policy mot sexuella trakasserier hänvisas till Arbetsmiljöpolicy.
- Planen svarar relativt väl mot stadens direktiv.

## Maria Gamla stans stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   | X  |     |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            |    | X   |

### Kommentarer:

- Det framkommer inte om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- I början av 2006 ska en partssammansatt arbetsgrupp bildas för att arbeta med det interna jämställdhets-, mångfalds och integrationsarbetet.
- Åtgärder i förhållande till brukare/medborgarna redovisas inte.
- Handlingsplan för jämställda löner kommer att upprättas under året.
- Lönekartläggning ska göras men redovisas ej.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Norrmalms stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Om utvärdering av tidigare plan har skett framkommer ej i planen.
- Planen är väl strukturerad med mål, åtgärder, ansvarig och när utvärdering ska genomföras.
- Arbetsgivaransvaret är tydligt klargjort.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Rinkeby stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | <b>JA</b> | <b>NEJ</b> |
|----|---|-----------|------------|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X         |            |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |           | X          |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X         |            |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |           |            |
|    | • mål   | X         |            |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |           |            |
|    | • mätbara mål   | X         |            |
|    | • åtgärder  | X         |            |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |           |            |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X         |            |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |           |            |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X         |            |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |           | X          |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |           |            |
|    | • åtgärder  | X         |            |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X         |            |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |           |            |
|    | • handlingsplan   |           | X          |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X         |            |

### Kommentarer:

- Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2006 har en tydlig struktur för mål, åtgärder och vem som ansvar för dem.
- Förvaltningen är noga med att påpeka brukar/medborgarperspektivet i planen och beskriver vad som görs gentemot brukare och medborgare.
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.

## Skarpnäcks stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       |    | X   |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen är för 2005.
- Planen berör endast jämställdhetsarbetet.
- Det framkommer ej om planen är upprättad i samverkan.
- De verksamheter som varit riktade mot medborgarna har främst handlat om jämställdhet.
- För policy om sexuella trakasserier hänvisas till Arbetsmiljöhandboken.
- Planen upprättade innan de nu gällande direktiven för jämställdhets- och mångfaldsplaner fastställdes.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## Skärholmens stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       |    | X   |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  |    | X   |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen är ej daterad.
- Åtgärder i förhållande till brukare/medborgarna redovisas inte.
- Mångfalds perspektivet är framträdande i planen.
- Åtgärder för att motverka sexuella trakasserier kommenteras ej i planen.
- Lönekartläggningen analyserar men presenteras ej.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens direktiv.



## Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer inte om planen är upprättad i samverkan.
- Analysen av lönekartläggning är utförlig.
- Planen är väl strukturerad
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.

## Vantörs stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   | X  |     |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Arbetsgivaransvaret är tydligt klargjort.
- Planen är väl strukturerad utformad där jämställdhet och mångfald vävs ihop på ett bra sätt.
- För uppföljning av föregående års plan hänvisas till verksamhetsberättelsen.
- Policy mot sexuella trakasserier är under revidering.
- Resultat och analys av lönekartläggning sker under 2006.
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.

## Älvsjö stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen har en omfattande kartläggning av nuläget.
- Det framkommer inte om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Policy mot sexuella trakasserier redovisas ej i planen.
- Resultat av lönekartläggning redovisas men analyseras ej.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Östermalms stadsdelsförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen är väl strukturerad.
- Förekomsten av eventuell handlingsplan för jämställda löner kommenteras ej.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## **Fackförvaltningar**

## Fastighets- och saluhallskontoret

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer inte om tidigare plan utvärderats.
- Förvaltningen tar inledningsvis upp att planen ska innehålla både interna som externa perspektiv, men tar endast upp det interna.
- De mätbara målen för åtgärder riktade mot medarbetarna är relativt få men lätta att mäta.
- Åtgärder riktade mot brukare/medborgarna redovisas ej i planen.
- Förekomsten av eventuell handlingsplan för jämställda löner kommenteras ej.
- Lönekartläggning kommer att genomföras under 2006.
- Planen väl strukturerad med en matris över mål, åtgärder, ansvarig och uppföljning.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## Idrottsnämnden

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer ej om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Planen behandlas jämställdhet och mångfald separat.
- För handlingsplan mot sexuella trakasserier hänvisas till de personalpolitiska riktlinjerna.
- Löneklartläggningen ska presenteras i nästkommande verksamhetsberättelse.
- Målen är klara och tydliga både när det gäller nämnden i egenskap av arbetsgivare och i förhållande till medborgarna.
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.

## Konsumentnämnden

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   | X  |     |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Detta är nämndens första jämställdhets- och mångfaldsplan.
- Det framgår ej om planen upprättats i samverkan.
- Konsumentnämndens plan har på ett tydligt sätt arbetat med begreppet mångfald och dess betydelse för nämndens verksamhet.
- Planen saknar åtgärder riktade mot medborgarna vilket är viktigt då nämnden ska ta tillvara medborgarnas intressen som konsumenter.
- Under 2006 ska förvaltningen ta fram en åtgärds- och beredskapsplan mot sexuella trakasserier.
- Under 2006 ska förvaltningen kartlägga och analysera löneskillnaderna mellan män och kvinnor samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.



## Kulturförvaltningen

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen är mycket väl strukturerad med mål och åtaganden.
- Lönekartläggningen redovisas men analyseras ej.
- Mål eller aktiva åtgärder i förhållande till medborgarna redovisas ej, men inledningsvis belyses att Stockholm är en mångkulturell stad.
- Den innehåller nulägesbeskrivning och handlingsplan med konkreta åtgärder.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## Kyrkogårdsnämnden

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer inte om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Det framgår ej om planen är upprättad i samverkan.
- Verksamheter i förhållande till brukare/medborgarna är ej redovisat i planen.
- Kyrkogårdsförvaltningen jämställdhets- och mångfaldsplan saknar uppgifter kring verksamhetens förhållande till brukare/medborgare.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Markkontoret

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  |    | X   |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Markkontoret har mätbara mål i form av aktiviteter när det gäller åtgärder för medarbetarna.
- Medarbetarenkäter genomförs vilka kan ligga till grund för bedömningar av hur väl målen uppfylls.
- Åtgärder för att motverka sexuella trakasserier redovisas ej i planen och det framgår inte om det finns en policy inom detta område.
- Åtgärder i förhållande till brukare/medborgarna behandlas inte.
- Av planen framgår att Markkontoret arbetat med begreppet mångfald och dess betydelse för förvaltningens arbete.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## Renhållningsförvaltningen

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer ej om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Det framgår inte om planen är upprättad i samverkan.
- Lönekartläggningen är omfattande.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Revisionskontoret

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  |    | X   |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Förekomsten av eventuell policy om sexuella trakasserier och åtgärder kommenteras ej.
- Mål och åtgärder är tydliga och relativt lätta att följa upp.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Socialtjänstförvaltningen

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       |    | X   |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   |    | X   |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            |    | X   |

### Kommentarer:

- Planen rör 2004.
- Planen är inte uppdaterad och togs fram innan nuvarande direktiv gavs för jämställdhets- och mångfaldsplaner.
- Planen tar endast upp jämställdhetsarbetet.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## Stadsbyggnadskontoret

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framgår ej om planen är upprättad i samverkan.
- Åtgärdsplanen mot sexuella trakasserier är ambitiös och tydligt utformad vad det gäller rättigheter, skyldigheter och vilka åtgärder som ska göras.
- Lönekartläggningen bygger på 2004 års löner.
- Den innehåller en rad konkreta aktiviteter för året.
- I lönekartläggningen för 2006 kommer en fördjupad analys genomföras för att eliminera skillnader mellan kön.
- Handlingsplan för jämställda löner kommer att upprättas under 2006.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Stadsledningskontoret

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer ej om planen är upprättad i samverkan.
- Planen är väl strukturerad och visar tydligt vilka insatser som ska göras, vad som hittills gjorts samt vem som är ansvarig för åtgärderna.
- Lönekartläggning har gjorts men redovisas ej i planen.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.



