

Bilaga 2.6

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

## **Jämställdhets- och mångfaldsplan 3- årsplan**

Avseende period

2016 - 2018

## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Samverkan</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Arbetsförhållanden</b> .....	<b>6</b>
3.1 Planering .....	6
4§ Lämpliga arbetsförhållanden .....	6
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap .....	8
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier .....	10
<b>4 Rekrytering</b> .....	<b>11</b>
4.1 Planering .....	11
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar .....	11
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	12
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning .....	12
<b>5 Lönefrågor</b> .....	<b>13</b>
5.1 Planering .....	13
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor .....	13
11§ Handlingsplan för jämställda löner .....	14
12§ Informera fackliga organisationer .....	14
<b>6 Lönekartläggning</b> .....	<b>14</b>
<b>7 Analys och utvärdering av föregående plan</b> .....	<b>14</b>

### Bilagor

*Bilaga 1: Rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier*

*Bilaga 2: Årsmål och speciella insatser*

*Bilaga 3: Kartläggning*

## 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**

### **Miljöförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete**

Miljöförvaltningen övervakar den inre och yttre miljön i Stockholm och arbetar för att alla i Stockholm ska leva i en frisk och hälsosam miljö. Arbetsområdena är mycket varierande och det rör sig om bl.a. frågor så som mathygien, inomhusmiljö, trafikbuller, vattenkvalité och kemikalier. Frågor som rör jämställdhet och mångfald ska ingå som en naturlig del av miljöförvaltningens verksamhet. Miljöförvaltningen ser mångfald som en tillgång. Människors lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter ska gälla för alla på miljöförvaltningen, i kontakten med varandra såväl som i kontakten med omvärlden. Arbetsklimatet ska kännetecknas av respekt för och kunskap om olikheter mellan människor och kulturer. Alla medarbetare ska bidra för att intentionerna i förvaltningens jämställdhets-

och mångfaldsarbete ska kunna förverkligas även om chefer har ett särskilt ansvar. Miljöförvaltningen ska inte anordna, delta i eller sponsra aktiviteter som diskriminerar ur ett genusperspektiv och/eller mångfaldsperspektiv. Miljöförvaltningens övergripande mål med jämställdhets- och mångfaldsarbetet är:

1. Miljöförvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.
2. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska vara känd och förankrad i organisationen och kunskap om värdet av mångfald ska finnas hos alla chefer och medarbetare.
3. Miljöförvaltningen ska sträva efter en jämn könsfördelning och en ökad mångfald bland medarbetarna.
4. Det ska vara möjligt för alla medarbetare att förena föräldraskap och förvärvsarbete.

För att miljöförvaltningen ska nå sina övergripande mål med jämställdhets- och mångfaldsarbetet har jämställdhets- och mångfaldsplanen mål, mätetal och aktiviteter inom följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap
- Trakasserier
- Rekrytering, kompetensutveckling
- Lön

De mätbara målen är satta under en treårsperiod. Många aktiviteter/åtgärder sker löpande under året eller utförs en gång per år under en specifik tidpunkt. Särskilda större insatser och de mätbara målen årsmål för respektive år finns med som bilaga till planen, se bilaga 2.

### **Ansvar**

Ansvar för att förverkliga målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen ligger på miljö- och hälsoskydds nämnden. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att arbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning, att en plan upprättas i samband med verksamhetsprogrammet och att arbetet följs upp och utvärderas. Avdelningschefer och enhetschefer har ansvar för att aktiva åtgärder i planen genomförs. Medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Alla på miljöförvaltningen har ett ansvar att ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande till kollegor, verksamhetsutövare och stockholmare i övrigt. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska vara en integrerad och given del av verksamheten.

## **2 Samverkan**

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är en treårsplan som har upprättats i samverkan med de fackliga organisationerna och anställda. Planen har också skickas på remiss till miljö- och hälsoskydds nämndens och fastighetsnämndens gemensamma råd för funktionshindersfrågor samt presenterats för rådet den 2 november. Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats av förvaltningsgruppen den 27 november 2015. Varje år ska planen följas upp och utvärderas. Uppföljningen ska säkerställa att miljöförvaltningen rör sig mot de mål som satts upp, att arbetsmetoderna är de rätta samt att orsaker till eventuella avvikelser identifieras.

