

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015

Reviderad i verksamhetsplan 2015

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 gäller för hela arbetsmarknaden och för alla former av anställningar.

Diskrimineringslagen ålägger arbetsgivaren att upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år. Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret och enhetscheferna ansvarar på sin nivå för jämställdhetsarbetet. Enligt diskrimineringslagen och Stockholms stads riktlinjer för jämställdhet och mångfaldsarbetet ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet och mångfald i arbetslivet skall uppnås. Förvaltningen har därför en partssammansatt jämställdhets- och mångfaldsgrupp som har till uppgift att medverka till att utveckla arbetet kring jämställdhets- och mångfaldsfrågor samt att bidra till och att följa upp jämställdhets och mångfaldsplanen.

Stadsdelsförvaltningen 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. Förvaltningen har utarbetade riktlinjer vid misstanke om diskriminering eller kränkande behandling.

Utifrån regeringens mål för jämställdhetspolitiken, diskrimineringslagen och Stockholms stads personalpolicy samt riktlinjer för jämställdhet och mångfaldsarbetet ska Kungsholmens stadsdelsnämnd arbeta för lika villkor och förutsättningar för män och kvinnor vad gäller arbete, utbildning, inflytande och lön.

Verksamheten i förhållande till brukare och medborgare

Varje enhet beskriver mer utförligt i den egna verksamhetsplanen, hur man arbetar med frågor kring integration, jämställdhet och mångfald i förhållande till brukare och medborgare. Enheterna inom stadsdelsförvaltningen skall också i sina verksamhetsplaner visa hur de arbetar med Hbtq-frågor utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Olikheter ska respekteras och användas för att utveckla stadsdelsförvaltningen till en flexibel och mångsidig organisation med utrymme för många idéer, för kreativitet och ett öppet och lärande klimat. Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har en stor betydelse nu och i framtiden.

Arbetet med jämställdhet och mångfald ska integreras i alla verksamheter och ingå som en naturlig del i arbetet och i alla beslut för att synliggöra eventuella brister. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet, dessa frågor är en viktig del i god arbetsmiljö.

Uppföljning sker genom resultat från brukarenkäter, utvärdering och revidering av likabehandlingsplaner samt en årlig enkät om jämställdhets- och mångfaldsarbete som skickas ut till chefer. Här finns även resultat från JÄMIX, medarbetarenkäten, uppföljning av tidigare års jämställdhets- och mångfald plan samt enheternas verksamhetsberättelse att tillgå.

Statistiska uppgifter om jämställdhet och mångfald

Alla statistiska uppgifter avser 30 september 2014. Kungsholmens stadsdelsförvaltning har 1199 anställda (tillsvidare- och tidsbegränsat anställda). 82,8 % är kvinnor och 17,2 % är män.

| Andel | Kvinnor | % | män | % |
|--------------------------|---------|------|-----|------|
| Verksamhetsområde | | | | |
| Gemensam administration | 21 | 63,7 | 12 | 36,3 |
| Social omsorg | 50 | 78,1 | 14 | 21,9 |
| Funktionshinder | 92 | 64,8 | 50 | 35,2 |
| Barn och ungdom | 522 | 90,6 | 54 | 9,4 |
| Äldreomsorg | 308 | 80,2 | 76 | 19,8 |

Förvaltningsledning och enhetschefer

Förvaltningsledningen 2014 består av fem kvinnor (83,3%) och en man (16,7 %).

Förvaltningens enhetschefer (förvaltningsledningen inte inräknad) består av 77 % kvinnor och 23 % män.

| Enhetschefer | Kvinnor | % | Män | % |
|--------------|---------|----|-----|----|
| År 2014 | 20 | 74 | 6 | 23 |
| År 2013 | 19 | 76 | 6 | 24 |

Åldersfördelning tillsvidare- och tidsbegränsat anställda 30 september 2014

| Verksamhetsområde | -19 år | 20-29 år | 30-39 år | 40-49 år | 50-59 år | 60-65 år | 66 år- |
|-------------------|--------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| Gemensam adm. | 0 | 2 | 6 | 2 | 13 | 10 | |
| Social omsorg | 0 | 5 | 10 | 24 | 17 | 8 | 0 |
| Funktionshinder | 0 | 13 | 30 | 29 | 48 | 18 | 3 |
| Barn och ungdom | 1 | 137 | 125 | 124 | 126 | 60 | 1 |
| Äldreomsorg | 1 | 17 | 75 | 112 | 118 | 58 | 4 |

Andelen utrikes födda 2014 i procent

| | Kvinnor | Män |
|-----------------------------------|---------|--------|
| Kungsholmens stadsdelsförvaltning | 32,5 % | 41,3 % |
| Hela staden | 26,7% | 27,5 % |

I jämförelse med 2013 har andelen utrikes födda bland medarbetarna på Kungsholmen ökat med 0,9 procentenheter för kvinnor och 3,1 procentenheter för män.

