

## **Mångfalds- och jämställdhetsplan för trafikkontoret 2013-2015**

### **Inledning**

Trafikkontorets styrgrupp för mångfalds- och jämställdhetsgrupp, med representanter från alla avdelningar, de fackliga organisationerna och ledningen, är rådgivande organ till kontorets ledningsgrupp. Gruppen har fått i uppdrag att ta fram en mångfalds- och jämställdhetsplan för perioden 2013-2015.

På alla nivåer ska alla medarbetares olikheter och kompetens tas tillvara för att främja utveckling och nytänkande. Arbetet med mångfald och jämställdhet ska integreras som en naturlig del i verksamheten och det ska bedrivas systematiskt och planmässigt. Arbetet omfattar ett perspektiv – *Kontoret och medarbetarna*, vilket också är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kontoret har följt stadens checklista för vad jämställdhets- och mångfaldsplanen ska innehålla, vilket innebär att planen svarar mot såväl lagens krav som stadens direktiv.

### **Organisation och ansvarsfördelning**

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för stadens mångfalds- och jämställdhetsmål och det ligger på varje nämnd och bolag att förverkliga målen.

Förvaltningschefen har det övergripande ansvaret för att kontoret bedriver ett kontinuerligt arbete för att motverka diskriminering och för att främja mångfald och jämställdhet. Detta innebär huvudansvaret för att:

- mångfalds- och jämställdhetsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning och stadens riktlinjer,
- upprätta en mångfalds- och jämställdhetsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen,
- följa upp och redovisa årets aktiviteter i verksamhetsberättelsen och rapportera eventuella avvikelser,
- utvärdera och redovisa resultatet av treårsplanen år 2015. Redovisningen ska också omfatta eventuella diskrimineringsärenden.

Personalchef och avdelningschefer har ansvar för det praktiska genomförandet enligt de anvisningar som finns i denna handlingsplan. Personalchefen ansvarar för genomförandet av de åtgärder som är gemensamma för hela kontoret, medan avdelningscheferna ansvarar för de avdelningsspecifika åtgärderna.

Alla medarbetare på kontoret har ett ansvar att ta del av denna handlingsplan och att följa kontorets riktlinjer för att främja mångfald och jämställdhet samt att motverka diskriminering.

### **Förvaltningsgrupp**

Denna grupp är en partsammansatt grupp som har det samordnade ansvaret för kontorets mångfalds- och jämställdhetsarbete. Förvaltningsgruppen består av ledningsgruppen samt representanter från personalenheten och de fackliga organisationerna.

### **Partsammansatt styrgrupp för mångfalds- och jämställdhetsfrågor**

Styrgruppen består av ordföranden för styrgruppen (sammankallande) samt representanter från samtliga avdelningar och de fackliga organisationerna.

Denna grupp är drivande i mångfalds- och jämställdhetsfrågor och ansvarar för att bevaka och följa upp arbetet, fånga upp idéer samt driva arbetet framåt. Mångfalds- och jämställdhetsgruppen ska bedriva arbetet målinriktat och planmässigt. Arbetet ska genomföras i projektform med tydligt ansvar och tydliga roller. En realistisk tidsplan för genomförande ska upprättas och revideras årligen.

### **Chef**

Kontorets chefer är ansvariga för att mångfalds- och jämställdhetsplanen efterlevs samt att de planerade åtgärderna och aktiviteterna genomförs.

### **Arbetsplatsträffar**

Inom varje avdelning/enhet ska det anordnas minst sex arbetsplatsträffar varje år. Minst en gång per år ska mångfald och jämställdhet diskuteras.

### **Definitioner**

**Jämställdhet** innebär 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** avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från alla människors lika värde.

**Mångfald kan likställas med begreppet jämlikhet** och utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, 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, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**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. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

**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.

**Utländsk bakgrund** har en person som är född utomlands eller född i Sverige av två utlandsfödda föräldrar.

## **Lagar och styrdokument**

*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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Andra lagar som är styrande är *Föräldraledighetslagen* och *Arbetsmiljölagen*.

Utöver lagstiftning finns ett antal interna styrdokument:

- Stockholm stads budget
- Personalpolicy för Stockholm stad
- Riktlinjer för nämnder och styrelser jämslälldhets- och mångfaldsarbete från 1/1 2009 samt förslag till nya riktlinjer för 2014
- Mångfalds- och jämslälldhetsplan för trafikkontoret 2013-2015
- Stadens riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling.

## **Vision**

Stockholms stad har en långsiktig och samlad vision för Stockholms utveckling: "Vision 2030 – ett Stockholm i världsklass", är stadens vision för utveckling fram till 2030. Vad gäller jämslälldhets och mångfald säger visionen att år 2030:

”Bygger Stockholm integrerat och staden använder sin ställning som stor arbetsgivare för att visa vägen till en arbetsmarknad där människor inte känner sig diskriminerade. Staden samarbetar även med föreningar och arbetsliv för att människor ska lära sig ett nytt språk, hitta ett arbete och känna sig hemma i den nya kulturen. Människors personliga olikheter ses som en tillgång både i kultur- och arbetslivet.”

## **Policy**

Den 1 januari 2009 fick Sverige en ny samlad diskrimineringslag. Lagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen består, enkelt uttryckt, i två delar:

- förbud mot att diskriminera
- krav på att arbetsgivare förebygger diskriminering genom aktiva åtgärder

Utifrån regeringens mål för jämslälldhetspolitiken, diskrimineringslagen samt Stockholms stads personalpolicy och riktlinjer för mångfalds- och jämslälldhetsarbete ska Trafikkontoret arbeta för lika villkor och förutsättningar för män och kvinnor vad gäller arbete, kompetensutveckling, inflytande och lön.