## 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:

**Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska vara känd och förankrad i organisationen och kunskap om värdet av mångfald ska finnas hos alla chefer och medarbetare.**

##### Beskrivning

Med arbetsförhållanden menas fysiska, psykiska och organisatoriska förhållanden. Miljöförvaltningen ska vara en god arbetsplats där medarbetarna trivs. Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla och ett öppet arbetsklimat ska främja delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen.

##### Önskvärt resultat

Inom tre år ska sjukfrånvaron minska till 2,4 % och Aktiv Medarbetar Index ska höjas till 83. Det bör dock framhållas att miljöförvaltningen har en generellt sett låg långtidssjukfrånvaro och att enskilda individärenden ger stort utslag på statistiken.

##### Nuläge

Den totala sjukfrånvaron på miljöförvaltningen är 2,68 procent det senaste rullande tolv månadersgenomsnittet. Den genomsnittliga sjukfrånvaron för män är 1,85 procent och 3,09 procent för kvinnor. Aktivt Medarbetar Index är 80.

##### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, sjukfrånvarostatistik

Mätetal	Årsmå	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Medarbetarenkät (AMI) Avgångsenkät.		80	🔔 1. Resultatet av medarbetarenkät och avgångsenkät ska analyseras ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och används i planering av	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			fortsatt arbete för att förbättra arbetsförhållandena (1 gång/år).		
■ Total sjukfrånvaro		2,68	II 2. Sjukfrånvaro ska kartläggas, följas upp och analyseras. Tidiga rehabiliteringsåtgärder ska vidtas vid långtidssjukskrivning (löpande aktivitet).	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2018-12-31
			II 3. Tillgänglighet ska beaktas vid arbetsmiljöronder och utgå från tillgänglighetsgranskningen i Tekniska Nämndhuset. Tekniska hjälpmedel ska erbjudas samtliga med funktionsnedsättning (löpande aktivitet).	Samtliga chefer	2018-12-31
			II 4. Hemarbete och distansarbete kan användas där så är möjligt och lämpligt (löpande aktivitet).	Samtliga chefer	2018-12-31
			II 5. Obligatoriska utbildningar och möten ska läggas på tider så även deltidsarbetande kan delta (löpande aktivitet).	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-01-01
			II 6. Det är möjligt att ta raster och ledighet som går att kombinera med alla religioner och trosuppfattningar (löpande aktivitet).	Samtliga chefer	2018-12-31
			II 7. Minst en arbetsplatsträff varje år ska ha jämställdhet och mångfald som tema (minst 1 gång/år).	Förvaltningsledningen	2018-12-31
			II 8. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska varje år göras känd och tas upp på: introduktionsutbildningar för nya medarbetare (2ggr/år) -samt i chefsgruppen (minst 1 gång/år)	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			II 9. Varje avdelning uppmuntras att utse ett likabehandlingsombud,	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			personalfunktionen ansvarar för att samla dessa. Likabehandlingsombud finns för att stötta förvaltningen i arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor (1 gång/år).		
			10. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska integreras och följas upp i internkontrollen samt i det systematiska arbetsmiljöarbetet (1 gång/år, sker under hösten).	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga chefer	2018-12-31
			11. Arbetsmiljö- och mångfaldsarbetet ska diskuteras och följas upp av ledningsgruppen i samband med tertialrapporter och årsredovisning (3ggr/år).	Förvaltningsle dningen	2018-12-31
			12. Miljöförvaltningen kartlägger verksamhetens jämställdhet via Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex, JÄMIX. Nyckeltalen redovisas i ledningsgrupp (1gång/år).	Personalhandl äggare/Person alenhet	2018-12-31

## 5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

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

Mål:

**Det ska vara möjligt för alla medarbetare att förena föräldraskap och förvärvsarbete.**

### Beskrivning

På miljöförvaltningen vill vi skapa arbetsförhållanden som underlättar för alla anställda att dela föräldraansvaret. Förvaltningen vill uppmuntra medarbetare som vill utnyttja sin rätt till föräldradag och attityden till uttag av föräldradagar är positiv, oavsett kön.

### Önskvärt resultat

Miljöförvaltningen önskar att alla anställda upplever att de kan kombinera sitt arbete och föräldraskap. I medarbetarenkäten ska andelen som svarar högt (8-10) på frågan ” Jag kan på



ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv” öka successivt varje år. Eftersom frågan är ny i medarbetarenkäten är det problematiskt att sätta årsmål.

### Nuläge

Under 2014 tog kvinnor ut i genomsnitt 67 föräldradagar till skillnad från män som tog ut i genomsnitt 30 föräldradagar. Män tar ut i genomsnitt 55 % färre föräldradagar än kvinnor. Under 2014 tog kvinnor och män ut ledighet för vård av barn i samma omfattning.

### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— I medarbetarenkäten, på frågan, andel som svarat högt (8-10) på: "Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv".			13. Inför längre föräldraledighet ska chef och medarbetare ha ett samtal för att komma överens om hur kontakten under ledigheten ska se ut samt stämma av vilken information som medarbetaren önskar under ledigheten (löpande aktivitet).	Samtliga chefer	2018-12-31
			14. Chefer bevakar att föräldralediga inte halkar efter i löneutvecklingen på grund av sin ledighet (1 gång/år, i samband med löneöversynen).	Samtliga chefer	2018-12-31
			15. Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster (löpande aktivitet).	Samtliga chefer	2018-12-31
			16. Flexibla arbetstider ska underlätta för medarbetarna att förena arbete med föräldraskap (löpande aktivitet).	Samtliga chefer	2018-12-31
			17. Föräldralediga ska erbjudas en anpassad introduktion vid återgång i arbete (löpande aktivitet, sker i samråd med medarbetaren).	Samtliga chefer	2018-12-31

## 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.

Mål:

**Miljöförvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.**

### Beskrivning

Miljöförvaltningen ska vara en arbetsplats där ingen upplever att det förekommer kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för bl.a. vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Miljöförvaltningen följer stadens policy och rutiner, se bilaga 1.

### Önskvärt resultat

För miljöförvaltningen råder nolltolerans för kränkande särbehandling.

### Nuläge

Under 2014 års medarbetarenkät svarade 4 % att de under det senaste året varit utsatta för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier. Det bör dock framhållas att det är oklart om det är internt på förvaltningen eller i kontakter med verksamhetsutövare. På frågan 'jag känner mig respekterad av mina kollegor' svarade 88 % högt, dvs mellan 8-10 på en tiogradig skala att de känner sig respekterade av sina kollegor.

### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— I medarbetarenkäten, på frågan "Har du personligen, under de senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (ex. mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats", ska 100% svara nej.			18. Rutiner för att motverka kränkande särbehandling inklusive trakasserier ska göras kända på förvaltningen i samband med introduktion av nyanställda och behandlas på APT (löpande aktivitet).	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
— I medarbetarenkäten, på frågan "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats",			19. Våra toaletter ska göras könsneutrala som ett sätt att inkludera transpersoner (löpande	Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Person	2018-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
ska 100% svara högt (8-10 på en skala mellan 1 - 10)			aktivitet).	alenhet	
■ I medarbetarenkäten, på frågan "På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna", ska 100% svara högt (8-10 på en skala mellan 1 - 10)					

## 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.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			II 20. Mångfald är en tillgång, i alla annonser ska det framgå att förvaltningen ser flerspråkighet som meriterande och att miljöförvaltningen välkomnar alla sökande oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning och ålder (löpande aktivitet).	Personalhandl äggare/Person alenhet	2018-12-31
			II 21. Nyanställda chefer ska informeras om rekrytering ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv (löpande aktivitet)	Personalhandl äggare/Person alenhet	2018-12-31
			II 22. Om möjligt ska både män och kvinnor delta i rekryteringsarbetet (löpande aktivitet)	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31


Miljöförvaltningen utannonserar samtliga lediga tjänster i Jobb i Stan. Tjänster som är kortare

än 3 månader kan undantas från detta. Kompetensbaserad rekrytering används som metod och därigenom minskar risken för diskriminering och underlättar likabehandling.

## 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.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 23. Miljöförvaltningen ska arbeta aktivt för en jämn könsfördelning i arbets- och projektgrupper (löpande aktivitet).	Samtliga chefer	2018-12-31

Miljöförvaltningen strävar efter en jämn könsfördelning bland medarbetarna. Genom utbildning och kompetensutveckling skapas intern rörlighet. Inför de årliga medarbetarsamtalen tas individuella utvecklingsplaner för samtliga medarbetare. Könsfördelningen har under de senaste åren sett ungefär likadan ut med en majoritet av kvinnligt anställda. En utmaning miljöförvaltningen står inför är att miljöutbildningarna vid landets högskolor har en hög andel kvinnliga studerande vilket även avspeglar sig i bland de sökande till miljöförvaltningens utannonserade arbeten.

## 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.

Mål:

**Miljöförvaltningen ska sträva efter en jämn könsfördelning och en ökad mångfald bland medarbetarna.**

### Önskvärt resultat

Inom tre år ska andelen män öka med 6 procentenheter t.o.m. 2018.

## Nuläge

Av 241 anställda under 2014 var 159 kvinnor (66%) och 82 män (34%).

## Uppföljningsmetod

Antal anställda

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Underrepresenterat kön ska uppgå till 40% av andelen anställda.		34	II 24. Chefer ska ta hänsyn till jämställdhet och mångfald vid rekrytering. Välj underrepresenterade könet när det står mellan två kandidater där allt annat är lika (löpande aktivitet).	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31

Inom vissa arbetsgrupper är skillnaden i andel män/kvinnor stor. För att påverka könsfördelningen i en jämnare riktning ska förvaltningens rekryterande chefer vara medvetna om att det är önskvärt med en heterogen arbetsgrupp. Det innebär att vid rekrytering till arbetsgrupper där obalansen mellan könen är större än 40/60 ska det underrepresenterade könet väljas när det står mellan två kandidater där allt annat är lika.

## 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.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			II 25. En lönekartläggning genomförs inför löneöversyn (1 gång/år)	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

En kartläggning görs inför varje års löneöversyn. Vid kartläggningen och analysen i årets löneöversyn framkom inga osakliga löneskillnader. Det finns en skillnad i lön mellan män och kvinnor men den är procentuellt lika stor som yrkeserfarenhet i tid vilket ytterligare stödjer att de löneskillnader som finns är kopplade till erfarenhet och har saklig grund. Utan ett system för arbetsvärdering kan dock i dagsläget inte en fullgod analys göras, staden centralt ser nu över stadens befattningar och arbetsvärdering vilket bör underlätta för miljöförvaltningen att

framgent göra än mer fullödiga analyser.

## 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.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			26. Inför den årliga löneöversynen ska uppmärksammas att lönesättning inte får vara diskriminerande (1 gång/år).	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

Vid kartläggningen och analysen i årets löneöversyn framkom inga osakliga löneskillnader. För de fall där osakliga löneskillnader utifrån kön identifieras upprättas 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

En lönekartläggning genomförs varje år. För aktuell information hänvisas till lönekartläggningens underlag.

## 7 Analys och utvärdering av föregående plan

Förvaltningens föregående jämställdhets- och mångfaldsplan avser åren 2013-2015.

### Mål 1

Miljöförvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

- Delmål: I medarbetarenkäten, på frågan, ”Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (ex. mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats”, ska 100% svara nej.
- Delmål: I medarbetarenkäten, på frågan "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats", ska 100% svara högt (8-10 på en skala mellan 1 - 10).

### Målet ej uppnått.

I medarbetarenkätens resultat år 2013 år ansåg 4 % att det förekommer diskriminering på sin arbetsplats och i resultat år 2014 ansåg 4 % att de under det senaste året har varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (mobbing) eller trakasserier på arbetsplatsen. Resultaten är inte i linje med förvaltningens nolltolerans för trakasserier och repressalier.

För att följa upp resultatet ska förvaltningen eventuellt skapa en uppföljningsenkät om diskrimineringsfrågan får stort utfall i årets medarbetarenkät. Förekomsten av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier ligger i samma nivå som resultat på andra arbetsplatser.

Under perioden 2013-2015 har miljöförvaltningen haft en anmälan om kränkande särbehandling (2015) vilket har hanterats.

I medarbetarenkätens resultat, på frågan: ”Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats” svarade 87 % högt (8-10) år 2013 och 88 % högt i 2014 års enkät. Resultatet innebär inte att förvaltningen når det högt uppsatta målet men resultatet är bättre än föregående år och som jämförelse är det bara 81 % i Stockholms stad som helhet som svarar högt.

## Mål 2

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska vara känd och förankrad i organisationen och kunskap om värdet av mångfald ska finnas hos alla chefer och medarbetare.

### Målet delvist uppnått.

Under 2013-2015 har i princip alla avdelningar haft jämställdhet och mångfald som tema på APT. För att öka kunskapen om värdet av mångfald anordnade miljöförvaltningen en inspirationsföreläsning om hur våra normer och värderingar kan påverka våra liv, alla anställda fick möjlighet att gå.

Mål 1-2	
Aktivitet/aktiva åtgärder	Resultat under 2013-2015
Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska varje år göras känd och tas upp på: -introduktionsutbildningar för nya medarbetare (2ggr/år). - i chefsgruppen (minst 1 gång/år)	<b>Genomfört</b> Jämställdhets- och mångfaldsplan har lyfts fram på introduktionsutbildningar för nyanställda. Diskussion om jämställdhet och mångfald har skett i chefsgruppen minst en gång per år.

<p>-En arbetsplatsträff varje år ska ha jämställdhet och mångfald som tema.</p>	<p><b>Delvis genomfört</b> Alla avdelningar har inte haft jämställdhet och mångfald som tema på APT under 2013-2014. Under hösten 2015 har förslaget till nya jämställdhets- och mångfaldsplanen förankrats på avdelningarnas APT där anställda fick tillfälle att tycka till.</p>
<p>-Resultatet av medarbetarenkät och avgångsenkät ska analyseras ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och används i planering av fortsatt arbete för att förbättra arbetsförhållandena (1 gång/år).</p>	<p><b>Genomfört</b> Medarbetarenkäten analyseras ur ett köns- och åldersperspektiv och används i det fortsatta arbetet att förbättra arbetsförhållanden. Arbetsmiljöplaner tas fram från varje avdelning för att förbättra arbetsförhållanden, även handlingsplaner på enhetsnivå görs efter analys av medarbetarenkät. Avgångsenkäter analysers och redovisas i ledningsgrupp och tas med i VB.</p>
<p>-Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska integreras och följas upp i internkontrollen samt i det systematiska arbetsmiljöarbetet (1 gång/år, sker under hösten).</p>	<p><b>Genomfört</b> Under internkontrollen stämmer HR av med chef om hur arbetet fortlöper i jämställdhets- och mångfaldsplanen samt det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p>
<p>-En lönekartläggning genomförs inför löneöversyn (1 gång/år)</p>	<p><b>Genomfört</b> Lönekartläggning genomförs årligen inför löneöversynen.</p>
<p>-Inför den årliga löneöversynen ska uppmärksammas att lönesättning inte får vara diskriminerande (1 gång/år).</p>	<p><b>Genomfört</b> Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män har inte påvisats i årlig löneanalys. Lön är kopplat till miljöförvaltningens lönekriterier som är väl förankrade på förvaltningen.</p>

### Mål 3

Miljöförvaltningen ska sträva efter en jämn könsfördelning och en ökad mångfald bland medarbetarna.

- Delmål: Andelen män ska vara minst 40 procent vid utgången av 2015.

#### Målet ej uppnått

Andel män år 2013 var 32,4 %, år 2014 33,6 % och år 2015 34 %. Miljöförvaltningen har inte uppnått delmålet men glädjande är att andelen män ökar varje år. För att öka mångfalden på förvaltningen kommer vi skriva i våra annonser att det är meriterande med flerspråkighet och att vi välkomnar alla sökanden oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning och ålder.



<b>Mål 3</b>	
<b>Aktiviteter/aktiva åtgärder</b>	<b>Resultat under 2013-2015</b>
-Nyanställda chefer ska informeras om rekrytering ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv (sker löpande under året)	<b>Genomfört</b> En utbildning i kompetensbaserad rekrytering genomförs varje år för nyanställda chefer. Även erfarna chefer har möjlighet att gå på utbildningen.
-Om möjligt ska både män och kvinnor delta i rekryteringsarbetet (löpande aktivitet)	<b>Genomfört</b> I den mån det varit möjligt har rekryteringsgrupper bestått av båda könen.
-Miljöförvaltningen ska arbeta aktivt för en jämn könsfördelning i arbets- och projektgrupper (löpande aktivitet).	<b>Genomfört</b> Chefen ser till i möjligaste mån att arbets- och projektgrupper har en jämn könsfördelning.

#### Mål 4

Det ska vara möjligt för både kvinnor och män att förena föräldraskap och förvärvsarbete.

#### God måloppfyllelse

Miljöförvaltningen har genomfört samtliga aktiviteter under 2013-2015. För att kunna mäta medarbetares uppfattning om det går att kombinera arbete med föräldraskap har förvaltningen lagt till en ny fråga i medarbetarenkäten ”Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv”.

<b>Mål 4</b>	
<b>Aktiviteter/aktiva åtgärder</b>	<b>Resultat under 2013-2015</b>
-Flexibla arbetstider ska underlätta för medarbetarna att förena arbete med privatliv (löpande aktivitet).	<b>Genomfört</b>
-Hemarbete och distansarbete kan användas där så är möjligt och lämpligt (löpande aktivitet).	<b>Genomfört</b> Möjlighet till hemarbete och distansarbete finns. Ett PM daterat 2013-04-04 har förtydligat vad som gäller.

<p>-Obligatoriska utbildningar och möten ska läggas på tider så även deltidsarbetande kan delta (löpande aktivitet).</p>	<p><b>Genomfört</b> Förvaltningen undviker att förlägga möten tidigt förmiddag eller sen eftermiddag för att deltidsarbetande kan närvara men även för att förenkla föräldraskapet med hämtning och lämning på förskola/skola.</p>
<p>-Inför längre föräldraledighet ska chef och medarbetare ha ett samtal för att komma överens om hur kontakten under ledigheten ska se ut samt stämma av vilken information som medarbetaren önskar under ledigheten (löpande aktivitet).</p>	<p><b>Genomfört</b> Samtal mellan chef och medarbetare sker inför längre föräldraledighet.</p>
<p>-Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster (löpande aktivitet).</p>	<p><b>Genomfört</b> Föräldralediga bjuds in av respektive chef till konferenser internutbildningar och sociala sammankomster.</p>
<p>-Föräldralediga ska erbjudas en anpassad introduktion vid återgång i arbete (löpande aktivitet, sker i samråd med medarbetaren).</p>	<p><b>Genomfört</b> Föräldralediga erbjuds en anpassad introduktion i den mån de behöver det.</p>
<p>-Chefer bevakar att föräldralediga inte halkar efter i löneutvecklingen på grund av sin ledighet (1 gång/år, i samband med löneöversynen).</p>	<p><b>Genomfört</b> Chefer lönesätter föräldralediga medarbetare som om de vore i tjänst.</p>

## Mål 5

Arbetsmiljö- och mångfaldsarbetet ska diskuteras och följas upp av ledningsgruppen i samband med tertialrapporter och årsredovisning.

### God måluppfyllelse

Arbetsmiljö- och mångfaldsarbetet följs regelbundet upp av ledningsgruppen. Det sker tertialvis och årsvis samt i samband uppföljning av medarbetarenkätresultat och insamling av arbetsmiljöplaner.

Sammanfattningsvis fungerar jämställdhet och mångfaldsarbetet bra på miljöförvaltningen. Till kommande plan har ambitionsnivån höjts och nya mätetal och aktiviteter tillkommit samt en fördjupad redovisning av nuläget inför varje år.

*Bilaga 1*

## Rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier.

”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”

Ur Personalpolicy för Stockholms stad 2013

Stadens rutiner syftar till att motarbeta alla former av kränkande beteende för att skapa en organisationskultur präglad av respekt. Rutinerna ska vara kända av samtliga medarbetare i staden. Respektive chef ansvarar för att sprida informationen till alla anställda, oavsett anställningsform, samt till praktikanter och inhyrd personal.

- Alla former av diskriminering och trakasserier innebär en lagöverträdelse och bekämpas aktivt av stadens förvaltningar och bolag.
- Kränkande beteenden är ett allvarligt hot mot en god arbetsmiljö och motverkar stadens arbete för jämställdhet och mångfald. Kränkande beteenden accepteras aldrig inom Stockholms stad.
- Kränkande särbehandling och trakasserier är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

### Kränkande särbehandling

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter ges vägledning för när en situation eller händelse ska betraktas som kränkande behandling:

- Handlingarna ska vara av stötande eller negativt präglad natur.
- Ske vid upprepade tillfällen eller vid enstaka särskilt anmärkningsvärda fall.
- Personen som utsätts upplever situationen som kränkande.

*Det räknas inte som en kränkande behandling om två personer har en konflikt eller meningsmotsättning.*

### Exempel på kränkande behandling enligt arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17

- Förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare eller dennes familj.

- Förringande, förödmjukande eller förnedrande agerande gentemot en arbetstagare/chef eller dennes familj.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.).
- Kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap med skadande syfte.
- Kränkande s.k. ”administrativa straffsanktioner” som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktioner kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter och dylikt.

## Insatser för att skapa goda arbetsförhållanden

Alla chefer och medarbetare har skyldighet att medverka till att det på våra arbetsplatser utvecklas ett gott arbetsklimat med en ärlig vilja till problemlösning. Som människor och arbetskamrater är vi alla olika men med ett respektfullt beteende mot varandra skapar vi förutsättningar för att kränkande särbehandlingar och trakasserier inte ska uppstå.

Arbetsgivaren är skyldig att skapa en arbetsmiljö som alla medarbetare kan trivas i. Arbetsgivaren har också skyldighet att snabbt utreda och vidta åtgärder för att få slut på eventuell kränkande särbehandling. Det är viktigt att arbetsgivaren snabbt får reda på om någon upplever sig bli trakasserad eller kränkt. En arbetsgivare som inte skyndsamt utreder och vidtar åtgärder för att få stopp på kränkande särbehandling kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade.

## Nämnders och styrelsers ansvar

Nämnder och styrelser har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att motverka trakasserier och kränkande särbehandling. Förvaltnings-/bolagsledningen ansvarar för styrning och uppföljning samt att chefer och arbetsledare får den utbildning som behövs för att kunna driva ett aktivt arbetsmiljöarbete fritt från diskriminering och trakasserier.

## Chefens ansvar

Chefer och arbetsledande personal är arbetsgivarens representanter och har nyckelroller när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska gälla på arbetsplatserna. Arbetsgivaren Stockholms stad ser särskilt allvarligt på kränkande särbehandling som riktas från chefer gentemot medarbetare då de står i ett beroendeförhållande till sina chefer.

Kom ihåg att du som chef är en förebild för dina medarbetare!

### Som chef ansvarar du för att:

- Skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respektfullt klimat på arbetsplatsen.
- Uppmärksamma beteenden och missförhållanden som motverkar en god arbetsmiljö.
- Vid kännedom om kränkande behandling omedelbart vidta åtgärder enligt stadens riktlinjer och rutiner.

- Se till att riktlinjer och rutiner mot kränkande särbehandling är kända bland samtliga medarbetare på arbetsplatsen.

Kom ihåg att lagarna omfattar även personer som, utan att vara anställda, utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft eller utför yrkespraktik.

## Bevisbördan

Parterna har en ”delad bevisbörda” vilket innebär att arbetstagaren/arbetsökanden har bevisbördan för de av honom eller henne påstådda faktiska omständigheterna. Om dessa styrkta fakta ger anledning att anta att diskriminering eller repressalier förekommit, övergår bevisbördan till arbetsgivaren som då har att visa att missgynnandet inte har samband med diskrimineringsgrunden. Arbetsgivaren måste på ett övertygande sätt visa att det är de av honom åberopande skälen som faktiskt varit styrande.

## Vad gör du som chef om det ändå händer:

När en anmälan om kränkande särbehandling gjorts eller så snart arbetsgivaren på annat sätt får kännedom om det inträffade ska ärendet behandlas **seriöst, skyndsamt** och **konfidentiellt**.

### Allmänna principer för en utredning:

- Som chef ska du se till att utredning inleds utan dröjsmål för att ta reda på vad som hänt genom att ha inledande samtal, med den drabbade respektive den/ de utpekade.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv och kan göras antingen av personalavdelning eller motsvarande, företagshälsovård eller i samarbete mellan båda. Facklig företrädare kan också bjudas in.
- I samtalet med den som sägs ligga bakom trakasserierna är det viktigt att chefen är observant på om personen förstår att hans/hennes handlingar kan uppfattas som kränkande.
- Snabbt se till att den kränkande särbehandlingen upphör.
- Chefen ansvarar för skydd mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan gjorts.
- Vid behov erbjuda professionellt stöd.
- Dokumentera handläggningen av utredningsprocessen genom skriftliga anteckningar. Sådana anteckningar kan vara avgörande vid en eventuell rättslig tvist.
- Följ upp den fortsatta utvecklingen samt de eventuella åtgärder som vidtagits.

Som chef kan du få stöd av din närmaste chef samt av personalkonsult eller motsvarande funktion.

## Medarbetarnas ansvar

Alla medarbetare har ett eget ansvar för sitt beteende med rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera andras.

### Som medarbetare ansvarar du för att:

- Bidra till ett bra arbetsklimat genom att tänka på uppträdande och ordval.
- Uppmärksamma och påtala problem och missförhållanden.

- Aktivt delta för att lösa problem på arbetsplatsen.

Kom ihåg att du som medarbetare är en viktig förebild för arbetskamrater, praktikanter och elever.

## Så här kan du få stöd

Om du känner dig kränkt eller trakasserad är det viktigt att du:

- Tydligt talar om att du inte tolererar ett sådant beteende.
- Skriver ner dina upplevelser, det kan vara ett bra stöd om du behöver gå vidare och göra en anmälan till arbetsgivaren.
- I första hand ska du kontakta din närmaste chef men du kan också kontakta en personalkonsult, skyddsombud eller facklig företrädare.
- Om du upplever dig vara utsatt för trakasserier kan du alltid kontakta Diskrimineringsombudsmannen

## SANKTIONER

Arbetsgivaren kan vidta sanktioner mot en anställd som kränker eller trakasserar andra genom att:

- Ge en disciplinpåföljd i form av varning
- Avstängning
- Omplacering eller uppsägning
- Avsked
- Om kränkningen är grov kan även en polisanmälan ske

## Regelverk

Diskriminering är förbjudet enligt ett flertal av FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.

EU bygger på principen om respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna är svensk lag sedan 1995.

Alla människors lika värde slås fast i grundlagen, Regeringsformen 1:2 RF. Regeringsformen innehåller bestämmelser om grundläggande fri- och rättigheter.

Från deklARATIONER och konventioner i internationell rätt och EG-rätt samt Regeringsformen har diskrimineringsförbudet i svensk rätt konkretiserats i diskrimineringslagen (SFS 2008:567).

Övriga arbetsrättsliga bestämmelser:

- Anställningsskyddslagen (1982:80)
- Föräldraledighetslagen (1995:584) – förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet
- Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning SFS 2002:293

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet:
- AFS 1980:14 – Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön
- AFS 1993:17 – Kränkande särbehandling i arbetslivet
- AFS 2001:1/ ändring 2003:04 – Systematiskt arbetsmiljöarbete

## **Straffrättsliga bestämmelser**

Inom straffrätten finns en bestämmelse som direkt tar sikte på diskriminering. Det gäller Brottsbalkens bestämmelse om olaga diskriminering och hets mot folkgrupp

## **Definitioner**

Definitionerna är hämtade ur Diskrimineringslagens 1 kap, 4§

### **Diskriminering**

Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

#### **Direkt diskriminering:**

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 någon av diskrimineringsgrunderna: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.*

#### **Indirekt diskriminering:**

När någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

#### **Trakasserier:**

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

#### **Sexuella trakasserier:**

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

## Bilaga 2

**Årsmål och speciella insatser**

Mätetal	Årsmål 2016	Utfall	Årsmål 2017	Utfall	Årsmål 2018	Utfall
■ Medarbetarenkät (AMI)	81		82		83	
■ Total sjukfrånvaro	2,4		2,4		2,4	
■ I medarbetarenkäten, på frågan, andel som svarat högt (8-10) på: "Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv".					Andelen som svarar ska gradvis öka	
■ I medarbetarenkäten, på frågan "Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (ex. mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats". 100 % ska svara nej.	100		100		100	
■ I medarbetarenkäten, på frågan, andel som svarat högt (8-10) "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats".	100		100		100	
■ I medarbetarenkäten, på frågan, andel som svarat högt (8-10) "På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna".	100		100		100	
■ Underrepresenterat kön ska uppgå till 40% av andelen anställda	35		37		40	
<b>Mätetal</b>	<b>Aktivitet/ åtgärd 2016</b>		<b>Aktivitet/ åtgärd 2017</b>		<b>Aktivitet/ åtgärd 2018</b>	



Mätetal	Årsmål 2016	Utfall	Årsmål 2017	Utfall	Årsmål 2018	Utfall
Speciella insatser personalfunktionen ska utföra	 En större kartläggning och analys av uttag av flex samt övertidsarbete ur ett genusperspektiv		 *		 *	

\*Speciella insatser personalfunktionen ska utföra inför 2017-2018 bestäms efter analys av medarbetarenkät och behov.

### Bilaga 3

## Kartläggning avser september 2015

Antal anställda			
Anställningsform	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	139	73	212
Tidsbegränsad anst	26	13	39
VIK	7	3	10
AVA	19	10	29
Totalt	165	86	251
Antal per åldersgrupp			
Åldersgrupp	Kvinnor	Män	Totalt
20-29	22	6	28
30-39	63	24	87
40-49	49	19	68
50-59	26	30	56
60-69	5	7	12
Totalt	165	86	251
Medelålder			
	Kvinnor	Män	Totalt
År	40,33	45,88	42,23
De största yrkesgrupperna			
Befattning	Kvinnor	Män	Totalt
Livsmedelsinspektör	38	12	50
Miljö- och hälsoskyddsinspektör	61	18	79
Miljöutredare	12	11	23
Projektledare	15	11	26

Chefer	10	9	19
<b>Antal sökande på Miljöförvaltningens annonser</b>			
	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>
Andel	65,2	33,9	99,1 varav 0,9 ej uppgivit kön