Hel- och deltidanställda

89,4 % av Kungsholmens stadsdelsförvaltnings anställda (tillsvidare- och tidsbegränsade) arbetar heltid och 10,6 % arbetar deltid. Det är en ökning av antalet heltidsarbetande med 1,4 procentenheter sedan 2013.

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron för helåret 2013 var för kvinnor 6,8 % och för män 4,6 %, att jämföra med siffrorna 6,7 % för kvinnor och 3,7 % för män 2012. Det har skett en marginell ökning av sjukfrånvaron för kvinnor medan männens sjukfrånvaro ökat markant.

Uppföljning

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas och följs upp på arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och förvaltningsgruppen. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska följas upp årligen med hjälp av enkäter och JÄMIX. En större utvärdering och uppföljning görs i samband med arbetet med en ny jämställdhets- och mångfaldsplan vart tredje år. Statistik gällande sjukfrånvaron redovisas i verksamhetsberättelsen.

Aktiva åtgärder

Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (3 kap, 3§ diskrimineringslagen).

Mål och syfte

Inom förvaltningen pågår ett ständigt arbete som syftar till att förbättra alla medarbetares möjlighet att påverka och vara delaktiga.

| | |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/aktivitet | Arbetsplatsträffar minst 10 gånger per år och arbetsplats. Samverkansgrupp minst 4 gånger per år och enhet. Utvecklingssamtal minst 1 gång per medarbetare och år. |
| Uppföljning | Medarbetarenkät. Uppföljning sker även i förvaltningsgrupp och Alidagrupp (partsammansatt grupp gällande samverkansavtalet). |
| Ansvar | Förvaltningsledningen Samtliga chefer |

Mål och syfte

Jämställdhetsindex skall öka till den 31 oktober 2015.

| | |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/Aktivitet | Att utveckla värdegrundsarbete och formulera kärnvärden samt övriga aktiviteter i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Att årligen mäta jämställdhetsindex (JÄMIX) |
| Uppföljning | JÄMIX-resultat |
| Ansvar | Personalenheten |

Mål och syfte

Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning 3 kap, 4§ diskrimineringslagen.

Arbetsförhållande av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare.

| | |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/Aktivitet | Arbetsplatsen ska utifrån verksamhetens krav och vad som är rimligt ur kostnadssynpunkt, anpassas för individuella behov. Fortlöpande uppföljning av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, till exempel genom medarbetarenkäter, skyddsronder och utvecklingssamtal. |
| Uppföljning | Skyddsrondersprotokoll. Enkät angående den psykosociala arbetsmiljön. Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald. Uppföljning av arbetsmiljöplanen en gång per år. Förvaltningsgruppen tio gånger per år. |
| Ansvarig | Förvaltningsledningen Samtliga chefer |

Mål och syfte

Säkerhetsställa det systematiska arbetsmiljöarbetet

| | |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/Aktivitet | Att under 2015 anordna en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete. |
| Uppföljning | Uppföljning av arbetsmiljöplanen. Medarbetarenkät. Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald. |
| Ansvarig | Förvaltningsledningen Personalenheten Samtliga chefer |

Mål och Syfte

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap kap 3, 5§ diskrimineringslagen.

Arbetet vid Kungsholmens stadsdelsförvaltning ska vara organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.

| | |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/Aktivitet | <p>En årlig översyn av arbetstider och schemaläggning ska göras och i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars rådande behov. Möten ska i möjligaste mån förläggas under dagtid.</p> <p>Kontakt ska hållas med föräldralediga män och kvinnor genom information, inbjudningar till arbetsplats träff och personalmöten mm. Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar ska skickas till föräldralediga.</p> <p>Vid central introduktion för nyanställda ges information om rättigheter enligt föräldraledighetslagen och Stockholm stads policy gällande föräldraledighet</p> |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Uppföljning | Medarbetarenkät. Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald. Utvärdering från introduktionen. |
| Ansvarig | Samtliga chefer Personalenheten |

Mål och Syfte

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier kap 3, 6§ diskrimineringslagen.

Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall vara en förvaltning fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

| | |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/Aktivitet | På arbetsplatsträffar förankras årligen förvaltningens riktlinjer angående kränkande behandling. Aktuell lagstiftning skall diskuteras i samverkansgrupp |
| Uppföljning | Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald. Medarbetarenkät. |
| Ansvarig | Samtliga chefer |

Mål och Syfte

Stadsdelsförvaltningens värdegrund utgår från grundsynen om alla människors lika värde. Värdegrunden är ett styrande dokument vid stadsdelsförvaltningens alla arbetsplatser.

Säkerställa att alla, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, bemöts på ett respektfullt och lyhört sätt.

| | |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/Aktivitet | <p>Utifrån stadsdelsförvaltningens värdegrund bli uppmärksam på och förändra oacceptabla handlingssätt. Arbeta med attitydförändringar och anordna kompetenshöjande insatser. Blanketter, informationsmaterial och hemsidor ses över kontinuerligt, så att Hbt-perspektivet inkluderas. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska förankras årligen på arbetsplatsträffar med samtliga medarbetare. Vid central och lokal introduktion för nyanställda ska information ges om förvaltningens gällande riktlinjer för arbetsmiljö, rehabilitering, kränkande behandling, missbruk samt hot och våld.</p> |
| Uppföljning | <p>Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald. Medarbetarenkät Utvärdering av central introduktion</p> |
| Ansvarig | <p>Förvaltningsledningen Samtliga chefer</p> |

Mål och syfte

Samtliga medarbetare skall känna sig respekterade

| | |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/Aktivitet | <p>Samtliga enheter inom Kungsholmens stadsdelsförvaltning ska fortsätta att aktivt arbeta med värdegrundsarbetet.</p> |
| Uppföljning | <p>Medarbetarenkäten</p> |
| Ansvarig | <p>Förvaltningsledningen Samtliga enhetschefer</p> |

Mål och syfte

- Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar kap 3, 7§ diskrimineringslagen.
- Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare kap 3, 8§ diskrimineringslagen.
- När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kap 3, 9§ diskrimineringslagen.

Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall eftersträva att uppnå en jämnare könsfördelning och ökad mångfald.

| | |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/Aktivitet | <p>Vid rekryteringar ska förvaltningen särskilt anstränga sig att rekrytera det underrepresenterade könet, och att öka mångfalden.</p> <p>Anställning får den som bedöms som mest lämplig för arbetet oavsett kön och etniskt ursprung.</p> <p>Annonserna ska utformas medvetet könsneutralt så att det framgår att Kungsholmens stadsdelsförvaltning ser det värde som mångfald kan tillföra verksamheten</p> |
| Uppföljning | <p>Statistik</p> <p>Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald</p> <p>Personalenheten granskar samtliga annonser</p> |

| | |
|-----------------|-------------------------------------------------|
| Ansvarig | Samtliga rekryterande chefer Personalenheten |
|-----------------|-------------------------------------------------|

Mål och syfte

- I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera anställningsvillkor och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete kap 3, 10§ diskrimineringslagen.
- Arbetsgivaren 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. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs 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 kap 3, 11§ diskrimineringslagen.
- Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner kap 3, 12§ diskrimineringslagen.
- Osakliga löneskillnader förekommer inte på Kungsholmens stadsdelsförvaltning.

Alla medarbetare ska ha likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling.

| | |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/Aktivitet | En skriftlig individuell kompetens- och utvecklingsplan skall årligen upprättas för samtliga medarbetare. |
| Uppföljning | Medarbetarenkäten |
| Ansvarig | Samtliga chefer |

Mål och syfte

Osakliga löneskillnader förekommer inte på Kungsholmens stadsdelsförvaltning.

| | |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Åtgärd/Aktivitet | Vid de årliga lönerrevisionerna ska lönen sättas utifrån avtal och lönekriterier och utan påverkan av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Att i kommande löneförhandling 2015 fokusera på osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män på Kungsholmens stadsdelsförvaltning. |
| Uppföljning | Lönekartläggning Jämix resultat |
| Ansvarig | Personalenheten Samtliga lönesättande chefer |

Uppföljning

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas och följs upp på arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och förvaltningsgruppen. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska följas upp årligen med hjälp av enkäter och JÄMIX och eventuella avvikelser från målen redovisas i samband med verksamhetsberättelsen. En större utvärdering och uppföljning görs i samband med arbetet med en ny jämställdhets- och mångfaldsplan vart tredje år.

