

Trafiknämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan  
uppföljningsrapport**

Avseende period 2015

## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Samverkan</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Arbetsförhållanden</b> .....	<b>5</b>
3.1 Uppföljning .....	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden .....	5
5§ Förena förvärsarbete 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.....	10
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning .....	10
<b>5 Lönefrågor</b> .....	<b>11</b>
5.1 Uppföljning .....	11
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor .....	11
11§ Handlingsplan för jämställda löner .....	12
12§ Informera fackliga organisationer .....	13
<b>6 Lönekartläggning</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>7 Tillägg och ändringar från föregående år</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</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

### 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:

**Alla medarbetare ska känna till innehållet i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.**

##### Önskvärt resultat

Alla medarbetare känner till innehållet i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.

##### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät.

JÄMIX.

Arbetsplatsträffar (APT).

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel avdelningar som tagit upp information om innehållet i planen på APT			✓ Introduktion till nyanställda	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
<b>Analys</b> Samtliga avdelningar har informerat om förvaltningens mångfalds- och jämställdhetsplan på APT.			<b>Analys</b> Vid introduktion för nyanställda informeras om förvaltningens mångfalds- och jämställdhetsarbete.		
			✓ Varje enhet har en särskild punkt på APT	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret har en särskild punkt på APT.		

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✓ Årlig information för chefer/medarbetare	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
			<b>Analys</b> Årlig information för chefer och medarbetare är genomförd.		
			✓ Årligen följa upp och förbättra förvaltningens JÄMIX-resultat	HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret följer upp JÄMIX återkommande.		
■ Samtliga nyanställda får information					

## 5§ Förening förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

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

Mål:

**Alla medarbetare har möjlighet att förena arbete med privatliv.**

### Beskrivning

Alla medarbetare med och utan barn ska ha möjlighet att förena arbete med fritid.

### Önskvärt resultat

Alla medarbetare upplever att de kan förena arbete med privatliv.

### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkätens tillägsfråga.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som svarar med höga poäng.			✓ Förlägga arbetstid med hänsyn till föräldraskap		2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret försöker förlägga arbetet och möten på sådant sätt att det ska gå att förena med föräldraskap.		
			✓ Information till föräldradediga	Samtliga chefer	2015-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			<b>Analys</b> Kontoret håller kontakt med föräldralediga efter behov och önskemål från medarbetarna.		

## 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:

**Nolltolerans mot trakasserier.**

### Beskrivning

Diskriminering eller trakasserier förekommer inte på arbetsplatsen och målsättningen är att uppnå nolltolerans där alla anställda bemöts med samma respekt.

### Önskvärt resultat

Inga trakasserier eller diskriminering förekommer.

### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Antal anmälningar			✓ Förebyggande aktivitet för medarbetare mot diskriminering	HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> En folder i kort version av "Kränkande särbehandling" med diskussionsfrågor har tagits fram och ska tas upp på APT under våren 2015.		
			✓ Jämställdhet och mångfald - punkt på APT	Fackliga organisationer, Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Samtliga chefer	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret ska och tar upp och informerar om policy för		

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			kränkande särbehandling återkommande.		
		✓	Rapport av kränkningar	HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontorets riktlinjer som gäller är att chefer och medarbetare rapporterar om kränkningar eller diskriminering till HR.		
		✓	Riktlinjer mot kränkande särbehandling och trakasserier	Samtliga chefer	2015-12-31
			<b>Analys</b> Riktlinjer finns framtagna för kontoret.		
		✓	Utbildning i diskrimineringslagen	HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret kommer att i samband med ett chefskollegium informera om detta.		

## 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:

**Alla chefer ska utbildas i kompetensbaserad rekryteringsprocess.**

##### Beskrivning

Alla rekryterande chefer arbetar efter en kompetensbaserad rekryteringsprocess – en kompetensbaserad rekryteringsprocess säkerställer att rekrytering sker på ett icke diskriminerande sätt.

##### Önskvärt resultat

Alla chefer använder sig av kompetensbaserad rekryteringsprocess.

##### Uppföljningsmetod

Kartlägga chefer som gått utbildningen.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Antal chefer som deltagit i utbildningen			✓ Utbildning i kompetensbaserad rekrytering	HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret fortsätter att utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering. Kontoret följer årsvis upp andelen anställda med utländsk bakgrund.		

Mål:

**Alla medarbetare upplever att de har möjlighet att utvecklas i sitt arbete.**

### Beskrivning

Alla medarbetare ska i samband med medarbetarsamtal samtala om möjlighet och behov av kompetensutveckling.

### Önskvärt resultat

Alla medarbetare har tillsammans med sin chef haft samtal om kompetensutveckling.

### Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel medarbetare som samtalat om sin kompetensutveckling med närmaste chef			✓ Utbildning i löne- och medarbetarsamtal	HR	2015-12-31
			✓ Årliga löne- och medarbetarsamtal	Samtliga chefer	2015-12-31

Mål:

**Mångfald bland anställda som speglar Stockholm stads medborgare i stort**

### Beskrivning

Vid rekrytering av nya medarbetare ska chefer genomföra en icke diskriminerande rekryteringsprocess, kompetensbaserad rekrytering.

### Önskvärt resultat

Mångfald som speglar Stockholm stads medborgare i stort.

### Uppföljningsmetod

Följa upp den statistik Stockholm stad beställer av Sweco "andel utrikes födda bland Stockholms stads anställda" efter förvaltning och kön i % varje år.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som är utlandsfödda			✓ Sweco statistik - beställd av Stockholm stad	HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret fortsätter att följa sweco statistik årligen.		

## 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 yrkesgrupper på trafikkontoret är jämställda enligt måttet (40-60 %) mellan män och kvinnor**

### Beskrivning

Vid rekrytering medverka till att kontorets yrkesgrupper blir mer jämställda (40-60%) samtidigt som vi säkerställer att vi har en icke diskriminerande rekrytering.

### Önskvärt resultat

Kontorets yrkesgrupper uppnår (40-60%) med män och kvinnor.

### Uppföljningsmetod

JÄMIX.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel jämställda yrkesgrupper enligt måttet (40-60%) med män och kvinnor			✓ Utbildning i kompetensbaserad rekrytering	HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret fortsätter att erbjuda chefer utbildning i kompetensbaserad rekrytering.		

## 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 (40-60%) inom alla yrkesgrupper.**

### Beskrivning

Uppmärksamma fördelning av män och kvinnor inom olika yrkesgrupper i samband med rekrytering.

### Önskvärt resultat

Jämn fördelning med måttet (40-60%) inom alla yrkesgrupper.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel jämställda yrkesgrupper med måttet (40-60%) mellan män och kvinnor			 Utbildning och marknadsdagar	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Samtliga rekryterande chefer, HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret fortsätter att utbilda nya chefer i kompetensbaserad rekrytering samt attrahera och marknadsföra trafikkontoret vid KTH, Lava etc.		

## 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 osakliga löneskillnader

### Beskrivning

Staden centralt gör en lönekartläggning utifrån analysverktyget Lönelänken och Analys Lönelots. Den stadsövergripande lönekartläggningen kompletteras sedan av analyser på förvaltningsnivå.

### Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

### Uppföljningsmetod

Stadens lönekartläggning med analyser samt analys på förvaltningsnivå.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel osakliga löneskillnader			 Lönekartläggning och analys av lönebildens	Förvaltningsle dningen, HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret tar fram lönestatistik och gör en löneanalys på förvaltningen.		
			 Utbildning i lönestrategiskt arbete	HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> Kontoret genomför information/utbildning i strategiskt lönearbete fortlöpande.		

## 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:

## Handlingsplan vart tredje år

### Beskrivning

Staden centralt upprättar vart tredje år en handlingsplan för jämställda löner.

### Önskvärt resultat

Den handlingsplan som upprättas genomförs.

### Uppföljningsmetod

JÄMIX

Stadens centralt framtagna lönekartläggning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Antal handlingsplaner vid ojämsställda löner			 Handlingsplan upprättas och genomförs för ojämsställda löner	Förvaltningsledningen, HR	2015-12-31
			<b>Analys</b> Utifrån löneanalys kommer kontoret upprätta handlingsplaner om ojämsställda löner uppmärksammas.		

## 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 jämsställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Mål:

### Fackliga organisationer är informerade

### Beskrivning

Samverkan med fackliga organisationer om handlingsplaner.

### Önskvärt resultat

Fackliga organisationer är informerade.

### Uppföljningsmetod

I samverkan.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Respektive facklig organisation har fått information			 Inför löneöversyn sker samverkan		2015-12-31
			<b>Analys</b> Inför löneöversyn sker samverkan.		