

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Jämställdhets- och mångfaldsplan 3- årsplan

Avseende period 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.

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 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

Samverkan

Jämställdhets- och Mångfaldsplanen är framtagen i samverkan och har behandlats på förvaltningsgruppens möte den 15 november 2012.

Arbetsförhållanden

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.

Arbetsförhållandena ska lämpa sig väl för alla medarbetare i stadsdelen.

Beskrivning

Arbetsförhållandena ska lämpa sig väl för alla medarbetare i stadsdelen utifrån den fysiska, psykiska, kulturella och språkliga miljön. Ny framtagna teknik som kan underlätta arbetet ska beaktas och vid planering och nybyggnation eller ombyggnation av befintliga lokaler, ska detta även ske utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Vid planering av nya, ombyggda, befintliga lokaler ska detta även ske utifrån ett jämställdhets och mångfaldsperspektiv.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Utforma möjligheter för medarbetarna att påverka arbetsinnehåll i både kvalitativ och kvantitativ mening.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Alla medarbetare ska ha minst ett medarbetarsamtal per år med närmaste chef	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			 Att diskutera arbetsmiljön ur ett jämställdhets och mångfaldsperspektiv på en arbetsplatsträff	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Utforma möjligheter för medarbetarna att påverka arbetstidsförläggning

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			▶ Arbetsmiljö- och riskanalyser i samband med verksamhetsövergång och organisationsförändringar ska även inkludera ett jämställdhets och mångfaldsperspektiv	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			▶ Fortsatt dialog och utvärdering av olika arbetstidsmodeller	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Ge medarbetare förutsättningar att kunna kombinera förvärvsarbete med familjeliv

Beskrivning

Samtliga medarbetare skall ges förutsättningar att kunna kombinera förvärvsarbete med ansvar för hem, barn och familjeliv. Arbetsgivaren bör organisera arbetet så att det är möjligt för alla att nyttja sin rätt till bland annat föräldraledighet. Som arbetsgivare även vara flexibel vad gäller arbetstid och ledigheter i samband med religiösa eller andra kulturella högtider, om det är möjligt utifrån verksamhetens krav.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			▶ Alla enheter ska diskutera attityder och värderingar kring arbete och familjeliv på arbetsplatsträffarna en gång under året	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			▶ Förlägga möten så att alla kan delta	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Föräldralediga erbjuds att ta del av information samt att delta i arbetsplatsträffar eller andra viktiga möten.	Samtliga chefer	2015-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			▶ Långsiktig semesterplanering så att hela året täcks in och det finns möjlighet att planera ledigheter vid olika kulturella och religiösa högtider.	Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer, Personalhandl äggare/ Personalenhet	2015-12-31
			▶ Organisera arbetet så att förutsättningar skapas för flexibla arbetstider och begränsat övertidsarbete.	Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			▶ Underlätta för medarbetare att återkomma i arbete efter föräldraledighet samt att arbeta förkortad arbetstid.	Samtliga chefer	2015-12-31
			✓ Översyn av flexitidsöverenskommelsen	Förvaltningsle dningen	2013-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa 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. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Motverka förekomsten av trakasserier

Beskrivning

Ingen form av sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska förekomma på förvaltningens arbetsplatser. Inte heller ska någon form av repressalier mot den som eventuellt gör en anmälan om diskriminering förekomma. Om det ändå inträffar, och en anmälan görs, ska den framtagna checklistan användas.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			▶ Att ta upp och diskutera trakasserier och kränkande särbehandling på en arbetsplatsträff under året	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			▶ Chef ska omedelbart ingripa aktivt om någon medarbetare anmäler att den känner sig kränkt	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			▶ Diskutera värdegrundsfrågor på en arbetsplatsträff under året	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			▶ Göra rutinen för kränkande särbehandling känd för alla	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			▶ I lokalerna ska medarbetare och besökare inte mötas av anslag, bilder, skärmläckare, almanackor och liknande som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerade för någon	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Rekrytering

Alla som arbetar med rekrytering ska vara väl införstådda med diskrimineringslagen. Vid intern såväl som extern rekrytering ska jämställdhet och mångfald eftersträvas utifrån den kravprofil som gjorts. Stadsdelen arbetar utifrån kompetensbaserad rekrytering.

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.

Alla som arbetar med rekrytering ska vara väl insatta i diskrimineringslagen och kompetensbaserad rekrytering

Beskrivning

Alla som arbetar med rekrytering ska vara väl införstådda med diskrimineringslagen. Vid

såväl intern som extern rekrytering ska jämställdhet och mångfald eftersträvas utifrån den kravprofil som gjorts. Stadsdelen arbetar utifrån kompetensbaserad rekrytering.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Långsiktig, strategisk personalplan tas fram	Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/ Personalenhet	2015-12-31
			 Utbildning i diskrimineringslagen och kompetensbaserad rekrytering för chefer och HR-personal	Personalhandläggare/ Personalenhet	2013-12-31

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.

Möjlighet för medarbetare att utvecklas i sitt arbete

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Individuella kompetensutvecklingsplaner ska upprättas för kompetensutveckling utifrån verksamhetens mål och behov.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			 Underlätta för medarbetare att "byta karriär"	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			 Uppmuntra alla att vara med och diskutera på arbetsplatsträffarna	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

9§ Insatser vid ojämna 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.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Aktivt arbeta för att ta emot praktikanter	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			 Vid all rekrytering sträva efter att påverka den samlade "medarbetarprofilen"	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Lönefrågor

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.

Förvaltningens lönepolitik ska främja jämställdhet och mångfald. Lön ska vara individuellt satt och oberoende av kön

Beskrivning

Vid förvaltningens uppstarts- och avstämningsmöten med fackliga organisationer vid löneöversynen analyseras lönesättning, löneskillnader och strukturer.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Analysera och se över bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i staden.	Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			 Att vid lönesättning arbeta efter väl förankrade förvaltningsövergripande eller verksamhetsspecifika	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			lönekriterier.		
			 I samverkan med arbetstagarorganisationerna varje år kartlägga och analysera de löneskillnader som finns i olika yrkesgrupper för att se om de har direkt eller indirekt samband med kön	Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			 Vid löneöversyn verka för att snedsittar inte uppstår i samband med föräldraledighet	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

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§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. 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.

Lönekartläggning genomförs efter varje löneöversyn

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 En översyn av lönerna för socialsekreterare ska påbörjas		2013-12-31
			 Upprätta en handlingsplan för jämställda löner utifrån lönekartläggning och analys.	Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personalenhet	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.

Förvaltningen ska tillsammans med de fackliga organisationerna främja jämställdhets- och mångfaldsarbetet på förvaltningens arbetsplatser

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			▶ Fackliga organisationer får del av det material som är underlag till lönekartläggningen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			▶ Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska följas upp i förvaltningsgruppen en gång per år.	Förvaltningsledningen	2015-12-31
			▶ Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska tas fram i samverkan och behandlas på förvaltningsgrupp.	Förvaltningsledningen	2015-12-31