

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015

Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklarationen för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Nämndens mål och aktiviteter med mera nedan anknyter i enlighet med stadsledningskontorets anvisningar till respektive paragraf i diskrimineringslagen.

Definitioner

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Diskriminering definitioner enligt diskrimineringslagen1 kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *Direkt diskriminering* är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen,

kriteriet eller förfarings sättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

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

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Mångfald Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önsknings.

Likabehandling innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

Inkludering att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

Nämndernas och styrelsernas arbete

I enlighet med gällande lagstiftning, kommunfullmäktiges beslut och stadens riktlinjer ska ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete bedrivas som motverkar alla former av diskriminering. Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete och en handlingsplan för jämställda löner. Planarbetet ska årligen följas upp, och eventuella avvikelser från mål redovisas, i samband med verksamhetsberättelsen.

Alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Serviceförvaltningens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. Serviceförvaltningen

ska ha en god arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Jämställdhetsfrågorna ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhetsperspektiv ska ingå som en del i allt arbete och i alla beslut för att synliggöra eventuella brister.

Ansvar och styrning

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för stadens jämställdhets- och mångfaldsmål. Det åvilar respektive nämnd att mål och åtgärder förverkligas.

Förvaltningschefen har huvudansvaret för att jämställdhetsarbetet genomförs i enlighet med policy, lag och kollektivavtal. Förvaltningschefen har också huvudansvaret för att en jämställdhetsplan upprättas, utvärderas och redovisas vad gäller resultatet av insatser.

Ärendets beredning

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har utarbetats inom administrativa avdelningen i samråd med övriga verksamhetsområden. Planen har behandlats i förvaltningsgruppen 2013-12-10.

I detta ärende redovisas servicenämndens jämställdhets- och mångfaldsplan för åren 2013-2015.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2013-2015 ska årligen följas upp i nämndens verksamhetsberättelse.

Samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder. Alla medarbetare ska vara informerade om planen och dess innehåll. Kommunikationen sker t ex vid medarbetarsamtalen, på arbetsplatsträffar och via intranätet.

Arbetsförhållanden

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Mål:

Serviceförvaltningens arbetsplatser ska ha en fysisk och en psykisk arbetsmiljö som är lämpad för såväl kvinnor som män som personer med olika etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Alla ska känna sig trygga på sin arbetsplats.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		• Hjälpmedel för olika former av funktionshinder anskaffas vid behov.	Utvärdering av inköpta hjälpmedel sker med hjälp av samtal.	Samtliga rekryterande chefer	2014-12-31
		• Stadens medarbetarenkät.	• Handlingsplan tas fram utifrån resultat.		2014-12-31

5§ Föreina förvärvsarbete och föräldraskap

Mål:

Förvaltningens jämställdhetsarbete ska skapa möjlighet att föreina föräldraskap och förvärvsarbete.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		• Anställda inom serviceförvaltningen ska ges möjlighet till flexibla arbetstider om arbetet så tillåter för att kunna föreina föräldraskap och förvärvsarbete.	• Chef följer upp i medarbetarsamtal	Samtliga rekryterande chefer	2014-12-31
		• Sammanträden/utbildningar ska i möjligaste mån förläggas så att kombination av förvärvsarbete och föräldraskap underlättas	• Chef följer upp på APT.		2014-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Mål:

Ingen kränkande särbehandling ska förekomma på arbetsplatsen.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		<ul style="list-style-type: none"> Chefer och medarbetare ska vara observanta på tendenser som kan leda till kränkande särbehandling. 	<ul style="list-style-type: none"> Kränkningar eller diskrimineringar anmäls till respektive chef. 	Samtliga rekryterande chefer	2014-12-31
		<ul style="list-style-type: none"> Medarbetarna ska känna till serviceförvaltningens riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling. 	<ul style="list-style-type: none"> Målet följs upp i samband med uppföljningen av resultatet av medarbetarenkäten. Eventuella anmälningar går igenom och följs upp (adm chef) 	Samtliga rekryterande chefer	2014-12-31

Rekrytering

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Mål:

Alla personer ska oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		<ul style="list-style-type: none"> Förvaltningen ska eftersträva en strukturerad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess 	<ul style="list-style-type: none"> Utvärderingar ska göras och följas upp. 		2014-12-31
		<ul style="list-style-type: none"> När sökande har likvärdig kompetens ska det underrepresenterade könet ges företräde 	<ul style="list-style-type: none"> Uppföljning av resultatet av genomförda rekryteringar under året 		2014-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Mål:

Andelen medarbetare av det underrepresenterade könet i de olika verksamheterna ska öka.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		<ul style="list-style-type: none"> Förvaltningen ska eftersträva en strukturerad och 	<ul style="list-style-type: none"> Utvärderingar ska göras och följas upp. 		2014-12-31

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		kvalitetssäkrad rekryteringsprocess			
		När sökande har likvärdig kompetens ska det underrepresenterade könet ges företräde.	Uppföljning av resultatet av genomförda rekryteringar under året		2014-12-31

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Mål:

Andelen medarbetare av det underrepresenterade könet i de olika verksamheterna ska öka.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Förvaltningen ska eftersträva en strukturerad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess	Utvärderingar ska göras och följas upp		2014-12-31
		När sökande har likvärdig kompetens ska det underrepresenterade könet ges företräde.	Uppföljning av resultatet av genomförda rekryteringar under året		2014-12-31

Lönefrågor

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Mål:

Inga osakliga löneskillnader ska förekomma på förvaltningen

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		• En lönekartläggning och analys av resultatet.	• Årligen följa utvecklingen och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor och vid behov ta fram en handlingsplan		2014-12-31

Lönekartläggning

Förvaltningen avser att, i enlighet med 3 kap §10 Diskrimineringslagen genomföra en mer

genomgripande lönekartläggning 2014 alt.2015.

Analys och utvärdering av föregående plan

Utvärdering av föregående plan redovisas i nämndens verksamhetsberättelse.

Tillägg och ändringar från föregående plan

Mål och aktiviteter för §§7-9 har preciserats något jämfört med föregående års plan.