## Stadsmuseiförvaltningen

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   |    | X   |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  |    | X   |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Åtgärder för att motverka sexuella trakasserier behandlas inte i planen.
- Förvaltningen beskriver hur de kommer beakta jämställdhet och mångfald i verksamheten gentemot brukarna i den utåtriktade verksamheten.
- Mål och aktiva åtgärder för rekrytering saknas annars behandlas de områden som föreskrivs i jämställdhetslagen.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Stockholms brandförsvar

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Mål och aktiva åtgärder för rekrytering saknas.
- Förvaltningen arbetar aktivt med verksamheter riktade mot brukare/medborgare.
- De har också en omvärldsbevakning kring områden som är aktuella för dem.
- Resultat av lönekartläggning redovisas men analyseras ej.
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.

## Stockholm stadsarkiv

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   | X  |     |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Endast jämställdhetsarbetet beskrivs i planen.
- Förvaltningen har genomfört en enkätundersökning om jämställdhetssituationen.
- Det framkommer ej om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Förvaltningen betonar medborgarperspektivet i sin verksamhet.
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.

## Trafikkontoret

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  |    | X   |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer inte om planen är upprättad i samverkan.
- Åtgärder i förhållande till brukare/medborgarna redovisas ej.
- Åtgärder för att motverka sexuella trakasserier kommenteras ej i planen.
- Planen är väl strukturerad.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## Utbildningsförvaltningen

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Åtgärder i förhållande till brukare/medborgarna redovisas inte i planen.
- Arbetsgivaransvaret är tydligt klargjort.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## Utrednings- och statistikkontoret

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen anger konkreta åtgärder inom samtliga områden där förvaltningen har ett ansvar som arbetsgivare.
- Planen är tydlig vad det gäller aktiva mål och åtgärder.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Överförmyndarförvaltning

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer ej om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Verksamheter i förhållande till brukare/medborgarna är ej redovisat i planen.
- Policy om sexuella trakasserier framkommer inte i planen.
- Förekomsten av en handlingsplan för jämställda löner kommenteras ej.
- Förvaltningen nämner kartläggningen av lönerna men har ej analyserat resultatet.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## **Bolag**



## AB Familjebostäder

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            |    | X   |

### Kommentarer:

- Det framgår ej om bolaget har en policy som behandlar sexuella trakasserier.
- En lönekartläggning ska göras under året.
- Integrationsarbetet lyfts fram i planen.
- Planen har en hög ambitionsnivå.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## AB Stockholmshem

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   |    | X   |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            |    | X   |

### Kommentarer:

- Planen lägger vikt vid etnicitet och kulturell bakgrund och behandlar kön i mindre omfattning.
- Tydliga övergripande mål redovisas ej.
- Aktiviteter i förhållande till brukare/medborgarna är ej redovisat i planen.
- Policy mot sexuella trakasserier redovisas ej.
- Det framgår inte om bolaget har gjort handlingsplan eller lönekartläggning.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## Bostadsförmedlingen

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Utvärdering av tidigare plan görs i verksamhetsberättelsen.
- Det framgår ej om planen är upprättad i samverkan.
- De övergripande målen är relativt vagt formulerade.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## CentrumKompaniet

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer inte om en utvärdering av tidigare plan har skett.
- Det framkommer ej om planen är upprättad i samverkan.
- Arbetsgivar- och medborgaransvaret är tydligt klargjort.
- En policy mot sexuella trakasserier ska finnas i personalhandboken.
- Kartläggning och analys av löner har inletts.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Stockholm Globe Arena Fastigheter AB

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  |    | X   |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen innehåller en ganska omfattande nulägesbeskrivning.
- Det framkommer ej om planen är upprättad i samverkan.
- För år 2006 har bolaget endast ett tydligt mål.
- Åtgärder för att motverka sexuella trakasserier redovisas inte i planen. Ett mål för året är dock att försöka ”tvätta bort” tabustämpeln kring fördomar och trakasserier på arbetsplatsen.
- Planen svarar inte till fullo stadens riktlinjer.

## Micasa Fastigheter AB

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer ej om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Förekomsten av eventuell handlingsplan för jämställda löner kommenteras ej.
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.

## Skolfastigheter i Stockholm AB

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   | X  |     |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare gäller bara vissa grupper behandlas i liten omfattning. De åtgärder som redovisas, och som kan sorteras till denna kategori, rör mottagande av praoelever och praktikanter samt feriearbetare.
- Utförlig handlingsplan och lönekartläggning.
- Planen svarar relativt väl mot stadens riktlinjer.

## Stockholm Business Region

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  |    | X   |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Det framkommer inte om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Det framkommer ej om planen har upprättats i samverkan.
- Exempel på verksamheter i förhållande till brukare/medborgare redovisas ej.
- Lönekartläggningen nämns men redovisas och analyseras ej.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.



## Stockholm Vatten AB

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Chefens och medarbetarens ansvar förtydligas på ett föredömligt sätt.
- Planen svarar väl mot staden riktlinjer.

## Stockholms Hamn AB

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   |    | X   |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Tydliga långsiktiga mål för jämställdhets- och mångfaldsarbetet saknas.
- Policy för att motverka sexuella trakasserier kommenteras ej i planen.
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.

## Stockholm Parkering

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  |    | X   |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen är ambitiöst utformad.
- Det framgår inte om tidigare plan utvärderats.
- Det framkommer ej om planen är upprättad i samverkan.
- Förekomsten av en eventuell handlingsplan för jämställda löner kommenteras ej.
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.

## Stockholms Stadsteater AB

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       |    | X   |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         |    | X   |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     |    | X   |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Stockholms Stadsteater upprättar planer efter spelåret, den granskade planen rör spelåret 2004/2005.
- Planen rör endast jämställdhet.
- Det framkommer inte om det skett en utvärdering av tidigare plan.
- Åtgärder i förhållande till brukare/medborgarna ej redovisas inte i planen.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## STOKAB

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       |    | X   |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  |    | X   |
|    | • policy sexuella trakasserier                            |    | X   |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Åtgärder och policy mot sexuella trakasserier behandlas ej i planen.
- Det framgår inte om det finns en handlingsplan för jämställda löner.
- Mångfaldsbegreppet täcks in på ett allsidigt sätt och det finns flera åtgärder relaterade till brukare/medborgare.
- Planen svarar inte till fullo mot stadens riktlinjer.

## Svenska Bostäder AB

Svarar förvaltningens/bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan mot staden riktlinjer som grundas på diskrimineringslagarna?

|    |   | JA | NEJ |
|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Aktuell plan</b>                                       | X  |     |
| 2. | <b>Utvärdering av tidigare plan</b>                       | X  |     |
| 3. | <b>Samverkan</b>  | X  |     |
| 4. | <b>Målinriktat arbete</b>                                 |    |     |
|    | • mål   | X  |     |
| 5. | <b>Aktiva åtgärder/mätbara mål</b>                        |    |     |
|    | • mätbara mål   | X  |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
| 6. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser         | X  |     |
| 7. | <b>Verksamheter i förhållande till brukare/medborgare</b> |    |     |
|    | • exempel på åtgärder för att motverka diskriminering     | X  |     |
|    | • exempel på uppföljning för att motverka diskriminering  |    | X   |
| 8. | <b>Åtgärder för att motverka trakasserier</b>             |    |     |
|    | • åtgärder  | X  |     |
|    | • policy sexuella trakasserier                            | X  |     |
| 9. | <b>Jämställda löner</b>                                   |    |     |
|    | • handlingsplan   |    | X   |
|    | • redovisa resultat av kartläggning och analys            | X  |     |

### Kommentarer:

- Planen är ambitiös.
- Arbetsgivaransvaret är tydligt klargjort.
- Planen svarar väl mot stadens riktlinjer.