

Älvsjö stadsdelsnämnd

**Jämställdhets- och mångfaldsplan  
3-årsplan**

Avseende perioden 2016-2018

## Innehållsförteckning

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

**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

Planen är samverkad med de fackliga organisationerna.

## 3 Arbetsförhållanden

### 3.1 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.

Mål:

#### **Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare i Älvsjö stadsdelsförvaltning**

Anpassa arbetsförhållanden så att de lämpar sig för alla medarbetare utifrån såväl fysiska som psykosociala behov.

Använda sig av ny teknik för att underlätta arbetet.

Vid ombyggnation och nybyggnation ska man ta hänsyn till jämställdhets och mångfaldhetsperspektivet.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			☺ Alla medarbetare ska ha minst ett medarbetarsamtal med sin chef varje år.		2018-12-31
			☺ Att diskutera arbetsmiljön ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv på arbetsplatsträffar.		2018-12-31
			☺ Ta hänsyn till jämställdhets- och mångfaldhetsperspektivet i samband med lokalplanering.		2018-12-31

Mål:

### Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			II Anordna jämställdhets- och mångfaldsutbildning för chefer, fackliga representanter och medarbetare under planperioden.		2018-12-31
			II Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska regelbundet behandlas på förvaltningsgrupp, samverkansgrupper och arbetsplatsträffar.		2018-12-31

### 5§ Förening för föräldrar och föräldraskap

#### Beskrivning

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

Mål:

### Alla medarbetare ska ha samma möjlighet till heltidsanställning

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			III Kartläggning och bevakning av vilka medarbetare som har deltidanställning och önskar heltidsanställning		2018-12-31

Mål:

### Underlätta för medarbetare att kombinera föräldraskap och föräldrarbete

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			II Det ska prioriteras att arbetstider och schemaläggning i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars behov.		2018-12-31
			II Förlägga obligatoriska möten under ordinarie arbetstid om det är möjligt ut verksamhetssynpunkt.		2018-12-31

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			▶ Föräldralediga erbjuds delta i kompetenshöjande insatser och andra arbetsplatsförlagda aktiviteter.		2018-12-31
			▶ Medarbetare ska inför föräldraledighet erbjudas ett samtal om behov i samband med föräldraledigheten.		2018-12-31
			▶ Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar skickas hem till föräldralediga.		2018-01-01

## 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.

### Mål:

**Älvsjö stadsdelsförvaltning ska präglas av en arbetsmiljö där alla bemöter varandra på ett respektfullt sätt. Inga medarbetare ska utsättas för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan orsak. Inte heller ska repressalier mot den som gör en anmälan om diskriminering förekomma**

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			II Anmälan om trakasserier ska göras till närmaste chef. Om det inte är möjligt ska det anmälas till nästa chefsnivå eller personalavdelningen.		2018-12-31
			II Chefer ska omedelbart utreda och agera vid anmälan eller misstanke om trakasserier.		2018-12-31
			II Informera medarbetare om vikten av anmäla om man misstänker att trakasserier förekommer.		2018-12-31



Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Regelbundet behandla handlingsplanen om förbud mot trakasserier på arbetsplatsträffar.		2018-12-31

## 4 Rekrytering

### 4.1 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.

##### Mål:

**Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Kvalitetsäkrar rekryteringsprocessen genom stadens rekryteringsverktyg, Jobb i stan.		2018-12-31
			 Tydliga kravprofiler ska göras för att rekrytera den kompetens som motsvarar verksamhetens behov.		2018-12-31
			 Utbilda chefer och HR konsulter i diskrimineringslagen och kompetensbaserad rekrytering.		2018-12-31

#### 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.



Mål:

**All kompetensplanering ska vara utifrån verksamhetens behov på ett strukturerat och tydligt sätt så att ingen form av diskriminering sker**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			II Individuella kompetensutvecklingsplaner ska i samband med medarbetarsamtalet upprättas för kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.		2018-12-31
			III Uppmärksamma chefer på mångfaldsaspekten vid beslut om kompetensutveckling		2018-12-31

## 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.

Mål:

**Utjämna könsfördelningen inom yrken där det ena könet är underrepresenterat**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			II Vid annonsering uppmåna det underrepresenterade könet att söka lediga anställningar.		2018-12-31
			II Vid lika kompetens anställa sökande från det underrepresenterade könet.		2018-12-31

## 5 Lönefrågor

### 5.1 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.

Mål:

**Förvaltningens lönepolitik ska främja jämställdhet och mångfald**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			ⓘ Varje år göra en löneanalys för att uppmärksamma osakliga löneskillnader och identifiera prioriterade befattningar och individer.		2018-12-31
			ⓘ Årligen ta fram lönestatistik för samtliga befattningar.		2018-12-31

Mål:

**Lönen sätts utifrån kända lönekriterier**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			ⓘ Lönekriterier ska diskuteras på arbetsplatsträffar så dessa är kända och förankrade hos alla medarbetare.		2018-12-31
			ⓘ Lönekriterier ska utarbetas i samverkan på arbetsplatsträffar, samverkansgrupp och förvaltningsgrupp.		2018-12-31



## 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.

Mål:

**Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för alla medarbetare oberoende kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			II Avstämningsmöten med de fackliga organisationerna efter avslutat löneöversyn.		2018-12-31
			II Vid behov upprätta handlingsplaner för att åtgärda osakliga lönesskillnader.		2018-12-31

## 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.

Mål:

**De fackliga organisationerna ska ha tillgång till stadsdelens löneanalys och lönestatistik innan den årliga löneöversynen startar**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			II Förvaltningen ska skicka aktuell lönestatistik till de fackliga organisationerna före den årliga löneöversynen.		2018-12-31



Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			⏸ Förfvaltningen ska skicka förfvaltningens löneanalys till de fackliga organisationerna före den årliga löneöversynen.		2018-12-31

## 6 Lönekartläggning

## 7 Analys och utvärdering av föregående plan