



Östermalms stadsdelsnämnd

Sid 1 (9)  
VB 2014 Bilaga 6  
Dnr 2014-752-1.2.1.  
2015-02-11

Östermalms stadsdelsnämnd

## **Jämställdhets- och mångfaldsplan uppföljningsrapport**

Avseende 2014

## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Samverkan</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Arbetsförhållanden</b> .....	<b>5</b>
3.1 Uppföljning .....	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden .....	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap .....	5
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier .....	6
<b>4 Rekrytering</b> .....	<b>7</b>
4.1 Uppföljning .....	7
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar .....	7
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	7
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning .....	7
<b>5 Lönefrågor</b> .....	<b>8</b>
5.1 Uppföljning .....	8
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor .....	8
11§ Handlingsplan för jämställda löner .....	8
12§ Informera fackliga organisationer .....	8
<b>6 Lönekartläggning</b> .....	<b>9</b>

## 1 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

## 2 Samverkan

Uppföljning förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2013-2015 sker i samband med årlig lönekartläggning, vid uppföljning av förvaltningens resultat i Nyckeltalsinstitutets årliga mätning av Jämställdhetsindex, JÄMIX, genom årlig medarbetarenkät samt inför verksamhetsberättelse. Genomgång och diskussion av resultat b 1 a från medarbetarenkäten sker på förvaltningsgruppens möten.

## 3 Arbetsförhållanden

### 3.1 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.

#### **Att män och kvinnor ska ha lika stor andel heltidsanställningar.**

##### Analys

JÄMIX jämställdhetsindex visar att förvaltningen har hög andel kvinnor med heltidsanställningar jämfört med män. I JÄMIX rapport 2013 konstateras att skillnaden har minskat och om minskningstakten håller i sig blir det jämställt 2018. Förvaltningen mäter detta vid två tillfällen per år och vid den senaste mätningen i november 2014 hade skillnaden ökat igen. Under våren kommer siffrorna från JÄMIX som avser hela 2014.

#### **Att män och kvinnor ska ha lika stor andel tillsvidareanställningar.**

##### Analys

Skillnaden mellan mäns och kvinnors andel av tillsvidareanställningar har under senaste åren minskat och är vid den senaste mätningen i november 2014 marginell. Avrundat till hela % har både män och kvinnor fördelningen 88% tillsvidareanställningar och 12 % tidsbegränsade anställningar.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✓ Göra två mätningar per år, i maj och november.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31
			✓ Göra två mätningar per år, i maj och november.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31

#### 5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

##### Beskrivning

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

## Det är möjligt att förena arbete och föräldraskap.

### Beskrivning


Ta hänsyn till föräldraskap vid planering av arbetsuppgifter, möten och planeringsdagar. Flexibla arbetstidslösningar.

### Uppföljningsmetod

Fortlöpande.

### Analys

Vid planering av möten, planeringsdagar och liknande ska enheterna i sträva efter att möjliggöra deltagande för småbarnsföräldrar. Medarbetarna ska inte missgynnas på grund av föräldraskap när det gäller arbetsuppgifter, arbetstider, löneutveckling och andra faktorer i arbetssituationen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Ta hänsyn till föräldraskap vid planering av arbetsuppgifter, möten och planeringsdagar. Flexibla arbetstidslösningar.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2014-12-31

## 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.

**Trakasserier beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska förebyggas och motverkas.**

### Analys

Inga anmälningar vad gäller diskriminering har inkommit under året.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Alla medarbetare ska vara uppmärksamma på uppträdanden, vare sig det är i ord eller handling, som kan uppfattas som diskriminerande eller på	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Person	2014-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			annat sätt kränkande eller förnedrande.	alenhet, Samtliga chefer	

## 4 Rekrytering

### 4.1 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.

#### Eftersträva en jämnare könsfördelning och en ökad mångfald

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			✓ Vid nyanställningar där sökanden har lika meriter ska det underrepresenterade könet prioriteras.	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga rekryterande chefer	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.

#### 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.

## 5 Lönefrågor

### 5.1 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 löneskillnader som enbart beror på kön.

##### Analys

Inga skillnader i lön som berodde på kön, upptäcktes i samband med lönekartläggningen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✓ Lönekartläggning.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31

#### 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.

#### 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.



## 6 Lönekartläggning

I lönekartläggningen jämförs mäns och kvinnors medianlöner. I de fall skillnaden är större än 10 % görs en fördjupad undersökning, inga sådana skillnader upptäcktes i 2014 års lönöversyn.