

Älvsjö stadsdelsnämnd

## **Bilaga 8**

### **Jämställdhets- och mångfaldsplan uppföljningsrapport 2015**

## Innehållsförteckning

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

## 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

## 2 Samverkan

Under året har samverkan med de fackliga förbunden skett löpande vid varje enhet, samt på verksamhetsnivå för äldreomsorg och funktionsnedsatta samt förvaltningsövergripande. Utbildning i samverkan har skett i samarbete med staden under hösten 2015 med chefer och fackliga företrädare. Diskussioner om att fortsätta att utveckla formerna för samverkan i förvaltningen har förts och en utvärdering av samverkanssystemet kommer att ske under 2016.

### 3 Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden av såväl fysiskt som psykosocialt ska lämpa sig för alla medarbetare i förvaltningen.

#### 3.1 Uppföljning

##### 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:

**Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare**

###### Beskrivning

Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare

###### Uppföljningsmetod

Årlig medarbetarenkät

###### Analys

Samverkansutbildning i samarbete med staden för förvaltningens chefer och fackliga ombud har genomförts under hösten 2015. Utbildning i mänskliga rättigheter för chefer i förvaltningen har också genomförts under året.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✓ Anordna jämställdhets- och mångfaldsutbildning för chefer under planperioden.		2015-12-31
			✓ Genomgång av samverkansavtalet på alla enheter under år 2013		2015-12-31

Mål:

### Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare.

#### Beskrivning

Anordna jämställdhets- och mångfaldsutbildning för chefer under planperioden.

#### Analys

En ny jämställdhets- och mångfaldsplan för perioden 2016-2018 har utarbetats i samråd med förbunden under 2015. Arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor har varit en stående punkt på arbetsplatsträffar på enheterna under året. Förvaltningen har fler kvinnor än män anställda i flera tjänstegrupper och försöker vid nyrekrytering att anställa fler män.

Andelen utrikesfödda chefer samt kvinnliga chefer har ökat i förvaltningen, men ligger under stadens snitt.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✓ Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska behandlas på APT en gång per år.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			✓ Vid eventuell nyrekrytering välja det underrepresenterade könet under förutsättning att kompetenskraven är uppfyllda.		2015-12-31

## 5§ Förening förvärvsarbete och föräldraskap

#### Beskrivning

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

Mål:

### Det genomsnittliga uttaget av föräldradagar ska för män öka från 31 dagar per år till 42 dagar per år

#### Analys

Förvaltningen har ännu inte tillgång till dessa siffror, återkommer i tertiäl 1 2016. Schemaläggning och förläggning av möten har i så stor utsträckning som möjligt anpassats så att arbetet går att förena med föräldraskap. Information från arbetsplatsträffar och inbjudningar till kompetensutvecklingsinsatser sker efter överenskommelse med den föräldralediga.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			✓ Arbetstider och schemaläggning ska i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars behov.		2015-12-31
			✓ Föräldralediga erbjuds delta i kompetenshöjande insatser och andra arbetsplatsförlagda aktiviteter.		2015-12-31
			✓ Medarbetare ska inför föräldraledighet erbjudas ett samtal om behov i samband med föräldraledigheten.		2015-12-31
			✓ Minnesanteckningar från arbetsplatsträffen skickas hem till föräldralediga.		2015-12-31

Mål:

### **Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till heltidsanställning**

#### **Analys**

Under året har de medarbetare som är deltidsanställda och önskar en högre sysselsättningsgrad anmält detta till sin chef. Vid årets början var det 25 medarbetare som önskade gå upp i sysselsättningsgrad och vid årets slut 22 personer, 15 kvinnor och 7 män.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			✓ Kartläggning och bevakning av vilka medarbetare som har deltidsanställning och önskar heltidsanställning	Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

### **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 känna till att sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön eller andra former av kränkande särbehandling eller diskriminering inte är tillåten.**

### Analys

Förvaltningen använder sig av Stockholms stads framtagna Rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier. Med tanke på resultatet av medarbetarenkätens resultat som kom i november 2015 avseende den psykosociala miljön kommer förebyggande arbete och rutiner avseende kränkande särbehandling och trakasserier att prioriteras på förvaltningen under 2016.

Mål:

**Öka andelen medarbetare som känner sig respekterade.**

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✓ Ta upp handlingsplanen om förbud mot trakasserier på APT en gång per år.		2015-12-31

## 4 Rekrytering

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och ingen diskriminering sker.

### 4.1 Uppföljning

#### 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:

**Annonser ska utformas så att förvaltningen välkomnar personer att söka anställning oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.**

### Analys

Förvaltningen arbetar för att beskriva verksamhet och uppdrag i annonser så att de attraherar kvalificerad person oavsett könsidentitet.



Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✓ Kvalitetssäkrar rekryteringsprocessen (verktyget Jobb i stan).		2015-12-31

## 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:

**Kvinnor o män ska oavsett bakgrund ha lika möjligheter till kompetensutveckling inom alla verksamheter och på alla nivåer.**

### Uppföljningsmetod

Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

### Analys

Alla medarbetare upprättar i samband med sitt medarbetarsamtal en kompetensutvecklingsplan för året tillsammans med sin chef.

Jämlik verksamhetsstyrning och utveckling är ett område som förvaltningen kommer att fortsätta att utveckla under 2016.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✓ Uppmärksamma rekryterande chefer på mångfaldsaspekten vid beslut om kompetensutveckling		2015-12-31

## 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

försvarar för arbetsgivaren.

Mål:

**Könsfördelningen ska utjämnas och JÄMIX värdet ska öka från 4 till 6 poäng.**

### Analys

Förvaltningen har ännu inte fått Jämox rapportern för 2015, men strävar efter att arbetsgrupper ska omfatta olika åldrar, kön, etnisk bakgrund så att olika erfarenheter och kompetenser kan öka verksamhetens kvalitet.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
— JÄMIX			✓ Vid annonsering av lediga arbeten utforma annonsen så att underrepresenterat kön välkomnas att söka anställningen		2015-12-31

## 5 Lönefrågor

Samma lönesättningsprinciper tillämpas för alla medarbetare oberoende av kön, könsöverskridande uttryck eller identitet, etnisk tillhörighet, religion eller andra trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

### 5.1 Uppföljning

#### 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:

**Varje medarbetare ska känna till motiven till den egna lönen..**

### Analys

Förvaltningen tar årligen fram könsuppdelad lönestatistik per tjänstegrupp.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			✓ Årlig		2015-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			lönekartläggning/lönestatistik för befattning, kön och ålder per verksamhetsområde.		

## 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 o män.**

### Analys

Lönekriterier för samma befattning används för samtliga anställda i den befattningen på enheten, oavsett kön.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			✓ Under planperioden genomföra lönekartläggning/löneanalys medels stadens verktyg.		2015-12-31
			✓ Årlig lönekartläggning/lönestatistik för befattning, kön och ålder per verksamhetsområde.		2015-12-31

## 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:

**De fackliga organisationerna ska ha tillgång till stadsdelens lönekartläggning/lönestatistik innan den årliga löneöversynen startar.**

### Analys

Förvaltningen delger samtliga förbund könsuppdelad statistik per befattning inför det årliga löneöversynsarbetet.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			✓ I samband med den årliga revisionen redovisas kartlaggd lönespridning per befattning, kategori och verksamhetsområde.		2015-12-31

## 6 Lönekartläggning

Förvaltningen tar varje år fram lönestatistik per tjänstegrupp uppdelat på kön.

## 7 Tillägg och ändringar från föregående år

Förvaltningen har under 2015 tagit fram en ny jämställdhets- och mångfaldsplan för perioden 2016-2018.