Vid rekrytering ska rekryteringsprocessen säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker.

Kontorets verksamheter ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Kontoret efterstärvar en mångfald bland medarbetare och chefer där olika bakgrund och erfarenheter ses som en resurs som främjar utveckling och nytänkande.

Arbetet med att skapa mångfald och jämställdhet handlar om kunskap och aktiva åtgärder, och framför allt förändrade attityder och handlingsätt. Ett framgångsrikt arbete kräver att chefer och medarbetare i samverkan försöker att nå uppställda mål. Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal är bra forum för detta.

Trafikkontoret tillåter inte någon form av diskriminering. Förbudet omfattar alla former av diskriminering och oavsett om avsikten varit att diskriminera eller inte. Det är den diskriminerande effekten som är avgörande.

Utifrån stadens riktlinjer och policy har Trafikkontoret tagit fram en checklista med rutiner för vilka åtgärder som ska vidtas om någon form av diskriminering skulle förekomma. Checklistan ligger som bilaga till denna plan.

## **Mål för kontorets mångfalds- och jämställdhetsarbete**

### **Övergripande mål:**

- Kontinuerligt öka medvetenheten om jämställdhet och mångfald och om de lagar, policies och riktlinjer som styr verksamheten.
- En personalsammansättning på kontoret som speglar stadens befolkningsstruktur ska öka
- Mångfalds- och jämställdhetsarbetet ska vara integrerat i all verksamhet på kontoret.
- Kvinnornas totala genomsnittliga lön ska vara samma som männens totala genomsnittliga lön.

### **Arbetsförhållanden**

**Mål:** Alla medarbetare ska känna till innehållet i mångfalds- och jämställdhetsplanen.

### **Aktiviteter**

- Årliga informations- och utbildningsinsatser för chefer och medarbetare om mångfalds- och jämställdhetsfrågor.
- Varje enhet ska till år 2014 ha en särskild punkt på APT för frågor och aktiviteter inom mångfald och jämställdhet.
- Introduktioner av nyanställda ska innehålla information om kontorets syn och målsättningar vad gäller mångfald och jämställdhet.
- Årligen följa och förbättra kontorets Jämixon-resultat. Trafikkontoret tar fram underlag till Nyckeltalsinstitutet som sammanställer Jämixon-resultatet.

## **Föräldraskap**

### **Mål**

- Alla medarbetare, både med och utan barn, har möjlighet att förena arbete med privatliv

### **Aktiviteter**

- Förlägga arbetstid, möten och aktiviteter till sådan tid och plats att det underlättar för medarbetare att förena arbete med föräldraskap.
- Håll föräldralediga informerade om vad som händer på arbetet, sänd hem mötesprotokoll, bjud med dem på resor och konferenser och se över behovet av kompetensutveckling när de är tillbaka från föräldraledigheten.

## **Trakasserier**

### **Mål**

- Diskriminering eller trakasserier förekommer inte på arbetsplatsen och målsättningen är att uppnå nolltolerans där alla anställda bemöts med lika respekt.
- Riktlinjerna för att motverka kränkande behandling eller trakasserier samt de framtagna rutinerna följs.

### **Aktiviteter**

- Kränkningar eller diskriminering rapporteras till personalchef.
- Kontinuerlig utbildning i diskrimineringslagen för chefer och medarbetare.
- En aktivitet per år för alla anställda för att förebygga diskriminering.
- Varje år ska chefer ta upp kontorets policy för att motverka trakasserier och diskriminering. APT under punkten mångfald och jämställdhet är ett bra forum för detta.

## **Rekrytering och Kompetensutveckling**

### **Mål**

- Alla rekryterande chefer arbetar efter en kompetensbaserad rekryteringsprocess – en kompetensbaserad rekryteringsprocess säkerställer att rekrytering sker på ett icke diskriminerande sätt.
- Alla medarbetare upplever att de har möjlighet att utvecklas i sitt arbete.

### **Aktiviteter**

- Behovsbaserad utbildning för chefer och medarbetare i lönesamtal och skillnaden mellan lönesamtal och medarbetarsamtal.
- Utbilda rekryterande chefer i kompetensbaserad rekrytering.
- Följa upp andelen anställda med utländsk bakgrund.
- Alla medarbetare ska årligen ha ett medarbetar- och ett lönesamtal med sin närmaste chef

## **Lönefrågor**

### **Mål**

- Arbetsgivare ska göra lönekartläggning och analys vart tredje år. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.
- Kvinnors totala genomsnittliga lön ska öka i förhållande till männens totala genomsnittliga lön.

### **Aktiviteter**

- Årligen följa utvecklingen och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor och vid behov ta fram en handlingsplan.

## **Kundperspektivet**

### **Mål**

- Alla ska bemötas med respekt och lika behandling

### **Aktiviteter**

- Vid marknadsföring ska mångfalden på förvaltningen illustreras i våra broschyrer, webbsidor, foldrar etc.

## **Utvärdering och uppföljning**

Uppföljning sker årligen. Uppföljning sker bland annat genom medarbetarenkäten och i det av nyckeltalsinstitutet framtagna jämställdhetsindexet – JÄMIX.

En utvärdering av hela treårsplanen kommer att göras under 2016.

I samband med verksamhetsberättelsen redovisas årets aktiviteter och eventuella avvikelser.

**Bilagor:**

1. Checklista vid kränkande särbehandling – vad gör vi när det händer?
2. Stadens riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling.