

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
treårsplan 2016 - 2018**

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Samverkan	5
3	Arbetsförhållanden	6
3.1	Planering	6
	4§ <i>Lämpliga arbetsförhållanden</i>	6
	5§ <i>Förena förvärvsarbete och föräldraskap</i>	7
	6§ <i>Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier</i>	8
4	Rekrytering	10
4.1	Planering	10
	7§ <i>Möjlighet att söka lediga anställningar</i>	10
	8§ <i>Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män</i>	11
	9§ <i>Insatser vid ojäm könsfördelning</i>	12
5	Lönefrågor	12
5.1	Planering	12
	10§ <i>Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor</i>	12
	11§ <i>Handlingsplan för jämställda löner</i>	13
	12§ <i>Informera fackliga organisationer</i>	14
6	Lönekartläggning	14
7	Analys och utvärdering av föregående plan	16

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 önskningsar.

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

I Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning ska jämställdhets- och mångfaldsarbetet ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Jämställdhet och mångfald är angeläget för alla oavsett var i organisationen man befinner sig och gäller för alla arbetsplatser och på alla nivåer i organisationen. Chefers och medarbetares värderingar och förhållningssätt är betydelsefulla. Alla chefer har ett ansvar för att integrera jämställdhets- och mångfaldsarbetet i verksamheten. Alla medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet, vilket innebär att beakta dessa perspektiv i det dagliga arbetet.

För att utveckla arbetet i stadsdelen behövs ökade kunskaper om hur diskriminering kan motverkas och vad jämställdhet och mångfald innebär. Under 2015 har seminarier och information erbjudits chefer och i viss mån medarbetare, inom områdena bemötande, jämställdhetsintegrering och normkritiskt förhållningssätt. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska behandlas

årligen på ett APT samt på ledningsgrupper, vilket är ett sätt att öka kunskaperna i ett bredare perspektiv.

Medarbetare i Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

I oktober 2015 hade förvaltningen 2332 månadsavlönade medarbetare varav 2032 kvinnor och 300 män. Tabellen visar hur det förhåller sig uppdelat på verksamhetsområden.

Månadsavlönade per verksamhetsområde, fördelat på kön och totalt					
Verksamhetsområde	Kvinnor		Män		Totalt
Administration	29	76%	9	24%	38
Infrastuktur, stads- miljö, skydd	1	50%	1	50%	2
Individ och familje- omsorg	170	77%	52	23%	222
Förskola	1165	93%	85	7%	1250
Äldreomsorg	440	85%	79	15%	519
Stöd och service till personer med funktionsnedsättning	225	76%	71	24%	296
Fritid och kultur	2	40%	3	60%	5
Totalt	2032	87%	300	13%	2332

Jämrix

Jämrix är ett sammanfattande jämställdhetsindex som grundar sig på ett antal nyckeltal. I Jämrix kartläggs könsfördelning för yrken och skillnader mellan könen avseende bl.a. karriärmöjligheter, lön, ohälsa, föräldraledighet, arbetstid och anställningstrygghet. Genom Jämrix årliga nyckeltal ges också en bild av hur förvaltningen förhåller sig till andra förvaltningar och organisationer i jämställdhetsfrågor. Förvaltningens samlade JÄMIX-index vid den senaste mätningen (2014) är 121, vilket kan jämföras med det genomsnittliga värdet för Stockholms stad som är 135. Stadsdelarnas genomsnittliga värde är 111.

2 Samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Den aktuella jämställdhets- och mångfaldsplanen, som gäller från 1 januari 2016 och tre år framåt, har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna och behandlats i förvaltningsgrupp 8 december 2015.

Planen behandlas och följs upp inom ramen för förvaltningens samverkansavtal vid arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper och förvaltningsgruppen. Målen för de aktiva åtgärderna i planen ska följas upp varje år i samband med verksamhetsberättelsen genom en uppföljningsrapport.

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:

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla medarbetare.

Beskrivning

Alla medarbetare ska utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ha lika möjligheter vad gäller de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena. Förvaltningen eftersträvar att det ska finnas mångfald i cheffsammansättningen likaväl som i sammansättningen av medarbetare. Ett öppet arbetsklimat ska främja delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen. Organisationens betydelse uppmärksammas. Vid planering av ny verksamhet och vid omorganisation ska de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena särskilt beaktas.

Vid arbetsplatsträffar, i medarbetarsamtal och inom ramen för samverkan ska chefen försäkra sig om att arbetsförhållandena fungerar bra för den enskilde medarbetaren. I den fysiska och psykosociala skyddsronen samt vid planering av ny verksamhet görs en genomgång av arbetsmiljön. Arbetsförhållanden anpassas i skälig utsträckning vid behov.

Årligen erbjuder förvaltningen en arbetsmiljöutbildning. Den vänder sig i första hand till nya chefer, chefer som behöver uppdatera sina arbetsmiljökunskaper och skyddsombud.

Uppföljningsmetod

Personalstatistik på övergripande nivå, se mätetal.

Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal är uppföljningsmetoden för den enskilde medarbetaren.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Andel chefer som är kvinnor i förhållande till	1		🕒 Årlig information om hur det förhåller sig med aktuellt	Personalhand-läg-	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
andel anställda som är kvinnor - om värdet är 1,0 är det lika stor representation av kvinnor bland chefer som bland anställda. Nuläge 2015: 1,02 (90 % av cheferna är kvinnor, 89 % av medarbetarna är kvinnor). Mål: ett värde inom intervallet 0,95-1,05.			mätetal till förvaltningens ledningsgrupp.	gare/Personal enhet	
■ Skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män. Om kvinnors och mäns långtidssjukfrånvaro är lika stora är värdet 0. Nuläge 2015: 2,1 % skillnad (kvinnor har 5,3 % långtidssjukfrånvaro och män har 3,2 %). Mål: 0 %, ingen skillnad, på tre års sikt.	1,4		II Sjukfrånvaro ska kartläggas, följas upp och analyseras. Tidiga rehabiliteringsåtgärder ska vidtas vid sjukskrivning. Vid skillnad mellan könen ska särskilt beaktas att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att stödja kvinnors återgång i arbete.	Personalhandläggare/Personal enhet, Samtliga chefer	2018-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Arbetsgivaren ska underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete.

Önskvärt resultat

Att medarbetare upplever att arbetsgivaren underlättar att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.

Uppföljningsmetod

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ "På min arbetsplats går det att kombinera arbete med föräldraskap", extrafråga till medarbetarenkät fr.o.m. år 2017. Nuläge 2015: ---. Mål: 80 % ska svara att de instämmer i hög grad (8-10 på en 10-gradig skala).			▶ Föräldralediga ska få fortlöpande information i frågor som berör denne som anställd. Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Genomsnittlig skillnad i antal dagar "Tillfällig vård av barn" som kvinnor och män tagit ut. Räknas bara på dem som faktiskt tar ut tillfällig vård av barn. Nuläge 2015: 0,9 dagars skillnad (kvinnor tar ut i genomsnitt 10 dagar och männen tar ut, 9,1). Mål: 0 dagars skillnad.	0				
■ Genomsnittlig skillnad i antal dagar som föräldralediga kvinnor och män tagit ut. Nuläge 2015: 47 dagars skillnad (föräldralediga kvinnor tar i genomsnitt ut 71 dagar av föräldraledighet, jämfört med föräldralediga män som i genomsnitt tar ut 24 dagar). Mål: 0 dagars skillnad på tre års sikt.	31		🟢 Möten ska i möjligaste mån förläggas med hänsyn till medarbetarnas föräldraskap. Även arbetstider kan anpassas vid behov, om det fungerar för verksamheten och inte heller har negativ inverkan på andra medarbetares arbetssituation.	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:

Alla medarbetare ska ha kunskap om förvaltningens riktlinjer i fall kränkande behandling skulle ske.

Beskrivning

Riktlinjer vid kränkande behandling i korthet:

Alla medarbetare ska respektera allas lika värde och visa varandra aktning och respekt. Alla medarbetare ska känna till ingen diskriminering eller annan form av kränkande beteenden accepteras. Alla medarbetare ska känna till riktlinjerna vid kränkande behandling och rätten att sätta gränser för sådant som är ovälkommet.

Chefens ansvar

Chefer har ansvar för att skapa en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat. Missförhållanden ska uppmärksammas i ett tidigt skede och åtgärder ska omedelbart vidtas för att komma tillrätta med beteenden som motverkar en god arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald. Chefen måste lägga märke till hur medarbetarna bemöter varandra och andra. Vid kännedom eller anmälan om kränkande behandling ska chefen omgående vidta åtgärder i enlighet med för-

valtningens rutiner i syfte att skapa en god arbetsmiljö (se den längre versionen av riktlinjerna). Åtgärderna ska ske i samverkan med skyddsombud och eventuellt andra fackliga representanter.

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare har skyldighet att bidra till ett bra arbetsklimat och att ta ansvar för att problem och missförhållanden uppmärksammas. Alla ska också ta ansvar för att aktivt delta i åtgärder som vidtas.

Anmälan



Det är viktigt att den som drabbas gör klart för den som kränker eller trakasserar att beteendet uppfattas som kränkande och inte tolereras. Om kränkningar eller trakasserier inte upphör ska kränkningarna anmälas till närmaste chef muntligt eller skriftligt. Arbetsplatsombud/skyddsombud bör informeras. En rekommendation är att den som upplever sig kränkt dokumenterar sina upplevelser.

Önskvärt resultat

Att medarbetare med ökad kunskap i dessa frågor blir mer medvetna och tar ansvar för bemötandet mot varandra. Att medarbetare ska ha kunskap om hur de går till väga om de inte känner sig respekterade.

Uppföljningsmetod

Tillägsfråga till medarbetarenkät 2017.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
"Jag känner till förvaltningens policy vid kränkande behandling." Extrafråga till medarbetarenkäten 2017. Nuläge 2015: ---. Mål: minst 90 % ja-svar			 Chefer ska gå igenom förvaltningens policy vid kränkande behandling vid minst en arbetsplatsträff per år och vid nyanställning.	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Personalfunktionen ska göra en mer lättillgänglig kortversion av förvaltningens policy vid kränkande behandling.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-06-30

Mål:

Arbetsplatserna ska ha en god arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Bemötandet ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde.

Beskrivning

Alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. 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.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats" (Medarbetarenkäten) Nuläge 2015: Andel som svarat högt (8-10 på en 10-gradig skala) 78 %. Andel som svarat lågt (1-4 på en 10-gradig skala) 5 %. Mål: Andel som svarar högt 80%. Andel som svarar lågt 0 %.	0,8		II Efter den årliga uppföljningen av den psykosociala arbetsmiljön på varje arbetsplats görs en handlingsplan med utvecklingsområden.	Samtliga chefer	2018-12-31
■ "På min arbetsplats behandlas alla med respekt" (Medarbetarenkäten). Nuläge 2015: Andel som svarat högt (8-10 på en 10-gradig skala): 67 %. Andel som svarat lågt (1-4 på en 10-gradig skala): 11 %. Mål: Andel som svarar högt: 70 %. Andel som svarar lågt: 5 %.	0,7		II Personalfunktionen ska göra en mer lättillgänglig kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplanen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-06-30

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:



Alla lediga anställningar ska annonseras i enlighet med stadens riktlinjer. Annonserna ska vara utformade så att alla som har efterfrågad kompetens känner sig välkomna att söka.

Önskvärt resultat

Kompetenta sökande ges möjlighet att söka. Rekryteringsprocessen blir ickediskriminerande och inkluderande.

Uppföljningsmetod

Stickprov på hur annonserna är utformade i stadens rekryteringsverktyg.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Arbetsgivaren ska tillämpa metoden Kompetensbaserad rekrytering under hela rekryteringsprocessen, särskilt i urval av sökande.		2018-12-31
			 Lediga anställningar ska annonseras i Jobb i stan.		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:

Fler befattningar ska ha en jämn könsfördelning.

Beskrivning



Vid ojämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Detta gäller om det inte finns särskilda skäl som talar emot sådana åtgärder.

Önskvärt resultat

Jämnare könsfördelning

Uppföljningsmetod

Se mätetal

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Andel kvinnor i högsta ledningsgruppen (Jämix). Det ska vara en jämn könsfördelning i den högsta ledningsgruppen. Nuläge 2015: 40 %. Mål: 40-60 %	0,5		 Utbildning till chefer i Kompetensbaserad rekrytering under 2016.		2016-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel yrkesgrupper där könsfördelningen är 40-60% eller jämnare (Jämix). Nu-läge 2015: inga yrkesgrup-per har en jämn könsfördel-ning. Mål: 20 % av yrkes-grupper med fler än 10 anställda ska vara jäm-ställda inom treårsperioden.	0,05		ⓘ Översyn av förvalt-ningsövergripande text i Jobb i stan.	Personalhand-läg-gare/Personal-enhet	2016-04-30

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.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			✔ Vid ojämn fördelning mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vid nyanställningar anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet (om det inte finns särskilda skäl som talar emot sådana åtgärder).		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:

Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor ska inte förekomma.

Uppföljningsmetod

Lönejämförelse, -kartläggning och -analys. Mätetal för andel heltidsanställda och andel tillsvidareanställda uppdelat på kvinnor och män.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnad i andel heltidsanställda, av tillsvidareanställda kvinnor-män. 0 procentenheter innebär att det inte är någon skillnad. Nuläge: 3,5 % skillnad (kvinnor: 86,8 % heltidsanställda, män: 83,3 % heltidsanställda). Mål: 0, ingen skillnad, på tre års sikt.	2,5				
■ Skillnad i andel tillsvidareanställda, kvinnor-män. 0 procentenheter innebär att det inte är någon skillnad. Nuläge 2015: 4,5 % skillnad. Mål: 0, ingen skillnad, på tre års sikt.	3				
			🟢 Kartläggning av löner och andra anställningsvillkor utifrån Diskrimineringslagens krav i syfte att se om åtgärder behöver vidtas.	Förvaltningsledningen	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.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			🟢 Om ojämsställda löner upptäcks ska en handlingsplan göras för att åtgärda osakliga löneskillnader beroende på kön.	Förvaltningsledningen	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.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Ta upp lönekartläggning, löneanalys och liknande dokument i förvaltningens övergripande samverkansgrupp.	Förvaltningsledningen	2018-12-31

6 Lönekartläggning

Lönejämförelse

Tabell: Lönejämförelse kvinnor - män, Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning, avser befattningar med 5 eller fler anställda. Löneuppgifter från oktober 2015.

	Andel kvinnor i %	Andel män i %	Medianlön kvinnor	Medianlön män	Kvinnors lön i % av mäns
administrativ assistent	96	4	29650	23900	124,1
arbetskonsulent	100	0	32500	---	---
arbetsledare	68	32	29000	29050	99,8
arbetsterapeut	100	0	29790	---	---
barnskötare	94	6	23550	22575	104,3
behandlingsassistent	65	35	27300	29400	92,9
biståndsbedömare	91	9	31875	29050	109,7
bitr. enhetschef	89	11	40400	40300	100,2
boendestödjare	67	33	26450	26625	99,3
ekonomibiträde kök/mottkök	95	5	23475	24362	96,4
enhetschef	91	9	48100	48000	100,2
familjebehandlare	43	57	35100	33650	104,3
förskolechef	90	10	51443	47750	107,7
förskollärare	94	6	31808	32000	99,4
handläggare	80	20	29150	39200	74,4
heminstruktör	100	0	27350	---	---
kock	77	23	26150	25000	104,6

	Andel kvin- nor i %	Andel män i %	Medianlön kvinnor	Medianlön män	Kvinnors lön i % av mäns
lokalvårdare	83	17	22200	22700	97,8
personlig assistent	69	31	24125	23403	103,1
projektledare	80	20	31425	31050	101,2
sjukgymnast	86	14	30254	32450	93,2
sjuksköterska	96	4	37500	34000	110,3
socialsekreterare	83	17	32950	33900	97,2
undersköterska	83	17	24750	24075	102,8
utredare	67	33	41150	31300	131,5
vårdare	75	25	25000	24750	101,0
vårdbiträde	83	17	23850	22450	106,2

Fördjupad lönekartläggning och analys

Befattningar med relativt stora skillnader i medianlön mellan könen, där fördjupad kartläggning och analys har gjorts:

- Administrativa assistenter – mäns lägre medianlön har ett tydligt samband med ålder och erfarenhet.
- Behandlingsassistenter – i organisationen finns det behandlingsassistenter inom olika typer av verksamheter. Vissa verksamheter har tydligare inriktning på behandling än andra. En kartläggning visar att flera av männen med högre lön arbetar inom en verksamhet där det krävs en bredare kompetens. Kvinnors lägre medianlön inom befattningen förklaras därför av arbetets art.
- Biståndsbedömare – mäns lägre medianlön har ett tydligt samband med ålder och erfarenhet.
- Förskolechef – mäns lägre medianlön förklaras av ansvarsområdets storlek (antal inskrivna barn på förskolorna och antal medarbetare).
- Handläggare – kvinnors lägre medianlön förklaras av arbetets art då arbetsuppgifterna ser olika ut.
- Sjukgymnast – kvinnors lägre medianlön har ett tydligt samband med ålder och erfarenhet.
- Sjuksköterska – mäns lägre medianlön beror på individuell lönesättning.
- Utredare – mäns lägre medianlön har ett tydligt samband med ålder och erfarenhet.
- Vårdbiträde – mäns lägre medianlön har ett tydligt samband med ålder och erfarenhet.

Sammanfattningsvis kan samtliga av de större löneskillnaderna inom respektive befattning (*lika arbete*) förklaras sakligt och behov av handlingsplan för jämställda löner föreligger inte. Eftersom förvaltningen inte har någon mansdominerad befattning (minst 60 % män) så finns det inga jämförelser att göra mellan mans- och kvinnodominerade grupper som anses *likvärdiga*.

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Utvärdering av Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2013- 2015

Jämställdhets- och mångfaldsplanen (planen) för 2015 har utvärderats under november 2015. Tillsammans med utvärderingarna 2013 och 2014 utgör sammanställningen uppföljning för planperioden.

Cheferna möjliggör, när det fungerar för verksamheten, för medarbetare att förena föräldraskap och arbetsliv, genom att planera möten och planeringsdagar i god tid, lägga möten på tid som passar alla, ge information och bjuda in till sociala aktiviteter under föräldraledighet. Medarbetarna kan i vissa fall påverka förläggningen av arbetstiden, några enheter har flexitid. Svårigheter med att förena föräldraskap och arbetsliv kan finnas för chefer.

Cheferna rekryterar efter jämställdhet och mångfald och strävar efter att i det dagliga arbetet tillvarata de möjligheter som detta ger, hitta gemensamma beröringspunkter och mötas i olika situationer som berikar. Det finns förslag om en gemensam text vid annonsering av lediga jobb i "Jobb i stan" som ska beskriva att förvaltningen eftersträvar och värdesätter jämställdhet och mångfald.

Arbetsmiljöutbildningen (fyra dagar) för chefer, biträdande chefer och skyddsombud är en viktig grund för att skapa en god arbetsmiljö. Svaren på medarbetarenkäten och den fysiska skyddsronden utgör underlag för att diskutera och förbättra arbetsmiljön. Alla ska känna sig inkluderade och respekterade i det dagliga arbetet, viktigt att den mångfald och jämställdhet som eftersträvas tas tillvara och utvecklar arbetet och gemenskapen. Hur pratar vi på raster, inkluderar vi alla? Kan alla känna sig bekväma i samtalen? Olika situationer i livet för medarbetarna kan göra att krav och arbetsmängd behöver ses över under en period.

Cheferna har behandlat Jämställdhets- och mångfaldsplanen på arbetsplatsträff (APT) vid minst ett tillfälle per år och/eller vid en planeringsdag. Planen mot kränkande behandling har också behandlats på ett APT. Framtagande av en lättläst folder som sammanfattar den nya planen på ett tydligt sätt kan underlätta för cheferna att göra planen mer kända hos varje medarbetare.

Några chefer påpekar vikten av att arbetet med det interkulturella förhållningssättet fortsätter och att det präglar verksamheterna. Förhållningssättet handlar om interaktion och att bygga broar mellan kulturer och människor med olika bakgrund. Kunskaper om att ens egna tolkningar av verkligheten inte är de enda rätta kan bidra till att minska diskriminering. Hur vi tolkar världen och tänker om olika saker är beroende av var, hur och när vi lever.

Cheferna betonar vikten av att uppmärksamma kommunikation och information, se till att det är tillgängligt för alla medarbetare. Det bidrar till delaktighet, lärande och utveckling inom organisationen. Synpunkter har framförts på en bättre layout för planen, mer lättillgänglig.

Cheferna framför vidare att nuvarande plan inte är tillräckligt konkret. Den är svår att följa upp. För flera av de områden som chefen ska arbeta med saknas ett HUR, hur ska vi göra? Det påpekas också att den utlovade utbildning i diskrimineringslagstiftning inte har blivit av

under perioden och att det är viktigt att utbildningen görs under nästkommande period.

Chefer efterlyser att hur vi ska arbeta med planen ska vara tydligt i alla led i organisationen, det ska framgå av verksamhetsplanen och följas upp i tertiälvuppföljningar och/eller i verksamhetsberättelsen. Planen behöver tas upp i chefsforum, ledningsgrupper mm för det är ett viktigt dokument.

Jämställdhet mellan kvinnor och män förändras långsamt i hela samhället. Att delta i JÄMIX varje år ger förvaltningen en möjlighet att över tid se om jämställdhet mellan män och kvinnor ökar och vad förvaltningen kan påverka.

JÄMIX är ett sammanfattande jämställdhetsindex som grundar sig på 9 nyckeltal. Här mäts jämställdhet mellan kvinnor och män för yrken, högsta ledning, karriärmöjligheter, lön, ohälsa, föräldraledighet, arbetstid, anställningstrygghet och jämställdhetsplan. Som mest ger varje mätområde 20 poäng, totalt 180 poäng. JÄMIX-värdet som angavs i den tidigare planen var 127 poäng (2011) för stadsdelen (för stadsdelsförvaltningar i genomsnitt 117 poäng). Värdet 2014 är för förvaltningen 121 poäng (för stadsdelsförvaltningar 111), ett något försämrat JÄMIX-värde för stadsdelen.

Av de nio nyckeltal som JÄMIX mäter angavs tre nyckeltal som utvecklingsområden i den föregående planen. 2014 års värden visar att bara ett av de tre målen har förbättrats;

- Förvaltningen hade 2011 inga yrken med jämn könsfördelning dvs. minst 40 % av vardera kön (stadsdelsförvaltningar i genomsnitt 10 %). Värdet 2014 är detsamma, inga yrkesgrupper med jämn könsfördelning (stadsdelsförvaltningar 10 %).
- Uttaget av föräldraledighet för 2011 visade att kvinnor tog ut 50 dagar mer i genomsnitt än män (för stadsdelsförvaltningarna 62 dagar). År 2014 tog kvinnor ut 46 fler dagar i genomsnitt än män (57 dagar för stadsdelsförvaltningarna), vilket är en liten förbättring.
- Skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män i genomsnitt var 2011 1,4 % (1,5 % för stadsdelsförvaltningar). Målet är att skillnaderna ska minska men skillnaderna har ökat till 2,2 % (för stadsdelsförvaltningarna i genomsnitt är värdet 2,1 %).

Under perioden har förvaltningen inte haft något diskrimineringsärende.