

Bilaga O3

Jämställdhets- och mångfaldsplan



Södermalms stadsdelsnämnd

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
3-årsplan**

Avseende period 2013 - 2015

Innehållsförteckning

Inledning	3
Samverkan	4
Arbetsförhållanden	4
Planering.....	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden.....	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	6
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	6
Rekrytering	7
Planering.....	7
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	7
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	8
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	9
Lönefrågor	10
Planering.....	10
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.....	10
11§ Handlingsplan för jämställda löner	11
12§ Informera fackliga organisationer	11
Lönekartläggning	12
Analys och utvärdering av föregående plan	12

Inledning

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

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

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

Definitioner

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

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

Diskriminering definitioner enligt diskrimineringslagen 1 kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

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

och nödvändiga för att uppnå syftet.

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

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

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

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

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

Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen tas upp på förvaltningsgrupp och samverkansgrupp i enlighet med samverkansavtalet.

Arbetsförhållanden

Södermalms stadsdelsförvaltning verkar för att alla medarbetare har goda arbetsförhållanden. Arbetsförhållanden diskuteras i samverkansorganisationen från Förvaltningsgrupp till Sam-

verkansgrupp och arbetsplatsträffar. Sjukfrånvaron följs upp månatligen chefer kontaktas av HR-avdelningen. Workshops i stadens rehabiliteringsprocess erbjuds till förvaltningens chefer och nyckelpersoner. Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud hålls årligen.

Planering

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Södermalms stadsdelsförvaltning har en kvalitetssäkrad rehabiliteringsprocess

Beskrivning

Workshops med genomgång av stadens rehabiliteringsprocess har hållits vid 4 tillfällen under 2014. Genomgång av sjukfrånvaron görs månatligen av HR-avdelningen. Kontinuerligt samarbete med Försäkringskassan. Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud hålls årligen.

Önskvärt resultat

Sänka sjukfrånvaron i enlighet med stadens rehabiliteringsprocess.

Uppföljningsmetod

Genomgång av sjukfrånvarostatistik för varje enhet månatligen med ledning och kontakt med chefer för att erbjuda stöd i stadens rehabiliteringsprocess.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnad i kort sjukfrånvaro dag 1 - 14 (kvinnor-män)	0 %		▶ Uppföljning av sjukfrånvaro	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
■ Skillnad i lång sjukfrånvaro (kvinnor-män)	1 %		▶ Uppföljning av sjukfrånvaron	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Arbetet vid Södermalms stadsdelsförvaltning är organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete oavsett kön

Beskrivning

Skillnad i uttag av föräldradagar mellan män och kvinnor skall vara låg.

Önskvärt resultat

Skillnad i uttag av föräldradagar oavsett kön är lägre än genomsnittet i landet och andra stadsdelsförvaltningar.

Uppföljningsmetod

JÄMIX mätning skillnad i uttag av föräldradagar.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnad i uttag av föräldradagar	50 %		🟢 Följa medarbetarnas uttag föräldradagar	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
■ Skillnad i uttag av tillfällig vård av barn (män/kvinnor)	2 %		🟢 Följa medarbetarnas uttag av vård av barn	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Motverka diskriminering och kränkande behandling på arbetet

Beskrivning

90 procent av förvaltningens medarbetare anser sig inte utsatta för diskriminering och kränkande behandling. Förvaltningen kommer under 2015 lägga extra fokus på arbetet med att

verka för att medarbetare inte blir utsatta för diskriminering och kränkande behandling genom utbildningsinsatser, workshops och inspirationsföreläsningar.

Önskvärt resultat

Medarbetare ska inte känna sig utsatta för diskriminering och kränkande särbehandling på Södermalms stadsdelsförvaltning.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som inte är utsatta för diskriminering och kränkande behandling på arbetet ska öka	92		▶ Följa upp att enheter där diskriminering eller kränkande behandling förekommer, arbetar för att motverka detta	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

Rekrytering

Förvaltningen arbetar efter en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess där chefer och nyckelpersoner under perioden. Workshops i intervjuteknik har hållits för chefer och nyckelpersoner under 2014. Stöd från HR-avdelningen har erbjudits och kommer att fortsätta att erbjudas i det kvalitetssäkrade rekryteringsarbetet.

Planering

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Medarbetare vid Södermalms stadsdelsförvaltning har lika möjligheter till heltid oavsett kön

Beskrivning

En enkät har skickats till alla deltidsanställda medarbetare som har fått önska utökad sysselsättningsgrad. Dock är det en stor andel av de som svarat som inte önskar utökad sysselsättningsgrad.

Önskvärt resultat

Heltid ska vara norm och de som önskar ska få utökad sysselsättningsgrad.

