



## Jämställdhets- och mångfaldsplan 2011-2012

### Inledning

I budget för 2011 har kommunfullmäktige beslutat att staden ska vara en modern arbetsgivare som ska erbjuda spännande och utmanande arbetsuppgifter. Det ställer krav på att stadens anställda är välutbildade och motiverade. Stadens chefer har en nyckelroll i att säkerställa att staden klarar att möta framtidens krav. Sjukfrånvaron ska minska till 4,8 %.

Rekryteringsprocessen ska kvalitetssäkras. Stadens verksamheter ska utveckla ett antidiskrimineringsarbete och arbeta aktivt med rekrytering av ledare och chefer med minoritets- och utländsk bakgrund. Arbetet med jämställdhet, mångfald och antidiskriminering ska integreras i Stockholms stads alla verksamheter.

Detta kräver bland annat ökade kunskaper om vad jämställdhet och mångfald innebär samt vilka juridiska ramar som finns. Det är viktigt ur demokrati- kvalitets-, arbetsgivare- och servicegivarperspektiv att efterleva de politiska intentioner och de lagkrav som den omfattande diskrimineringslagstiftningen föreskriver.

Målet är att skapa en öppen attityd mot alla anställda, arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft. Både kvinnliga och manliga medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tillvaratas på lika villkor. Arbetsklimatet ska kännetecknas av respekt för och kunskap om varandras olikheter. Kontoret ska genom kunskap och påverkan utveckla metoder för rekrytering och anställning som leder till jämställdhet, mångfald och ökad interkulturell kompetens bland vår personal.

### Definitioner

- **Jämställdhet** betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.
- **Jämlikhet** betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.
- **Mångfald** Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önsknings, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

- **Diskriminering** omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera samt strukturell diskriminering.

**Direkt diskriminering** är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av *diskrimineringsgrunderna*:

- *Kön* avser att någon är man eller kvinna.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck* avser att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet* avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Religion eller annan trosuppfattning*
- *Funktionshinder* avser varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässig begränsningar av funktionsförmågan.
- *Sexuell läggning* avser homo-, bi- eller heterosexuell läggning.
- *Ålder* avser uppnådd levnadslängd.

**Indirekt diskriminering** är när någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon av *diskrimineringsgrunderna*.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av *diskrimineringsgrunderna*.

**Strukturell diskriminering** är diskriminering som praktiseras av samhällets institutioner. Det behöver inte innebära att personer i en organisation medvetet diskriminerar utan att arbetsorganisation och andra strukturer kan underbygga diskriminerande handlingar mot vissa grupper i samhället.

- **Aktiva åtgärder** är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

## Ansvariga

Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska integreras i den ordinarie verksamheten.

Förvaltningschefen och förvaltningsgruppen är huvudansvarig för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom förvaltningen. Respektive chef ansvarar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom sin avdelning/enhet.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna och ska redovisas i samband med verksamhetsplanen.

## Uppföljning 2010

Under 2010 har kontoret haft följande delmål för att uppnå de övergripande målen under perioden:

- Öka andelen utrikesfödda medarbetare som år 2008 uppgick till 6,3 % jämnt fördelat mellan kvinnor och män.  
*Andelen utrikesfödda medarbetare 2009 har minskat till 4,8 %*
- Minska skillnaden mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro som vid 1:a halvåret 2009 uppgick till 2,1 %.  
*Skillnaden mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro uppgick under 1:a halvåret 2010 till 1,4 %.*
- Säkerställa att kontoret har en jämställd lönesättning.  
*Lönesättningen analyserades inför lönerevision 2010 och skillnaden i utfall för lönerevision 2010 uppgick till 0,43 % till kvinnornas fördel. Trots det har löneskillnaden i kronor ökat till 5 044 Kr/månad till männens fördel. Information har getts till de fackliga organisationerna inför lönerevision.*

I handlingsplanen för 2010 uppsattes följande aktiviteter för att nå de övergripande målen:

- Göra jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2010 känd på kontoret via intranätet. Minst en gång per år diskutera jämställdhets- och mångfaldsplanen på APT och återrapportera till förvaltningsgruppen.  
*Planen har publicerats på intranätet.*
- Tillsammans med övriga förvaltningar i Tekniska nämndhuset bjuda in medarbetare och chefer till seminarium inom mångfalds- och jämställdhetsområdet för att väcka insikter och inspirera.  
*Inga sådana insatser har genomförts, huvudsakligen beroende på tidsbrist att organisera detta.*
- Utbilda kontorets chefer i rekryteringsprocessen bland annat ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv enligt den nya lagstiftningen.  
*Utbildningen återstår att genomföras och planeras till senvåren 2011.*
- Se till att kontoret, om möjligt, representeras av båda könen vid anställningsintervjuer.  
*Kontoret har representerats av båda könen vid de intervjuer där så har varit möjligt*

- Inför 2010 års lönerrevision ska en analys av skillnader mellan mäns och kvinnors löner genomföras och vid behov ta fram en handlingsplan.  
*En analys gjordes inför lönerrevision 2010 och ledningen gjorde prioriteringar i lönerrevisionen som huvudsakligen riktade sig mot kvinnor. Skillnaden i utfall för lönerrevision 2010 uppgick till 0,43 % till kvinnornas fördel. Trots det har löneskillnaden i kronor ökat till 5 044 Kr/månad till männens fördel. De fackliga organisationerna har informerats om analysen och prioriteringarna.*
- Kartlägga och analysera skillnaden mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro och utifrån resultatet ta fram olika åtgärdsförslag.  
*Skillnaden mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro uppgick under 1:a halvåret 2010 till 1,4 % och har därmed minskat med 0,7 %. I nuvarande läge planerar förvaltningen inga särskilda åtgärder riktade enbart mot kvinnor.*
- I möjligaste mån förlägga sammanträden mellan 9-16 för att underlätta för småbarnsföräldrar.  
*Genomförs men det är viktigt att påminna om.*
- Vid alla marknadsföringsinsatser eftersträva ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.  
*Kontoret har sett till att så sker vid marknadsföring, både vid val av bilder och av text.*
- Informera nya medarbetare och chefer hur de ska bete sig om de eller någon av deras medarbetare utsätts för trakasserier av något slag, enligt förvaltningens riktlinjer.  
*Riktlinjer finns framtagna, bifogas planen. Information om riktlinjerna ges vid introduktion av nyanställda.*
- Underlätta för anställda att kombinera föräldraskap och arbete genom att vid behov tillåta arbete hemifrån om arbetet så tillåter.  
*Kontoret har ett stort antal distansarbetare men vill inte öka antalet. Däremot har alla medarbetare möjlighet att arbeta hemifrån vid behov, via exempelvis fjärrskrivbord.*

## Mål 2011-2012

Övergripande mål för åren 2011-2012 är att ytterligare öka medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågornas vikt och om de lagar som styr verksamheten.

Vid rekrytering ska alla sökande värderas efter kompetens oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Kontorets arbetsorganisation och arbetsmiljö ska vara lämpad för samtliga anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella, etniska eller andra trakasserier ska inte förekomma på kontoret. Ingen anställd ska diskrimineras utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder vid lönesättning och kompetensutveckling.

Under 2011 har kontoret följande delmål för att uppnå de övergripande målen under perioden:

- Öka andelen utrikesfödda medarbetare som år 2009 uppgick till 4,8 %.  
*Ansvarig: Rekryterande chef, personalstrateg*
- Säkerställa att kontoret har en jämställd lönesättning.  
*Ansvarig: Ledningsgruppen, personalstrateg*

Under 2011 avser kontoret att genomföra följande aktiviteter för att uppnå målen:

- Göra jämställdhets- och mångfaldsplanen känd på kontoret via intranätet. Minst en gång per år diskutera jämställdhets- och mångfaldsplanen på APT och åiterrapportera till förvaltningsgruppen.  
*Ansvarig: Personalstrateg, berörd chef*
- Tillsammans med övriga förvaltningar i Tekniska nämndhuset bjuda in medarbetare och chefer till seminarium inom mångfalds- och jämställdhetsområdet för att väcka insikter och inspirera.  
*Ansvarig: Personalstrateg*

- Utbilda kontorets chefer i rekryteringsprocessen bland annat ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv enligt den nya lagstiftningen. Planeras till senvåren 2011.  
*Ansvarig: Personalstrateg*
- Säkerställa att kontorets lokaler även är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.  
*Ansvarig: Administrativ chef*
- Utveckla våra platsannonser så att det framgår att vi välkomnar ansökningar från personer med funktionsnedsättning.  
*Ansvarig: Administrativ chef, personalstrateg*
- Se till att kontoret, om möjligt, representeras av båda könen vid anställningsintervjuer.  
*Ansvarig: Rekryterande chef*
- Fortsätta att analysera skillnader mellan mäns och kvinnors löner inför lönerrevision 2011 och vid behov ta fram en handlingsplan.  
*Ansvarig: Personalstrateg*
- I möjligaste mån förlägga sammanträden mellan 9-16 för att underlätta för småbarnsföräldrar.  
*Ansvarig: Möteskallande*
- Vid alla marknadsföringsinsatser eftersträva ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.  
*Ansvarig: Informatör, ansvarig projektledare*
- Informera nya medarbetare och chefer hur de ska bete sig om de eller någon av deras medarbetare utsätts för trakasserier av något slag, enligt förvaltningens riktlinjer.  
*Ansvarig: Personalstrateg, ledningsgrupp*
- Underlätta för anställda att kombinera föräldraskap och arbete genom att vid behov tillåta arbete hemifrån om arbetet så tillåter.  
*Ansvarig: Avdelningschef, gruppchef*

## Extern plan för jämlikhet och mångfald

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska redovisas ur två perspektiv, som arbetsgivare och som servicegivare. Det innebär att jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bedrivas dels internt i förhållande till de anställda och dels externt i förhållande till medborgarna.

Nämnden har ett samlat ansvar för markförvaltning och markexploatering och har även till uppgift att genomföra gällande detaljplaner i den mån det

ankommer på staden vad gäller gator, vägar, torg, parker och andra allmänna platser samt annan mark under nämndens förvaltning.

Det externa jämställdhets- och mångfaldsarbetet har därför sin naturliga utgångspunkt i arbetet med den fysiska planeringen.

Jämställd samhällsplanering innebär att planerare i ett nära samspel med medborgarna skapar förutsättningar för kvinnor och män att få en god boendemiljö och ett fungerande vardagsliv. Jämställd planering innebär:

- Förståelse för att kvinnor och män har olika erfarenheter av boendets och vardagslivets organisering.
- Medvetenhet om att det finns olika sätt att bedriva planering, sätt som kan vara mer eller mindre lämpliga för att uppnå jämställdhet.
- Förståelse hur dagens planering bedrivs.
- Vilja att planera på ett alternativt sätt.

Exempelvis gör kvinnor fler resor i samband med omsorg och inköp. Avståndet mellan bostad och arbete är allmänt sett olika långt för kvinnor och män. Det geografiska området för kvinnors arbetsmarknader är också generellt mindre än mäns.

En viktig slutsats är alltså att jämställdhetsperspektivet förutsätter att olika aspekter på människors vardagsliv beaktas i planeringen. Att beakta vardagslivsperspektivet innebär att lyfta fram alla medborgares erfarenheter av vardagslivet oavsett om du är man eller kvinna, om du är invandrare eller svensk, om du är ung eller gammal, om du är arbetslös eller har goda socioekonomiska förutsättningar eller har någon funktionsnedsättning.

## Lagar och styrdokument

### Personalpolitik

- Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder 3 kap 3§. Lagen innehåller utöver krav på aktiva åtgärder gällande arbetsförhållanden 3 kap 4-6§§, rekrytering 7-9§§ och lönefrågor 10-12§§ även förbud mot diskriminering och represalier 2 kap 1§, 18§ samt skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier 2 kap 3 §.
- Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot missgynnande behandling (FL)
- Arbetsmiljölagen

#### Samhällsliv

- Diskrimineringslagen

#### Interna styrdokument

- Stockholms stads budget
- Stockholms stads jämställdhetspolicy - Jämställdhetspolicyn ersätts av personalpolicyn vad det gäller staden som arbetsgivare.
- Personalpolicy för Stockholms stad
- Riktlinjer för nämnder och styrelser jämställdhets- och mångfaldsarbete från 1/1 2009

Se även stadens intranät.

#### Bilagor:

##### Nulägesbeskrivning bilaga 5:1 a -5:1 c

- a) antal anställda 31 oktober 2010
- b) åldersfördelning - pensionsavgångar 31 oktober 2010
- c) personalrörlighet november 2008 t.o.m. oktober 2010

##### Sjukfrånvaro i bilaga 5:2

##### Riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier och kränkande behandling bilaga 5:3