

Kulturförvaltningen

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
uppföljningsrapport**

Avseende period

Innehållsförteckning

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

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 önskningar.

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

3 Arbetsförhållanden

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 ska lämpa sig för alla arbetstagare

Önskvärt resultat

Varje medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan utifrån verksamhetens mål. Planen upprättas och revideras i samband med medarbetarsamtal. Andelen ofrivilligt deltidsanställda ska minska.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel ofrivilligt deltidsanställda som fått heltidsanställning	10 %	48 %	 Utökad sysselsättningsgrad		2015-01-31
			 Individuella kompetensutvecklingsplaner	Samtliga chefer	2015-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Kvinnor och män ska ges förutsättningar att kunna förena arbete och föräldraskap

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

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✓ Föräldraledighet	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Män och kvinnor har samma förutsättningar att förena arbete och föräldraskap. Föräldralediga har tillgång till information och kommer överens med sin chef om hur kontakterna ska ske.		
			✓ Löneutveckling	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Föräldraledig erbjuds lönesamtal i samband med löneöversyn.		

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:

Kulturförvaltningen ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering

Beskrivning

Ett stort ansvar vilar på förvaltningens chefer, som ska känna till diskrimineringslagstiftningen. Ett utvecklat chefstöd ska arbetas fram och bland annat innehålla aktiviteter som stärker ambitionerna och aktiviteterna i denna plan. Effektmål finns formulerade i förvaltningens ledarprofil. De som särskilt rör frågorna i denna plan är att chefer ska:

- värdesätta olikheter och förstå hur bakgrund, kultur och grupptillhörighet påverkar en själv och andra.
- styras av etik och värderingar i avgörande situationer.
- lösa konflikter på ett konstruktivt sätt.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Förekommer diskriminering på din arbetsplats?	92		✓ Alla ska veta vad man gör när man känner sig trakasserad	Samtliga chefer	2015-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats.	90 %				
■ Min chef bemöter mig med respekt	90				
■ På min arbetsplats behandlas alla med respekt	80				

4 Rekrytering

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:

Personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska ha möjlighet att söka lediga anställningar

Analys

Förvaltningen använder metoden kompetensbaserad rekrytering. Chefer har fått utbildning.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			✓ Rekryteringsprocess	Samtliga rekryterande chefer	2015-01-31

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:

Jämnare könsfördelning och ökad mångfald

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Fler manliga chefer	33				
Analys					
Planen är treårig. Utfallet rapporteras 2017.					
— Jämnare könsfördelning	37				
Analys					
hitta former för att nya besökargrupper som har andra modersmål än svenska söker sig till biblioteken					
— Ökad mångfald	20				
Analys					
hitta former för att nya besökargrupper som har andra modersmål än svenska söker sig till biblioteken					

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	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✓ Kompetensbaserad rekrytering	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
Analys					
Förvaltningen använder metoden kompetensbaserad rekrytering					

5 Lönefrågor

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:


Inga löneskillnader på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Lönekartläggning	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31
			Analys Avvaktar staden arbetsvärdering som inte är slutförd.		

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	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Handlingsplan	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-01-31
			Analys Handlingsplan har inte tagits fram eftersom arbetsvärdering/lönekartläggning inte genomförts.		

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	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			Information om lönekartläggning och handlingsplan	Förvaltningsledningen	2015-12-31
			Analys Den arbetsvärdering som har påbörjats inom staden är inte slutförd inom varför en lönekartläggning inte har kunnat ske.		

6 Lönekartläggning

Det finns inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i samma befattningar.

7 Tillägg och ändringar från föregående år