Uppföljningsmetod

Enkät
JÄMIX

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnad i heltidstjänster (andel heltid, kvinnor - män)	2 %		▶ Matcha intresserade till lediga heltidstjänster	Personalhand-läg-gare/Personal enhet	2015-12-31

Medarbetare vid Södermalms stadsdelsförvaltning har lika möjligheter till tillsvidareanställning oavsett kön

Beskrivning

Förvaltningen kommer att försätta att verka för lika karriärmöjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Önskvärt resultat

Medarbetare vid Södermalms stadsdelsförvaltning har lika möjligheter till tillsvidareanställning oavsett kön. Rekrytering sker enligt den kvalitetssäkrade rekryteringsprocessen.

Uppföljningsmetod

JÄMIX
Statistik från Infoview

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnad andel tillsvidareanställda kvinnor - män	0 %		▶ Kvalitetssäkra rekryteringsprocessen	Personalhand-läg-gare/Personal enhet	2015-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Medarbetare på Södermalms stadsdelsförvaltning har lika karriärmöjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder

Beskrivning

Det finns en större mångfald ute i verksamheterna, t ex på förskolor och boenden, än i yrkesgrupperna chefer och administratörer. Förvaltningens strävan är att mångfald och jämställdhet skall öka även i dessa grupper. Frågan kommer att ha ett särskild fokus under 2015.

Önskvärt resultat

Lika karriärmöjligheter för alla medarbetare. Ökad förståelse hos stadsdelsförvaltningens chefer avseende vikten av lika karriärmöjligheter.

Uppföljningsmetod

JÄMIX
Enkät

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel av externrekryterade chefer som är kvinnor	50 %		▶ Kvalitetssäkrad rekryteringsprocess		2015-12-31
■ Andel internrekryterade chefer som är kvinnor	50 %		▶ Kvalitetssäkrad rekryteringsprocess	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

Södermalms stadsdelsförvaltning har en jämn könsfördelning och mångfalden ökar

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Yrkesgrupper med könsfördelning 40 - 60%	15 %		▶ Kvalitetssäkrad rekryteringsprocess	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Kvalitetssäkrad rekrytering

Beskrivning

Förvaltningen har en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess där alla chefer och nyckelpersoner utbildats 2013. Detta har följts upp genom workshops i intervjuteknik 2014 vilket kommer att fortgå även 2015. Stöd från HR-avdelningen samt externa konsulter i kvalitetssäkrad rekrytering har erbjudits och använts under 2014.

Önskvärt resultat

Förvaltningen fortsätter att följa den kvalitetssäkrade rekryteringsprocessen.

Uppföljningsmetod

JÄMIX

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Yrkesgrupper med könsfördelning 40 - 60%	15 %		▶ Kvalitetssäkrad rekryteringsprocess	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

Lönefrågor

Stadens lönestatistik samt lönekartläggning följs men en särskild handlingsplan för jämställda planer har inte upprättats. Förvaltningen kommer att utveckla arbetet med lönekartläggning under 2015.

Planering

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Södermalms stadsdelsförvaltning har en rättvis lönesättning

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnad i ålder mellan kvinnor och män	0,2		▶ Analysera lönekartläggningen		2015-12-31
■ Skillnad mellan kvinnors	6,4 %		▶ Analysera lönekartlägg-	Personalhandlägg-	2015-12-31

Jämställdhets- och mångfaldsplan
Avseende period 2013 - 2015

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
och mäns löner			ningen	gare/Personal enhet	

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.


Upprätta en handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Stadens lönestatistik samt lönekartläggning följs men en särskild handlingsplan för jämställda löner har inte upprättats. Arbetet med lönekartläggning kommer att utvecklas under 2015.

Uppföljningsmetod

Genomgång av lönestatistik.
JÄMIX

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnad mellan kvinnors och mäns löner	6		 Följa lönestatistik	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet	2015-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning


Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Samverkan med de fackliga organisationerna vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Samverkan med de fackliga organisationerna sker i samverkansorganisationen, förvaltningsgrupp och samverkansgrupp

Förvaltningen planerar lägga mer fokus på lönekartläggning under 2015.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Skillnad mellan kvinnors och mäns löner	6		 Följa lönestatistik i förvaltningens samverkansorganisation	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

Lönekartläggning

Förvaltningen följer stadens lönekartläggning och lönestatistik. Förvaltningen kommer att lägga mer fokus på lönekartläggning under 2015.

Analys och utvärdering av föregående plan

Planen för 2014 har reviderats något. De mål som har förändrats är:

Andel externrekryterade chefer som är kvinnor där årsmålet har förändrats från 80 procent till 50 procent. Detta är ett mer eftersträvt mål då värdet anger att lika många kvinnor som män externrekryteras. Vid mätningen 2014 uppgick Södermalms värde till 60 procent, vilket visar att fler kvinnor än män har externrekryterats till lediga chefspositioner.

Andel internrekryterade chefer som är kvinnor där årsmålet har förändrats från 80 procent till 50 procent. Detta är ett mer eftersträvt mål då värdet anger att lika många kvinnor som män internrekryteras. Vid mätningen 2014 uppgick Södermalms värde till 100 procent, vilket visar att endast kvinnor har internrekryterats till lediga chefspositioner.