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Mål</p> <p>§3 enl Diskrimineringslagen Att ha ett ständigt pågående arbete inom förvaltningen som syftar till att förbättra alla medarbetares möjlighet att påverka och vara delaktiga</p> | <p>Utvärdering av aktiva åtgärder 2010-2012</p> <p>Det pågår ett ständigt arbete med att fördjupa demokratin på arbetsplatserna. Sedan 2009 arbetar alla enheter med ett värdegrundsarbete som en del i att öka trivsel och minska sjukfrånvaron. Här förs diskussioner om etik och moral och hur vi behandlar varandra. År 2010 fastslogs en gemensam värdegrund för Kungsholmens stadsdelsförvaltning. Varje arbetsenhet har dessutom en egen värdegrund. Stockholms stads samverkansavtal säger att samtliga medarbetare skall vara delaktiga då det gäller verksamheten och dess utveckling. Enheterna utvecklar ständigt sina mötesstrukturer för att alla ska känna att de kan göra sin röst hörd. Genom att ha regelbundna arbetsplatsträffar (Apt) och samverkansgrupper skapas forum för medarbetarna att påverka och vara delaktiga.</p> |
| <p>Att öka Jämställdhetsindex med 20 poäng till den 31 oktober 2015</p> | <p>JÄMIX är ett sätt att mäta några aspekter på jämställdhet i organisationen och visar skillnaderna i villkor mellan män och kvinnor. JÄMIX resultatet för 2013 blev 96 poäng, vilket är en minskning jämfört med 2012 års resultat som var 99 poäng. Medianvärdet för Stockholms stads stadsdelsförvaltningar 2013 var 117 poäng. Relativt höga löner för kvinnor jämfört med män. Kvinnor har i större utsträckning heltidstjänster jämfört med män och kvinnor har en högre långtidssjukfrånvaro jämfört med män är nyckeltal som ligger bakom det sjunkande resultatet.</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Mål § 4 enl Diskrimineringslagen Arbetsförhållande av såväl fysisk som psykosocial art skall lämpa sig för alla medarbetare</p> | <p>De flesta enheter gör årligen en fysisk skyddsron för att se till att alla medarbetare har en fysisk arbetsmiljö som fungerar. Rutinerna för vart protokollen från skyddsronen ska skickas har skrivits in och förtydligats i arbetsmiljöplanen. Medarbetarenkäten med tillägsfrågor har under 2014 utgjort ett verktyg för den psykosociala skyddsronen. Det fortsatta arbetet utifrån enkätsvaren sker på enhetsnivå. Arbetsmiljön står som en punkt på dagordningen på enheternas arbetsplatsträffar, så även i utvecklingssamtalen.</p> |
| <p>Säkerhetsställa det systematiska arbetsmiljöarbetet</p> | <p>Arbetsmiljöplanen för Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall underlätta och göra det systematiska arbetsmiljöarbetet tydligt. Här finns alla delar i systematiskt arbetsmiljöarbete med och planen fungerar som ett hjälpmedel för chefer och medarbetare. 2013 anordnades en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för chefer och skyddsombud. En liknande utbildning kommer att genomföras 2015.</p> |
| <p>Mål §5 enl Diskrimineringslagen Arbetet vid Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall vara organiserat på så sätt att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.</p> | <p>Vid den centrala introduktionen två gånger per år för nyanställda ges information om rättigheterna vid föräldraledighet, vård av sjukt barn och Stockholms stads policy i frågan. Varje enhet ska även ha en egen introduktion där anställningsvillkor, riktlinjer, förmåner, arbetsplatsspecifika rutiner mm går igenom. Många enheter har färdiga program och checklistor för detta eftersom man anser det viktigt. Arbetsplatsträffar och möten planeras in i god tid så att småbarnsföräldrar och deltidsanställda har möjlighet att delta. Det finns en positiv attityd på enheterna att underlätta för de anställda att förena föräldraskap med arbete. Vissa enheter stänger tidigare en dag per månad och kan på så sätt starta</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>tidigare på eftermiddagen. Andra åtgärder kan exempel innebära byte av schema, enskilda lösningar mm.</p> <p>Många av förvaltningens enheter anstränger sig att hålla god kontakt med medarbetare som är föräldralediga. Flertalet enheter bjuder in till arbetsplatsträffar, personalmöten, andra gemensamma aktiviteter som julluncher etc. Många enheter skickar minnesanteckningar och information till dem som är föräldralediga. Kontakter kan ske mer kontinuerligt och vara tydligare. Många enheter har rutiner för hur kontakten ska upprätthållas. Ofta gör man upp med medarbetaren innan föräldraledighet tas ut hur kontakten ska ske.</p> |
| <p>Mål §6 enl Diskrimineringslagen Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall vara en förvaltning fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.</p> | <p>Förvaltningens riktlinjer samt lagstiftningen gås årligen igenom vid arbetsplatsträffar. Två gånger per år får nyanställda medarbetare information vid den centrala introduktionen om riktlinjer för arbetsmiljö, rehabilitering, kränkande behandling, missbruk samt hot och våld.</p> <p>De allra flesta enheter har ett utarbetat program för hur den lokala introduktionen på respektive enhet ska gå till.</p> |
| <p>Öka andelen medarbetare som känner sig respekterade.</p> | <p>I medarbetarenkäten 2014 har 10 % uppgett att de anser sig kränkta eller diskriminerade i någon mening. Eftersom det råder nolltolerans när det gäller kränkande behandling måste förvaltningen arbeta ännu hårdare med förebyggande åtgärder för att antal medarbetare som känner sig kränkta ska minska. Ett fortsatt arbete med vår gemensamma värdegrund är mycket viktigt för hela Kungsholmens stadsdelsförvaltning. En analys behöver göras om vad upplevda kränkningar står för så att vi har underlag för fortsatt arbete.</p> |

