

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd  
**Jämställdhets- och mångfaldsplan**  
**2016**

## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Samverkan</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Arbetsförhållanden</b> .....	<b>4</b>
<i>Lämpliga arbetsförhållanden</i> .....	5
<i>Förening för föräldrarbete och föräldraskap</i> .....	6
<i>Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier</i> .....	7
<b>4 Rekrytering</b> .....	<b>7</b>
<i>Möjlighet att söka lediga anställningar</i> .....	8
<i>Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män</i> .....	8
<i>Insatser vid ojämn könsfördelning</i> .....	9
<b>5 Lönefrågor</b> .....	<b>9</b>
<i>Lönekartläggning</i> .....	10
<b>6 Analys och utvärdering av föregående plan</b> .....	<b>10</b>

## 1 Inledning

Arbetet med jämställdhet och mångfald handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal.

För Stockholms stad är det viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor.

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra arbete som inhyrd eller lånad arbetskraft. Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter utifrån de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Ålder

**Jämställdhet** betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.

**Jämlikhet** betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

Ett samhälle med **mångfald** som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önsknings, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön.

Förvaltningsledningen har det övergripande ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet är en del av den dagliga verksamheten och ska bidra till måluppfyllelse. Arbetet med jämställdhet och mångfald ska ske målinriktat och planmässigt. Planen tas upp i förvaltningsgruppen och behandlas av stadsdelsnämnden. Förvaltningens chefer är ansvariga för att åtgärderna genomförs. Varje anställd ska ha tillgång till jämställdhets- och mångfaldsplanen. Uppföljning av planen görs årligen och redovisas i verksamhetsberättelsen.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska användas aktivt i arbetet och diskuteras på arbetsplatsträffar. Den ska vara en naturlig del i arbetet med organisation, utveckling, målformulering, rekrytering, uppföljning m.m. All diskriminering och segregering ska motverkas.

Förvaltningen gör årligen en undersökning av jämställdhetsarbetet genom Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex Jämix. Jämix har utgångspunkt i nio nyckeltal som utgör indikatorer på jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen som ingår i jämställdhetsindex är yrkesgrupper, ledningsgrupp, lika karriärmöjligheter, lön, långtidssjukfrånvaro, föräldraskap, deltid, visstidsanställning samt aktivt jämställdhetsarbete. Dessa vägs samman till ett jämställdhetsindex. Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltnings värde vid senaste mätningen var 124 poäng vilket är samma som medianen för hela Stockholms stad.

## 2 Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har utarbetats i samverkan mellan företrädare för förvaltningen och de fackliga organisationerna. Planen ska presenteras och diskuteras på arbetsplatsträffar med alla medarbetare.

## 3 Arbetsförhållanden

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Med arbetsförhållanden menas:

- den fysiska arbetsmiljön
- den psykosociala arbetsmiljön, t.ex. trivsel, jargong, stress och delaktighet
- hur arbetet organiserats, t.ex. arbetstidsfrågor såsom ledigheter, pauser och deltidsarbete.

Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap och har ansvar att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Inom Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning ska arbetsförhållandena lämpa sig både för kvinnor och män. Arbetet ska vara organiserat på så sätt att medarbetare upplever att det underlättar att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Trakasserier i olika former, kränkande behandling eller diskriminering ska inte förekomma på Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltnings arbetsplatser. Detta innebär bland annat att sådant som ovälkomna anspelningar, blickar, förslag, tafsningar, anstötliga bilder, råa skämt liksom kränkande uttalanden inte är tillåtna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren är alltid skyldig att omedelbart vidta åtgärder om den får kännedom om att något av detta förekommer.

Alla har skyldighet att medverka till att förvaltningens arbetsplatser utvecklar ett gott arbetsklimat med vilja till problemlösning. Ett respektfullt beteende skapar förutsättningar för att kränkande handlingar och trakasserier inte uppstår.

Arbetsgivaren är skyldig att skapa en arbetsmiljö som alla medarbetare har förutsättningar att trivas i. Arbetsgivaren har också skyldighet att snabbt utreda och vidta åtgärder för att få slut på eventuell kränkande behandling. Det är viktigt att arbetsgivaren snabbt får reda på om någon upplever sig bli trakasserad eller kränkt.

## Lämpliga arbetsförhållanden

Mål:

### Antalet deltidsanställda har minskat

*En kartläggning kommer i början av 2016 göras gällande deltidsanställningar.*

Årlig uppföljning sker i samband med uppföljning av verksamhetsplan.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Antalet deltidsanställda har minskat.			II Där så är möjligt ska deltidsanställd erbjudas högre sysselsättningsgrad	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
			II Vid vakans ska deltidsanställd ges möjlighet till att höja sin sysselsättningsgrad enligt särskild rutin.	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31

Mål:

### Skillnaden mellan andelen tillsvidareanställda kvinnor och män har minskat

*Vid mätning 2012 var skillnaden 4%*

*Vid mätning 2013 var skillnaden 2%*

*Vid mätning 2014 var skillnaden 4%*

Uppföljning sker genom resultat från Jämix

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnaden är 2%			II Normen för anställning ska vara tillsvidareanställning	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
			II Vid rekrytering till yrkesgrupper där ojämn könsfördelning råder bör, vid lika meriter, eventuell utjämning av könsskillnader beaktas.	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31

## Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Mål:

### Att underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete

Uppföljningsblankett till chefer

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			II Medarbetare ska kunna vara delaktiga i att påverka sin arbetstid och förläggning av arbetstid så långt som möjligt	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Vid förläggning av möten, kurser och konferenser ska chef möjliggöra att småbarnsföräldrar kan delta	Samtliga chefer	2016-12-31

Mål:

### Kvinnor och män tar ut föräldradagar i samma utsträckning

Vid mätning 2012 tog föräldralediga män ut i genomsnitt 43 föräldradagar per år och föräldra-lediga kvinnor i genomsnitt 75 föräldradagar per år. Vid mätning 2013 tog föräldralediga män ut i genomsnitt 36 föräldradagar per år och föräldralediga kvinnor i genomsnitt 73 föräldradagar per år. Vid mätning 2014 tog föräldralediga män ut i genomsnitt 58 dagar och föräldralediga kvinnor i genomsnitt 51 dagar.

Uppföljning sker genom resultat från Jämix

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnaden är i genomsnitt högst 15 dagar per år			II Hålla god kontakt vid föräldraledighet	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Information från arbetsplatsträffar ska delges föräldralediga medarbetare	Samtliga chefer	2016-12-31

## Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Mål:

**Samtliga medarbetare känner till riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling.**

Uppföljningsblankett till chefer samt medarbetarundersökning

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			<p>II Jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling går igenom och diskuteras på arbetsplats-träff minst en gång per år. Detta ska finnas som en återkommande punkt i årshjulet. Förslag till discussionsfrågor finns i handledningsmaterial för chef.</p>	Samtliga chefer	2016-12-31
			<p>II Jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling ingår som en obligatorisk del vid introduktion av nyanställda</p>	Samtliga chefer	2016-12-31

## 4 Rekrytering


Enligt diskrimineringslagen ska alla kunna söka lediga arbeten oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det innebär att en arbetsgivare bör ha en öppen rekrytering där man använder sig av formella kanaler som tidningar, arbetsförmedlingen med mera.

Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning vill ta tillvara den ökade kompetens och de möjligheter som mångfald tillför en organisation. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Förvaltningens chefer har erbjudits utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Kompetensbaserad rekrytering är en rekryteringsmetod som säkerställer att diskriminering i samband med rekrytering undviks.

## Möjlighet att söka lediga anställningar

Mål:

**Kompetensbaserad rekrytering tillämpas.**

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Stadens material för kompetensbaserad rekrytering används.	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31



## Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Mål:

**Skillnaden mellan andelen kvinnliga anställda och andelen kvinnliga chefer är minskad eller oförändrad**

*År 2012 var andelen kvinnliga anställda i förvaltningen 85 procent och andelen kvinnliga chefer 77 procent. 2013 var andelen kvinnliga anställda i förvaltningen 85 procent och andelen kvinnliga chefer 78 procent. 2014 var andelen kvinnliga anställda i förvaltningen 85 procent och andelen kvinnliga chefer 79 procent.*

Uppföljning sker genom resultat från Jämix

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Kompetensbaserad rekrytering ska tillämpas för att säkerställa att ingen diskrimineras	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
			 Kvinnor och män ska ha samma möjlighet att göra karriär.	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31



## Insatser vid ojämn könsfördelning

Mål:

### Förvaltningen har åtminstone tre yrkesgrupper med jämn könsfördelning

*Vid mätning 2012 hade förvaltningen totalt 26 yrkesgrupper. Tre av dessa hade en jämn könsfördelning, vilket utgjorde median för stadsdelsförvaltningarna i staden. Vid mätning 2013 hade förvaltningen totalt 26 yrkesgrupper varav fyra hade en jämn könsfördelning. Vid mätning 2014 hade förvaltningen totalt 28 yrkesgrupper varav tre hade en jämn könsfördelning.*

Uppföljning sker genom resultat från Jämix

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			ⓘ Förvaltningens annonser ska utformas så att det framgår att förvaltningen ser det värde en jämn könsfördelning och mångfald tillför organisationen.	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
			ⓘ Vid rekrytering till yrkesgrupper där ojämn könsfördelning råder bör, vid lika meriter, eventuell utjämning av könsskillnader beaktas	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31

## 5 Lönefrågor

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren göra lönekartläggning och analys vart tredje år. Stockholms stad gör detta varje år.

Grunderna för lönesättning vid anställning är arbetets svårighetsgrad, ansvar och befogenheter samt utbildning och kompetens. Kopplingen mellan enhetens mål, arbetsresultat och lön ska vara tydliga. Löneskillnader ska kunna motiveras sakligt och får inte vara diskriminerande.

Mål:

### Förvaltningen har en jämställd löneutveckling

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			☺ Samtliga medarbetare ska ha lönesamtal	Samtliga chefer	2016-12-31
			☺ Samtliga medarbetare ska känna till koppling mellan mål, resultat och lön samt dess koppling till lönekriterier.	Samtliga chefer	2016-12-31
			☺ Handlingsplan tas fram om stadens lönekartläggning visar på osakliga löneskillnader	Samtliga chefer	2016-12-31

## Lönekartläggning

Stockholms stad genomför årligen en lönekartläggning för hela staden.

## 6 Analys och utvärdering av föregående plan

Analys och utvärdering av föregående plan kommer att göras i verksamhetsberättelse.