



Socialnämnden

Sid 1 (12)  
Dnr 1.3.1-812/2015  
2015-12-07

Socialnämnden

## **Jämställdhets- och mångfaldsplan**

### **3-årsplan**

Avseende period

2016 - 2018

## 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

### Förändring i diskrimineringslagen

**Från** och med 1 januari 2015 infördes bristande tillgänglighet som en ny form av diskriminering i diskrimineringslagen. Lagändringen innebär att personer med funktionsnedsättning ska ha bättre möjlighet att hävda sin rätt att kunna delta på likvärdiga villkor utan hinder i form av bristande tillgänglighet.

### Uppföljning och utvärdering

Årlig uppföljning och utvärdering av planen kommer att ske inom samverkansorganisationen och redovisas i samband med verksamhetsberättelsen.

I den årliga uppföljningen ingår att

- se om förvaltningen rör sig mot målen tillräckligt snabbt
- se om arbetsmetoderna/åtgärderna är relevanta
- redovisa avvikelser och orsakerna till avvikelserna

Under planperiodens första år är det viktigt att

- tydliggöra ansvarsfördelning på alla nivåer
- skapa medvetenhet och uppmärksamhet, dialog och information
- kartlägga eventuella utbildningsbehov

### **Ansvar och styrning**

Förvaltningsdirektören har det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet i socialförvaltningen.

Ansvaret för att målen i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan uppfylls och att planerade åtgärder och aktiviteter genomförs åligger samtliga chefer med personalansvar. I ansvaret ligger också att integrera jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i allt beslutsfattande.

Därutöver har alla medarbetare ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet vilket innebär att beakta jämställdhetsperspektivet i den dagliga verksamheten. Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete ingår som en naturlig och integrerad del i all verksamhet och integreras i planering, genomförande och uppföljning. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas inte enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet, utan är angeläget för alla oavsett var i organisationen man befinner sig. Det gäller för alla arbetsplatser och på alla nivåer i organisationen.

### **Lika rättigheter**

Jämställdhet och mångfald utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas efter sina egna förutsättningar oavsett ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning eller kön.

Förvaltningens grundsyn är att varje människa är unik och genom människors olika kunskaper och erfarenheter skapas dynamik och utvecklingsmöjligheter. Det är av betydelse för förvaltningen att det finns medarbetare med till exempel språkkunskaper och erfarenheter från olika nationella och kulturella områden. En organisation präglad av jämställdhet och mångfald bidrar till trygghet, respekt, integritet och tillgänglighet.

I takt med att lagstiftningen utvecklas är det också nödvändigt att förvaltningens chefer och medarbetare förhåller sig till frågorna på ett sätt som är samstämmigt med tiden. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor har förändrats i ett historiskt perspektiv. Kön kan i korthet bestå av olika delar där biologiskt kön, socialt kön och mentalt kön ingår.

I förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan definieras kön som biologiskt kön.

Det är även viktigt att förvaltningens chefer och medarbetare har ett intersektionellt perspektiv, det vill säga ett perspektiv som utgår från att köns-, sexualitets-, klass- och etnicitetsstrukturer är sammanvävda och komplexa, för att belysa hur maktstrukturer och grupperingar flätas samman och påverkar varandra.

Maktstrukturer och förtryck upprätthålls oftast genom omedvetna föreställningar och beteendemönster i vardagen. Det kan finnas en tendens att tolka och förstå människor utifrån stereotypa föreställningar.

### **Stockholms stads program för kvinnofrid – mot våld i nära relationer**

Stockholms stads program för kvinnofrid – mot våld i nära relationer är ett styrdokument för alla stadens nämnder och bolag. I programmet framgår att alla nämnder och bolag har ett ansvar att uppmärksamma våld i nära relationer både i egenskap av servicegivare och arbetsgivare. Det är viktigt att både chefer och medarbetare vågar se, vågar fråga och vågar agera när de misstänker att brukare eller arbetskamrater utsätts för våld i nära relation alternativt utövar våld i nära relation.

## **2 Samverkan**

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas och följs upp inom ramen för förvaltningens samverkansorganisation, det vill säga vid arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper och i förvaltningsgruppen.

Attityder och värderingar måste kontinuerligt diskuteras mellan chefer, medarbetare och skyddsombud/fackliga företrädare. För att synliggöra och skapa insikt om frågorna krävs kunskaper.

Planen har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

## **3 Arbetsförhållanden**

En god och hälsosam arbetsmiljö är en av förutsättningarna för att alla medarbetare utvecklas och bidrar till att verksamhetsmålen uppnås samt att servicen till stockholmarna präglas av engagemang och hög kvalitet. En bra arbetsmiljö skapas gemensamt av chef, medarbetare och skyddsombud, alla kompetenser behövs för att uppnå målet om en bra arbetsmiljö. Chefer har ett särskilt ansvar för att arbetsmiljön präglas av öppenhet, respekt och delaktighet. Socialförvaltningen ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

## 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:

**Den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god för alla chefer och medarbetare.**

#### Beskrivning

Arbetsmiljö, arbetsförhållanden och arbetsorganisation är lämpade för alla anställda oberoende av ålder, etnicitet, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning eller kön.

#### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten, arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Aktivt medskapandeindex			II Analysera Aktivt medskapandeindex	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
■ Sjukfrånvaro	5,5 %				
			II Analysera sjukfrånvaron	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Information till nyanställda	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Tillämpning av stadens rehabiliteringsprocess	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Undersökning av arbetsmiljön	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Uppföljning av sjukfrånvaron	Samtliga chefer	2016-12-31

Mål:

**Jämställdhet och mångfald präglar arbetsplatserna**

#### Beskrivning

Chefer och medarbetare arbetar för människors lika värde och att alla ska ha möjlighet att

utvecklas oavsett ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning eller kön.

### Uppföljningsmetod

Förhållningssätt och bemötande följs upp vid arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Jämställdhetsindex	110		II Introduktion för nyanställda	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Analysera jämställdhetsindex	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			II Föreläsningar	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2016-12-31
			II Mångfaldsspelet	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Årlig genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplanen	Samtliga chefer	2016-12-31

## 5§ Förening för förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

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

Mål:

**Arbetet inom förvaltningen är organiserat på ett sådant sätt att chefer och medarbetare upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.**

### Beskrivning

Text förlägs möten och konferenser på tider som i möjligaste mån passar även småbarnsföräldrar, arbetsuppgifter kan där så är möjligt, utföras på annan plats än ordinarie arbetsplats, arbetsbelastning/arbetsuppgifter under partiell föräldraledighet ska följas upp av ansvarig chef.

### Uppföljningsmetod

Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
---------	--------	--------	------------------	---------------	-----------

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			II Möjlighet att delta i fortbildning och konferenser	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Planera interna möten och utbildningar	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Uppmuntra föräldradedighet	Samtliga chefer	2016-12-31

## 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:

**Socialförvaltningen är en arbetsplats fri från alla former av diskriminering och kränkande särbehandling.**

### Beskrivning

Socialförvaltningen ska vara en arbetsgivare där det inte förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska omgående vidta åtgärder vid misstanke om att diskriminering eller kränkande särbehandling förekommer.

Förvaltningens riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier i olika former är bilagd planen.

### Önskvärt resultat

Ingen medarbetare uppger i medarbetarsamtal och/eller i medarbetarenkäten att de är diskriminerade eller kränkta.

### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, övergripande uppföljning vid arbetsplatsträffar, enskild uppföljning vid medarbetarsamtal.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Ingen ska i medarbetarenkäten, fråga "Har du personligen, under de senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (t ex mobbing) eller	100 %				



Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
tråkasserier på din arbetsplats, svara ja.					
			II Analysera förvaltningens övergripande rapport avseende medarbetarenkäten	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			II Föreläsningar	Administrativ chef	2016-12-31
			II Genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplanen	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier i olika former		2016-12-31
			II Sammanställning av arbetsskador	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31

## 4 Rekrytering

Socialförvaltningen annonserar alla lediga tjänster som avser minst 3 månaders anställning i ”Jobb i stan”. Kompetensbaserad rekrytering används som metod och därigenom minskar risken för diskriminering.

### 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:

**All rekrytering sker med utgångspunkt i principer om jämställdhet och likabehandling**

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			II Icke-diskriminering säkerställs vid rekrytering	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Platsannonser	Samtliga chefer	2016-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			II Tillsättning vid lika kvalifikationer	Samtliga chefer	2016-12-31

## 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:

**Alla chefer och medarbetare oavsett kön har samma möjligheter till arbetsuppgifter, utbildning och kompetensutveckling**

### Beskrivning

Text ska utvecklingsplaner upprättas både på individnivå och för arbetsgruppen som helhet.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			II Utvecklingsplaner ska fastställas		2016-12-31

## 9§ Insatser vid ojämna könsfördelning

### Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

**Alla verksamheter bidrar till en jämn könsfördelning vid rekrytering**

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			II Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde. Platsannonser		2016-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			ska uppmuntra underrepresenterat kön att söka de lediga tjänsterna.		

## 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:

**Det förekommer inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män**

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			🔴 Lönekartläggning	Personalhandl äggare/Person alenhet	2016-12-31

#### 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 kvinnor och män**

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			🔴 Utarbeta en handlingsplan utifrån		2016-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			lönekartläggningen		


## 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:

**Förvaltningen och de fackliga organisationerna samverkar för jämställda löner**

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Analys av handlingsplanen		2016-12-31

## 6 Lönekartläggning

Lönekartläggning inför löneöversyn 2015 är genomförd. Inga osakliga löneskillnader har kunnats konstaterats, de skillnader som finns beror på utbildningsnivå, tidigare erfarenhet samt måluppfyllelse.

## 7 Analys och utvärdering av föregående plan

Planen kommer att följas upp i samband med verksamhetsberättelsen.

### Bilaga

Rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier