

Jämställdhets- mångfaldsplan för  
stadsledningskontoret

Uppföljningsrapport

Avseende perioden 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, krite-

riet eller förfaringssättet 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 önsningar.

**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**

### **Jämställdhet och mångfald vid stadsledningskontoret.**

Vår grundsyn på jämställdhets- och mångfaldsfrågor bygger på lagstiftningens krav och respekten för varandra i arbetet. Alla människor har lika värde och ska ha möjlighet till utveckling utifrån sina egna förutsättningar.

Vi eftersträvar en blandning av åldrar, etnisk och kulturell mångfald bland såväl medarbetare som chefer och tror att olika bakgrund och erfarenheter främjar utveckling och nytänkande. Det är självklart att ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller andra förödmjukande beteenden.

Alla våra chefer och medarbetare har ett ansvar för att diskrimineringslagstiftningen följs. Ledningen har ett särskilt ansvar som förebilder och normbildare i jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

För att vara en god arbetsplats måste jämställdhets- och mångfaldsarbetet införlivas i det vardagliga arbetet och vara integrerat i planeringen, genomförandet och uppföljningen inom alla våra verksamheter. Vi strävar efter en mångkulturell personalsammansättning för att stimulera till nytänkande och kvalitetshöjning.

Stadsdirektören har det övergripande ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom förvaltningen medan varje chef har ansvaret för arbetet inom sin avdelning/enhet.

### Målsättningar med jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom kontoret

- Förebygga alla former av diskriminering
- Påverka attityder så att män och kvinnor har samma möjligheter i arbetet
- Sträva mot en jämnare könsfördelning

### Fördelning tillsvidareanställd personal (kvinnor och män) per den 1 oktober 2012.

Avdelning	Kvinnor	Kvinnor i procent	Män	Män i procent	Totalt
Stadsdirektörens stab	2	100			2
Kommunikationsstaben	8	70	3	30	11
Administrativa avdelningen	21	76,9	6	23,1	27
Finansavdelningen	29	72,5	12	27,5	41
Förnyelseavdelningen	16	48,5	18	51,2	34
IT-avdelningen	10	37,5	15	62,5	25
Juridiska avdelningen	35	79,1	9	20,9	44
Personalstrategiska avdelningen	24	85,2	4	14,8	28
Skönhetsrådet	2	50	2	50	4
Summa	147	68 %	69	32 %	216

Det är viktigt för verksamhetens utveckling och arbetsklimatet att en jämn balans mellan kvinnor och män uppnås. Sedan 2009 har obalansen minskat något men fortfarande har vi en övervägande majoritet kvinnor. År 2012 är 68 procent av våra anställda kvinnor och 32 procent män. Motsvarande siffra 2009 var 72 procent kvinnor respektive 28 procent män.

### Chefer inom kontoret.

Fördelning mellan tillsvidareanställda kvinnor och män (per den 1 oktober 2012).

En enhetschefstjänst var vakant men tillsattes den 1 november 2013 med en kvinna.

Befattningar	Kvinnor	Män	Totalt
Stadsdirektör	1		1
Bitr. stadsdirektör		2	2
Avdelningschefer	5		5
Enhetschefer	12	8	20
Samtliga chefer	18	10	28
Samtliga chefer %	64 %	36 %	100 %

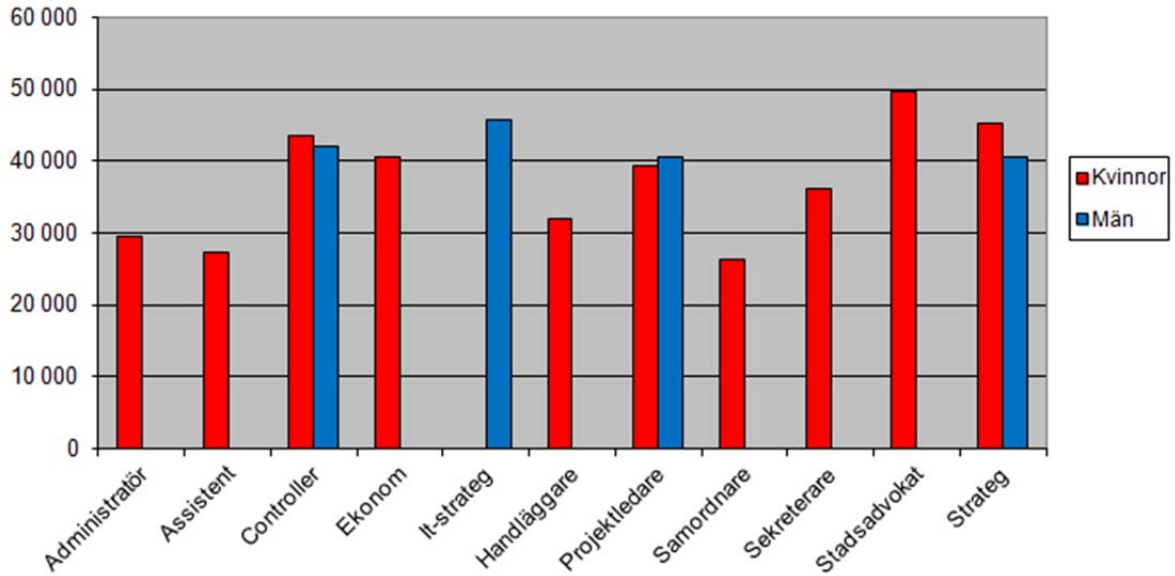
Förhållandet mellan andelen kvinnliga och manliga chefer speglar i stort fördelningen mellan kvinnor och män på kontoret.

### Löneutveckling (tillsvidareanställda oktober 2012)

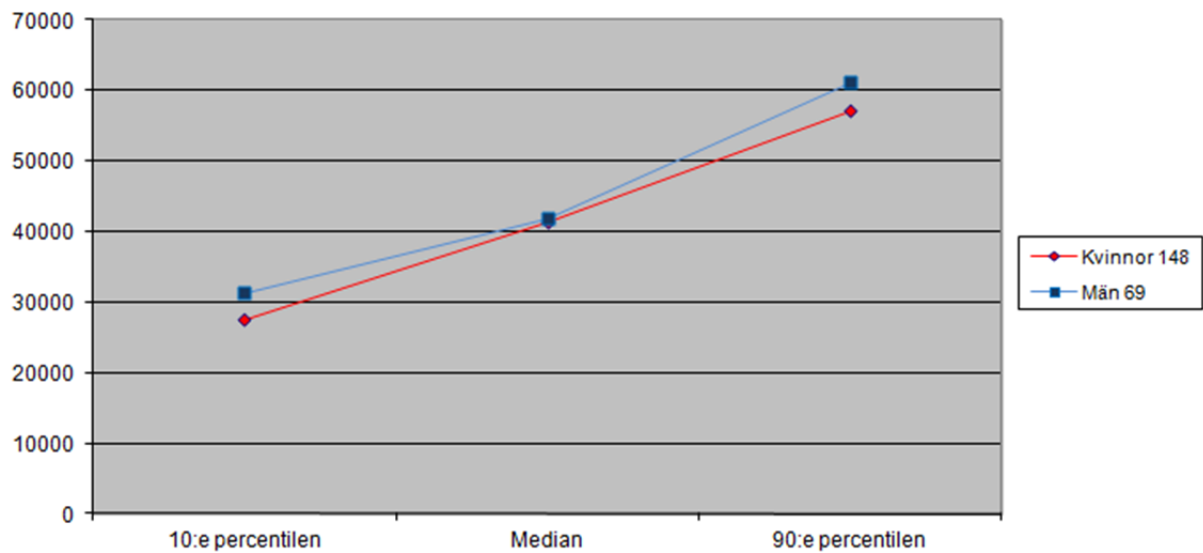
Kön	Antal 2012	Median 2012	Antal 2009	Median 2009
Kvinnor	147	41 300	162	34 950
Män	69	41 800	63	36 200
Totalt	216	41 600	225	37 289

Männens medianlön är 500 kr högre än kvinnornas. En förklaring kan vara att den grupp som lönemässigt ligger lägst, administratörer (administratör, assistent, administrativ assistent) endast består av kvinnor.

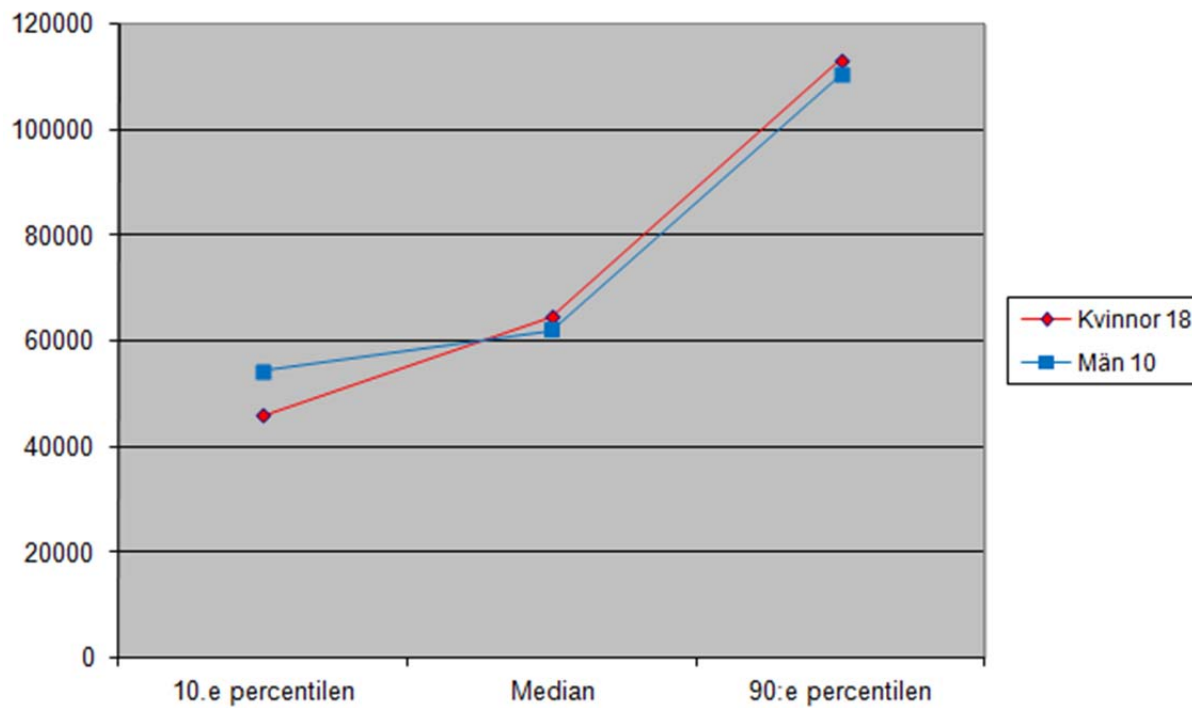
Befattningar med fyra eller fler personer, median, oktober 2012  
Tillsvidareanställningar



Lönespridning/kön medianlön 2012-10-01  
Tillsvidareanställda



### Lönespridning/kön/chefer 2012-10-01



#### Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan vi notera att andelen män vid kontoret har ökat något sedan 2009, från 28 till 32 procent. Fördelningen kvinnor och män bland cheferna följer i stort med antalet anställda totalt. Av kontorets chefer är 64 procent kvinnor och 36 procent män.

Rekryteringar inom kontoret är kompetensbaserade. Kravprofilerna innehåller de krav och önskemål som ställs på utbildning, erfarenhet, kunskap, kompetens, intresse och utvecklingspotential samt praktiska förutsättningar och andra krav.

Medianlönen för tillsvidareanställda är i stort sett densamma för kvinnor som för män. I chefsgruppen ligger medianlönen något högre för kvinnorna.

## Samverkan

Planen har förhandlats i förvaltningsgruppen den 6 december 2012.

## Arbetsförhållanden

### Uppföljning

#### 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.

#### Alla medarbetare och chefer ska känna till innehållet i kontorets jämställdhets- och mångfaldsplan.

##### Beskrivning

Alla medarbetare ska informeras om jämställdhets- och mångfaldsplanen på arbetsplatsträffar och när nyanställda introduceras på respektive avdelning. Planen ska finnas tillgänglig på intranätet

##### Önskvärt resultat

Alla medarbetare känner till jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Arbetsförhållanden, enkäter		0			
			▶ Alla medarbetare ska informeras om jämställdhets- och mångfaldsplanen och rutinerna mot kränkande särbehandling och trakasserier. Detta görs på arbetsplatsträffar.	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Arbetsförhållanden diskuteras och följs upp varje år	Samtliga chefer	2015-12-31



Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			▶ Hjälpmedel som behövs för olika former av funktionsnedsättning köps in vid behov.	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Jämställdhet- och mångfaldsplanen ska finnas på kontorets intranät.	Personalhandläggare	2015-12-31
			▶ Rutiner mot kränkande särbehandling ska finnas på intranätet.	Personalhandläggare	2015-12-31

## 5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

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

### Förenas arbete och föräldraskap

### Önskvärt resultat

Att kvinnor och män behandlas lika när de önskar ta ut föräldraledighet.

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
■ Enkät till chefer.		100			
			▶ Föräldralediga ska erbjudas att delta i arbetsplatsträffar och andra aktiviteter och ska även löpande få information om verksamheten.	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Inför en längre föräldraledighet ska den närmaste chefen ha ett samtal med medarbetaren där de ska komma överens om hur kontakterna ska hållas under ledigheten	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Tid och plats för sammanträden/möten ska anpassas så att småbarnsföräldrar kan delta.	Samtliga chefer	2015-12-31

## 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.

**Inga former av trakasserier och diskriminering ska förekomma. Vi ska arbeta i en miljö fri från kränkningar.**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Inkomna anmälningar. Resultat i medarbetarenkäten.		0	🟢 Kontrollera om det finns några anmälningar och se på resultatet i medarbetarenkäten.	Personalhandläggare	2015-12-31
			🟢 Alla medarbetare ska informeras om rutiner mot kränkande särbehandling och trakasserier.	Samtliga chefer	2015-12-31
			✓ Rutiner mot kränkande särbehandling finns på intranätet.	Personalhandläggare	2014-12-31

## Rekrytering

### Uppföljning

## 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.

**All rekrytering ska vara kompetensbaserad. Det ska finnas en väl underbyggd kravprofil som innehåller de krav och önskemål som ställs på utbildning, erfarenhet, kunskap, kompetens, intresse- och utvecklingspotential samt praktiska förutsättningar och andra krav.**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Utbildning om rekryteringsprocessen och diskrimineringslagstiftningen					

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Chefer erbjuds stöd från HR genom hela rekryteringsprocessen.	Personalhandläggare	2015-12-31
			✓ Information om rekryteringsprocessen och diskrimineringslagstiftningen ska genomföras för chefer.	Personalhandläggare	2014-12-31

## 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.

**En jämn könsfördelning ska eftersträvas vid kontoret. All rekrytering ska vara kompetensbaserad. Rekryteringar ska genomföras på ett korrekt sätt. Den fysiska arbetsmiljön ska fungera för både män och kvinnor**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Statistik			✓ Information om rekryteringsprocessen och diskrimineringslagstiftningen ska genomföras för chefer.	Personalhandläggare	2014-12-31

## 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.

### Jämn balans mellan kvinnor och män.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Andel kvinnor i förhållande till män.			▶ Om lika kompetens ska det underrepresenterade	Samtliga chefer	2015-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			könet, om möjligt rekryteras.		
			✓ Utbildning till chefer i kompetensbaserad rekrytering och diskrimineringslagstiftningen	Personalhandläggare	2014-12-31

## Lönefrågor

### Uppföljning

#### 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.

#### Inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Lönestatistik		0			
			▶ Alla medarbetare ska informeras om "Riktlinjer vid lönesättning".	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Analys av lönebilderna för kvinnor och män genomförs var tredje år.	Personalhandläggare	2015-12-31
			▶ Inför den årliga löneöversynen tas statistik fram för att följa löneutvecklingen.	Personalhandläggare	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.

## Om osakliga löneskillnader finns ska en handlingsplan upprättas

### Önskvärt resultat

Jämställda löner


Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Lönestatistik		0			
			 Analysera lönestatistiken	Personalhandläggare	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 i förvaltningsgrupp.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Vår jämställdhets- och mångfaldsplan behandlas i förvaltningsgruppen	Administrativ chef	2015-12-31

## Lönekartläggning

En lönekartläggning ska göras vart tredje år och under hösten 2015 kommer en sådan att ske.