| | |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Förankringen av jämställdhets- och mångfaldsplanen hos alla medarbetare är oförändrad.</p> <p>Naturligtvis måste målet vara att alla medarbetare ska känna till den och anpassa den efter den verksamhet som de arbetar i.</p> <p>Kungsholmens stadsdelsförvaltning har under 2013-2014 blivit anmäld en gång till Diskrimineringsombudsmannen.</p> |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Mål § 7-9 enl Diskrimineringslagen Kungsholmens stadsdels-förvaltning skall eftersträva att uppnå en jämnare könsfördelning och att öka mångfalden.</p> | <p>Vid utformning av annonser anges kravprofil. Utformningen är medvetet könsneutralt så att kompetenta kandidater av bägge könen söker. Ambitionen vid rekrytering är att anstränga sig att rekrytera det underrepresenterade könet och att öka mångfalden. Alla annonser granskas av personalenheten innan de publiceras. Anställningen får den som bedöms som mest lämplig för arbetet oavsett ålder, kön och etniskt ursprung. 2013 anställdes 106 personer, av dessa var 92 % kvinnor och 8 % män. 2014 anställdes 131 personer och av dessa var 90 % kvinnor och 10 % män.</p> <p>Antalet anställda män är således fortsatt lågt. Huruvida mångfalden ökat inom våra enheter är svårt att mäta.</p> |
| <p>Alla medarbetare ska ha likvärdig möjlighet till kompetensutveckling</p> | <p>Målet är naturligtvis att alla medarbetare skall ha en skriftlig individuell kompetens- och utvecklingsplan. En mall för individuell kompetensutvecklingsplan kommer att tas fram och följas upp.</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Mål § 10-12 enl Diskrimineringslagen Osakliga löneskillnader förekommer inte på Kungsholmens stadsdelsförvaltning</p> | <p>Vid alla löneförhandlingar har lönen satts utifrån avtal och lönekriterier och inte utifrån kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. De flesta enheter har ett ständigt pågående arbete med sina lönekriterier och att anpassa dessa efter den egna verksamheten, eftersom verksamheten ständigt utvecklas och förändras. Föräldraledigas löneutveckling bevakas vid löneförhandlingarna. Här har både arbetsgivare och fackliga företrädare ett ansvar.</p> <p>Personalenheten och de fackliga organisationerna vid Kungsholmens stadsdelsförvaltning har inte gjort den årliga lönekartläggningen, detta har skett centralt i Stockholms stad.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|