

Stadsledningskontoret

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 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

Jämställdhet och mångfald vid stadsledningskontoret

Vår grundsyn på jämställdhets- och mångfaldsfrågor bygger på lagstiftningens krav och respekten för varandra i arbetet. Alla människor har lika värde och ska ha möjlighet till utveckling utifrån sina egna förutsättningar. Vi eftersträvar en blandning av åldrar, etnisk och kulturell mångfald bland såväl medarbetare som chefer och tror att olika bakgrund och erfarenheter främjar utveckling och nytänkande. Det är självklart att ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier eller andra förödmjukande beteenden. Alla våra chefer och medarbetare har ett ansvar för att diskrimineringslagstiftningen följs. Ledningen har ett särskilt ansvar som förebilder och normbildare i jämställdhets- och mångfaldsarbetet. För att vara en god arbetsplats måste jämställdhets- och mångfaldsarbetet införlivas i det vardagliga arbetet och vara integrerat i planeringen, genomförandet och uppföljningen inom alla våra verksamheter.

Målet med vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete är att:

- Förebygga alla former av diskriminering
- Påverka attityder så att män och kvinnor har samma möjligheter i arbetet
- Sträva mot en jämn könfördelning och mångfald på kontoret

Uppstart för samarbete med Nyckeltalsinstitutet och JÄMIX från och med år 2016.

Kontoret ska från och med år 2016 följa upp vår verksamhet via JÄMIX (Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex).

JÄMIX är ett jämställdhetsindex med utgångspunkt i nio lätt mätbara nyckeltal som utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex – ett mått på hur långt jämställdheten har nått.

De nio nyckeltalen är:

- **Yrken** – är yrkesgrupperna i organisationen jämställda (40-60 procent)?
- **Ledning** – är den högsta ledningsgruppen jämställd (40-60 procent)?
- **Lika karriärmöjligheter** – har kvinnor och män lika möjlighet att bli chef?
- **Lön** – är lönen lika för kvinnor och män?
- **Ohälsa** – ser långtidssjukfrånvaron olika ut för män och kvinnor?
- **Föräldraskap** – tar kvinnor och män ut lika stor andel föräldraledighet?
- **Deltid** – är sysselsättningsgraden lika mellan män och kvinnor?
- **Trygghet** – är anställningsgraden lika?
- **Jämställdhetsplan** – arbetar vi aktivt med vår jämställdhetsplan?

Personalstatistik
Antal anställda per avdelning uppdelat på kön, okt 2015:

Avdelning	Kvinnor	Kvinnor i procent	Män	Män i procent	Totalt tv-anst.
Stadsdirektören	1	33	2	64	3
Kommunikation och omvärld	17	74	6	26	23
Administrativa avdelningen	23	88	3	12	26
Finansavdelningen	18	56	14	44	32
IT-avdelningen	18	51	17	49	35
Juridiska avdelningen	34	69	15	31	49
Kansliet för mänskliga rättigheter och demokratiutveckling	8	100	0	0	8
Personalstrategiska avdelningen	22	92	2	8	24
Skönhetsrådet	2	67	1	33	3
Stadsutvecklingsavdelningen	8	50	8	50	16
Utredningsstaben	4	67	2	33	6
Välfärdsutvecklingsavdelningen	13	54	11	46	24
Summa	168	67	81	33	249

Sedan år 2012 har det inte skett någon nämnvärd förändring i balansen mellan kvinnor och män. Motsvarande siffror i Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2012 var 68 procent kvinnor respektive 32 procent män.

Antal tillsvidareanställda chefer uppdelat på kön, oktober 2015:

Befattningar	Kvinnor	Män	Totalt
Stadsdirektör		1	1
Bitr. stadsdirektör	1	1	2
Avdelningschefer	6	2	8
Enhetschefer	16	8	24
Samtliga chefer	23	12	35
Samtliga chefer i %	64	36	100

Förhållande mellan andelen kvinnliga och manliga chefer speglar i stort fördelningen mellan kvinnor och män på kontoret.

Andelen utrikes födda medarbetare

Andelen utrikes födda medarbetare var på kontoret under 2012, 8,2 procent. 2014 var siffran 6,3 procent. Siffrorna visar att stadsledningskontoret, i jämförelse med övriga förvaltningar har en låg andel utrikesfödda medarbetare. Enligt stadens budget för 2016 är det prioriterat att öka andelen utrikes födda i chefspositioner.

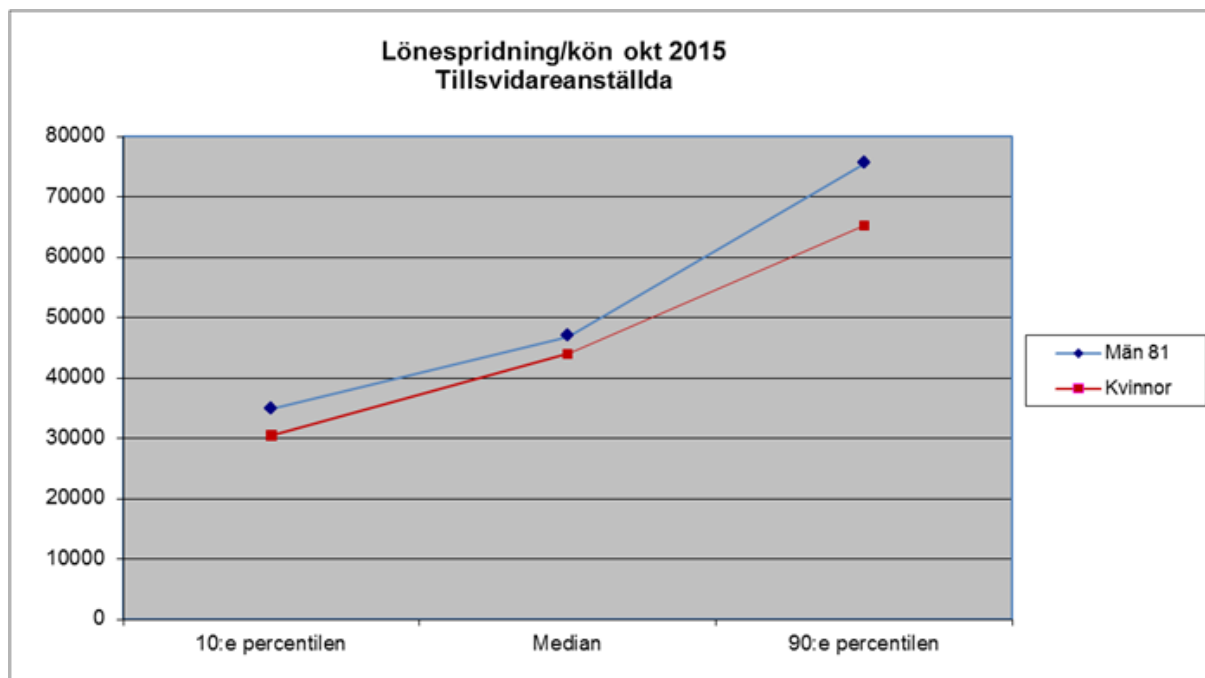
Lönestatistik

Lönestatistik tillsvidareanställda uppdelat på kön, okt 2015:

Kön	Antal 2015	Median 2015	Antal 2012	Median 2012
Kvinnor	168	44 000	147	41 300
Män	81	46 850	69	41 800
Totalt antal kv/m	249		216	

Skillnaden mellan män och kvinnors medianlön har ökat sedan mätningen i Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2012. Skillnaden i medianlön 2012 var 500 kr och skillnaden 2015 är 2850 kr. På 3 år har medianlönen för kvinnor ökat med 6.5 procent och för män 12 procent.

Lönespridning tillsvidareanställda uppdelat på kön, okt 2015:



Skillnaden mellan kvinnor och mäns lön har ökat något sedan mätningen i jämställdhets- och mångfaldsplanen 2012.

Uttag av föräldraledighet samt vård av barn (VAB)

Vi har valt att följa upp män och kvinnors uttag av föräldraledighet och VAB bland tillsvidareanställda på förvaltningen inrapporterat under åren 2014 och 2015.

Könsfördelningen på kontoret under perioden är omkring 60 procent kvinnor och 40 procent män.

Föräldraledighet

Förändringen av uttagen föräldraledighet med avseende på kön är i det närmaste obefintlig mellan åren.

Det totala antalet uttagna föräldraledighetstimmar under 2015 är cirka 21 500 timmar. Av dessa har kvinnor tagit ut 70 procent (cirka 15 000 timmar) och männen 30 procent (cirka 6 500 timmar). För att uppnå en jämn fördelning mellan könen skulle fördelningen behöva vara cirka 13 000 timmar för kvinnor och 8 500 för män.

VAB

Förändringen av uttagen VAB med avseende på kön är i det närmaste obefintlig mellan åren.

När det kommer till total andel av uttagen VAB fördelat på kön under perioden ser vi att förvaltningen har ett jämnt uttag mellan könen.

2 Samverkan

Planen har utarbetats av administrativa avdelningen och sedan samverkats i förvaltningsgruppen.

3 Arbetsförhållanden

Våra huvudsakliga arbetsuppgifter på kontoret är av administrativ karaktär. Den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska fungera för både kvinnor och män oavsett ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Vi ska respektera varandras olikheter och använda dessa för att utveckla kontoret till en flexibel och mångsidig organisation med utrymme för många idéer, för kreativitet och ett öppet och lärande klimat.

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:

På kontoret har vi en arbetsorganisation och arbetsmiljö som lämpar sig för alla.

Beskrivning

Kontorets arbetsorganisation och arbetsmiljö ska vara lämpad för samtliga anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Önskvärt resultat

Att kontoret har en god arbetsmiljö och upplevs som en attraktiv arbetsgivare av alla medarbetare och av alla som söker sig till eller har kontakt med våra verksamheter.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Avgångsenkäten			II Årlig uppföljning och analys av avgångsenkäten		2018-12-31
— Uppföljningsenkät till chefer			II Alla medarbetare ska informeras om var de kan läsa mer om vår Jämställdhets- och mångfaldsplan och rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer, Administrativ chef	2018-12-31
			II Jämställdhets- och mångfaldsplanerna ska tas upp och diskuteras minst en gång per år på varje avdelnings ledningsgruppsmöte.	Samtliga chefer, Administrativ chef	2018-12-31
— Årlig uppföljning i förvaltningsgrupp och ledningsgrupp			II Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska följas upp årligen i ledningsgruppen.	Förvaltningsledningen, Administrativ chef	2018-12-31
			II Samverkan i förvaltningsgrupp i arbetsmiljöfrågor.	Administrativ chef	2018-12-31
			II Seminarium med tema Jämställdhet och mångfald för alla anställda ska genomföras en eller två ggr under treårsperioden 2016-2018.	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			II Uppstart för arbete med Nyckeltalsinstitutet och Jämix under 2016-2018.	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet	2016-03-31
			II Årligt seminarium för chefer med tema arbetsmiljö och en genomgång av kontorets handlingsplan och rutiner för arbetsmiljöarbetet på stadsledningskontoret.	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet, Admi- nistrativ chef	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:

Det ska vara enkelt att kombinera föräldraskap med arbete på kontoret oavsett kön.

Beskrivning

Arbetet vid förvaltningen ska organiseras så att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete oavsett kön.

Önskvärt resultat

Alla medarbetare upplever att det är enkelt att kombinera föräldraskap med arbete på kontoret oavsett kön. Både män och kvinnor ska uppleva att det är positivt från arbetsgivarhåll att ta ut föräldraledigt.

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
— Uppföljningsenkät till chefer			II Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Föräldralediga ska erbjudas att delta i arbetsplatsträffar och andra aktiviteter och ska även löpande få information om verksamheten.	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			<p>II Inför en längre föräldraledighet ska den närmaste chefen ha ett samtal med medarbetaren där de ska komma överens om hur kontakterna ska hållas under ledigheten</p>	Samtliga chefer	2018-12-31
			<p>II Tid och plats för sammanträden/möten ska anpassas så att småbarnsföräldrar kan delta.</p>	Samtliga chefer	2018-12-31

Mål:

Jämnt uttag av föräldraledighet och VAB (vård av barn) mellan könen.

Beskrivning

Både män och kvinnor ska ha likvärdiga förutsättningar och möjligheter att förena föräldraskap och arbete. I statistiken framtagen från stadsledningskontoret ser vi att männen skulle behöva öka sitt uttag något för att uppnå en jämn fördelning av uttaget.

Önskvärt resultat

Jämnt uttag av föräldraledighet och VAB mellan könen.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Jämix			<p>II Uppstart för arbete med Nyckeltalsinstitutet och Jämix under 2016-2018.</p>	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-03-31
— Statistik			<p>II Följa upp statistik för uttag av föräldraledighet och VAB.</p>	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	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:

Inga former av kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering förekommer på kontoret.

Beskrivning

Alla former av diskriminering och trakasserier innebär en lagöverträdelse och är oacceptabelt på vår förvaltning. I resultatet från 2015 års medarbetarenkät svarade 90 procent nej på frågan om man utsatts för diskriminering (motsvarande siffra 2014 var 95 procent). 4 procent svarade vet ej (samma siffra 2014) och 6 procent svarar ja (2014 var det 1 procent).

Önskvärt resultat

100 procent av medarbetarna svarar nej på frågan om man utsatts för kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering i medarbetarenkäten.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andelen inkomna anmälningar om kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering.			II Alla medarbetare ska informeras om var de kan läsa mer om rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer, Administrativ chef	2018-12-31
			II Chefer informeras i sin introduktion för nya chefer om kontorets "Rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier".	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31
			II Omgående uppföljning av eventuellt inkomna anmälningar om kränkande särbehandling eller trakasserier. Stöd från HR genom hela processen.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer, Administrativ chef	2018-12-31
■ Avgångsenkäten			II Årlig uppföljning och analys av avgångsenkäten i ledningsgruppen.	Förvaltningsledningen, Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31
■ Medarbetarenkäten och uppföljningsenkät till chefer			II Chefer informerar och diskuterar årligen kontorets riktlinjer mot kränkande särbehandling och trakasserier på APT.	Samtliga chefer	2018-12-31

4 Rekrytering

All rekrytering ska vara kompetensbaserad. Det ska finnas en väl underbyggd kravprofil som innehåller de krav och önskemål som ställs på utbildning, erfarenhet, kunskap, kompetens, intresse- och utvecklingspotential samt praktiska förutsättningar och andra krav.

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 är kompetensbaserad.

Beskrivning

Hela rekryteringsprocessen ska vara tydlig, lättillgänglig och transparent. De som söker arbete på kontoret får ett professionellt bemötande som är kvalitetssäkrat och icke-diskriminerande. Det ska finnas en väl underbyggd kravprofil som innehåller de krav och önskemål som ställs på utbildning, erfarenhet, kunskap, kompetens, intresse- och utvecklingspotential samt praktiska förutsättningar och andra krav.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Uppföljningsenkät till chefer			II HR erbjuder chefer kontinuerligt stöd genom hela rekryteringsprocessen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			II HR erbjuder genomgång av rekryteringsverktyget Jobb i Stan för intresserade chefer på kontoret varje år eller vid behov.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			II Kurs i kompetensbaserad rekrytering för chefer.	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31
			II Utbildning i diskrimineringslagstiftningen ska genomföras för chefer.	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Utforma annonser på ett icke-diskriminerande och icke-exkluderande sätt utifrån en tydlig kravprofil och arbetsanalys.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31

Mål:



Fler personer med funktionsnedsättning ska erbjudas anställning på stadsledningskontoret.

Beskrivning

Ett prioriterat mål i budgeten 2016 är att fler personer med funktionsnedsättningar ska erbjudas anställning i staden.

Önskvärt resultat

Fler anställda med funktionsnedsättningar på stadsledningskontoret.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Kurs i kompetensbaserad rekrytering för chefer.	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31
			 Samarbete med Arbetsförmedlingen kring möjligheterna att ta emot personer med nedsatt arbetsförmåga som befinner sig i olika arbetsmarknadspolitiska program.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer, Samtliga rekryterande chefer, Administrativ chef	2018-12-31

Mål:

Öka andelen utrikes födda medarbetare och chefer på kontoret.

Beskrivning

Ett prioriterat mål i budgeten 2016 är att öka andelen utrikes födda i chefspositioner. Andelen utrikes födda medarbetare på kontoret var år 2013 6,3 procent och minskade 2014 till 5,3 procent.

Statistik för utrikes födda chefer nedbruten på förvaltning kommer ej finnas tillgänglig men andelen utrikes födda chefer redovisas per verksamhetsområde stadsövergripande. Där kan utläsas att totalt inom staden är 11 procent av cheferna utrikes födda.

Önskvärt resultat

Fler utrikes födda medarbetare och chefer.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Statistik			🔴 Följa upp statistik från Sweco av andelen utlandsfödda medarbetare		2018-12-31
			🔴 Kurs i kompetensbase-rad rekrytering för chefer.	Personalhand-läg-gare/Personal-enhet, Admi-nistrativ chef	2018-12-31
			🔴 Utreda möjligheterna att annonsera i alternativa forum och kanaler när vi rekryterar.	Personalhand-läg-gare/Personal-enhet, Samt-liga rekryter-ande chefer	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:

Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. Minst 40 procent av det ena könet ska vara representerat.

Beskrivning

Vårt långsiktiga mål är att varje yrkesgrupp och avdelning ska ha en könsfördelning där inget kön är representerat med mindre än 40 procent. I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald.

Önskvärt resultat

Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer i organisationen.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Jämix			🔴 Diskussion i lednings-gruppen om intern rörlighet och karriärvägar på kon-toret.	Förvaltnings-ledningen, Administrativ chef	2015-12-31

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			II Seminarium för alla medarbetare på förvaltningen med tema jämställdhet och mångfald.	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31
			II Utbildning för chefer om diskrimineringslagstiftningen och om möjligheterna att vid ojämn könsfördelning på avdelningen eller enheten använda sig av positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid lika eller nästan lika kvalifikationer i rekryteringen.	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Beskrivning

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

Mål:

Jämn könsfördelning bland kontorets chefer och medarbetare på alla avdelningar samt inom våra olika yrkeskategorier.

Beskrivning

Vårt långsiktiga mål är att varje yrkesgrupp och avdelning ska ha en könsfördelning där inget kön är representerat med mindre än 40 procent. I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald.

Önskvärt resultat

En könsfördelning som är minst 60/40 på alla kontorets avdelningar och inom våra olika befattningsgrupper.

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
— Jämix			II Analysera statistiken från Jämix	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31
— Uppföljningsenkät till chefer			II Chefer ska ta hänsyn till jämställdhet och mångfald vid rekrytering i vår kompetensbaserade rekryteringsprocess	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31
			II Utbildning för chefer om diskrimineringslagstiftningen och om möjligheterna att vid ojämn könsfördelning på avdelningen eller enheten använda sig av positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid lika eller nästan lika kvalifikationer i rekryteringen.	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	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:

Inga osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor ska förekomma mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete.

Beskrivning

För att minska risken för diskriminering ska kontoret aktivt verka för jämställda löner genom årlig lönekartläggning. I löneanalysen bedöms om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön och om handlingsplan för jämställda löner behöver tas fram.

Önskvärt resultat

Inga osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män på kontoret.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Löneanalys			II Årlig löneanalys.	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31
■ Uppföljningsenkät till chefer			II Alla medarbetare ska informeras om "Riktlinjer vid lönesättning".	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Utbildning i löneprocessen, medarbetarsamtal och lönesättande samtal för chefer.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer, Administrativ chef	2018-12-31

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Mål:

Inga osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor ska förekomma mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete.

Beskrivning

Vid osakliga löneskillnader som uppkommit i löneanalysen upprättas en handlingsplan för jämställda löner där vi redovisar resultatet av löneanalysen och vilka lönejusteringar eller andra åtgärder som eventuellt behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
— Löneanalys			II Lyfta fram jämställdhetsaspekten vid genomgång av lönstrategier och lönekriterier.	Förvaltningsledningen, Administrativ chef	2018-12-31
			II Vid osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män upprätta en handlingsplan för jämställda löner.	Personalhandläggare/Personalenhet, Administrativ chef	2018-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Mål:

God samverkan med de fackliga organisationerna vid lönekartläggning och löneanalys.

Beskrivning

God information och samverkan med de fackliga organisationerna med lönekartläggning och löneanalys.

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			II Samverkan i förvaltningsgrupp.	Administrativ chef	2018-12-31

6 Lönekartläggning

Löneanalys genomförs årligen på kontoret.

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Under åren som den tidigare jämställdhets- och mångfaldhetsplanen (2013-15) varit giltig har kontoret genomfört följande:

- Chefsutbildning om kompetensbaserad rekrytering
- Chefsutbildning om diskrimineringslagstiftningen
- Chefsutbildning kring arbetsmiljölagstiftningen
- Kontorets lönekriterier (delvis redigerad under 2015) har samverkats och sedan delats ut till samtliga medarbetare
- Statistik har årligen, inför den årliga löneöversynen, tagits fram för att följa och analysera löneutvecklingen
- Vid kontorets introduktionsutbildningar för nyanställda har deltagarna informerats om var de kan läsa mer om jämställdhets- och mångfaldsplanen och rutiner för kränkande särbehandling på intranätet
- Arbetsförhållanden har årligen följts upp i samband med att medarbetarenkätens resultat redovisas.
- En enkät för uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen aktiviteter har också skickats till kontorets chefer. Resultatet redovisas nedan. Se även bilaga.

Sammanfattningsvis kan noteras att balansen i antal anställda kvinnor och män inte förändrats nämnvärt sedan år 2012. Fördelningen år 2012 var 68 procent kvinnor och 32 procent män. Motsvarande siffror 2015 är 67 procent kvinnor respektive 33 procent män. Förhållande mellan kvinnliga och manliga chefer speglar i stort fördelningen mellan kvinnor och män totalt på kontoret. I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald. Vårt långsiktiga mål är att varje yrkesgrupp och avdelning ska ha en könsfördelning där inget kön är representerat med mindre än 40 procent.

Löneskillnaderna har sedan år 2012 ökat något mellan kvinnor och män. En lönekartläggning med uppföljande löneanalys görs därför årligen. Upptäcks osakliga löneskillnader i löneanalysen ska sedan en handlingsplan för jämställda löner göras där resultatet av kartläggningen och löneanalysen redovisas. I planen ska anges vilka eventuella lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Kontoret ska även från och med år 2016 årligen följa upp vår verksamhet via JÄMIX (Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex).

Andelen utrikesfödda medarbetare har minskat, från 8,2 procent år 2012 till 6,3 procent. Siffrorna visar att stadsledningskontoret, i jämförelse med övriga förvaltningar har en låg andel utrikesfödda medarbetare.

Uppföljningsenkät av Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2013-2015

För att följa upp mål, aktiviteter och åtgärder i planen för 2013-2015 och för att få feedback inför arbetet med den nya planen för 2016-2018 skickades en enkät ut i oktober 2015 till cheferna på kontoret..

Baserat på feedbacken från enkäten fortsätter arbetet med att informera om Jämställdhets- och mångfaldsplanen 2016-2018 och innehållet i denna då 33 procent svarade nej på frågan "Har alla medarbetare på din enhet/avdelning informerats om jämställdhets- och mångfaldsplänen?". Det fanns olika anledningar till att detta inte skett. Från att enheten/avdelningen är nybildad till att det helt enkelt inte gjorts eller att man ej förstått att detta är något man ska informera om.

En annan viktig aktivitet som finns med i planen för 2016-2018 är att informera om rutinerna mot kränkande särbehandling och trakasserier då 33 procent svarar att man inte gjort det av olika anledningar liknande dem ovan.

På frågan "Känner du till möjligheten att vid lika kompetens rekrytera det underrepresenterade könet, s.k. positiv särbehandling?" svarar 20 procent nej. I kommentarerna kring frågan går även att utläsa att kunskaperna kan behöva höjas bland cheferna när det kommer till positiv särbehandling och hur man arbetar med detta om avdelningen/enheten inte har en jämn könsfördelning.

Uppföljningen av frågor kring arbete och föräldraskap visar att chefer både anpassar verksamheten så att småbarnsföräldrar kan delta och behandlar kvinnor och män lika när det kommer till att ta ut föräldraledighet.