

## **Kulturförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan 2016 - 2018**

### **Inledning**

För Kulturförvaltningen som arbetsgivare är det 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 (1), Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet (2) och internationella konventioner (3) som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Förvaltningens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från diskriminering och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet i förhållande till brukare och invånare ska integreras i alla verksamheter. Planering och uppföljning av detta arbete sker inom ramen för budgetprocessen.

Chefer ska säkerställa att jämställdhet och mångfald är en naturlig del av verksamheten. Chefer och medarbetarna ska respektera alla människors lika värde och erfarenheter.

### **Kulturförvaltningen ska**

- Bedriva ett aktivt, systematiskt och planmässigt arbete utifrån arbetsgivaransvaret.
- Verka för att personer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ges möjlighet att söka lediga anställningar.
- Kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer.

(1) Diskrimineringslagen 1 januari 2009

(2) CEMR, Europeisk deklARATION om jämställdhet mellan män och kvinnor på lokal och regional nivå. Artikel 11 behandlar arbetsgivarrollen. Stockholms stad undertecknade deklARATIONEN 2009.

(3) FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.

- Genomföra åtgärder så att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare, exempelvis underlätta för anställda att kombinera arbetsliv och ledigheter och möjlighet att förena familjeliv med förvärvsarbete.
- Förebygga och förhindra trakasserier/repressalier eller diskriminering.
- Bedriva en jämställd och jämlik lönepolitik.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats i kulturförvaltningens förvaltningsgrupp.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet följs upp i verksamhetsberättelsen.

## **Mål för jämställdhets- och mångfaldsarbetet 2016-2018**

### **ARBETSFÖRHÅLLANDEN 3 kap. 4-6§§**

**4 §** Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren att genomföra för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning?

**5 §** Hur planerar arbetsgivaren att underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap?

**6 §** 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**

- Målet är att AMI (aktivt medskapande index) ska öka till 82 år 2018 (79 år 2015).
- Målet är att jämställdhetsindex (JÄMIX) ska öka till 150 år 2018 (149 år 2014).
- Den totala sjukfrånvaron ska minska till 4 % år 2018 (5,1 % september 2015).
- Den korta (dag1-14) sjukfrånvaron ska minska till 1,5 % år 2018 (1,74 % september 2015).

- Arbetet vid förvaltningen ska vara organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena arbete och föräldraskap.
- Andelen heltidstjänster ska utökas, dock med hänsyn till verksamhet, budget och schema.
- Det ska finnas förutsättningar för medarbetare att få ledighet som går att kombinera med religion och trosuppfattning.
- Andelen medarbetare som inte upplever sig diskriminerade på sin arbetsplats ska vara 100 % år 2018 (87 % år 2015).
- På frågan ”På min arbetsplats behandlas alla med respekt” ska andelen hög öka till 90 % år 2018 (72 år 2015).
- På frågan ”Min chef bemöter mig med respekt” ska andelen hög öka till 95 % år 2018 (86 år 2015)

**AKTIVITETER:**

- Minst en gång per år ska fördjupning ske vid APT om jämställdhet och mångfald (respektive chef ansvarar)
- Minst en gång per år ska en normkritisk diskussion ske på APT (stödmaterialet tas fram av HR-funktionen)
- En digital utbildning om diskriminerings-grunderna ska utvecklas (tas fram av kommunikationsstaben i samarbete med HR-funktionen)
- Varje medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan utifrån verksamhetens mål. Planen upprättas och revideras i samband med medarbetarsamtal (respektive chef ansvarar).
- Inför längre föräldraledighet ska chef och medarbetare komma överens om hur kontakten under ledigheten ska ske (respektive chef ansvarar).
- Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster (respektive chef ansvarar).
- Att aktualisera och i förebyggande syfte diskutera alla former av trakasserier och diskriminering på APT minst en gång per år (respektive chef ansvarar).
- Att nyanställda chefer ges information om diskriminering och trakasserier (HR-funktionen ansvarar).
- HR-funktionen erbjuder årligen förvaltningens chefer utbildning i stadens rehabiliteringsprocess.

**UPPFÖLJNING:** Medarbetarenkät (sker årligen), JÄMIX-mätning (sker årligen), sjukfrånvarostatistik (månatligen), medarbetarbilagan i verksamhetsberättelsen (sker årligen).

**Se bilaga:** ”Handlingsplan mot diskriminering och trakasserier”

### **REKRYTERING 3 kap. 7-9§§**

**7 §** Vad planerar arbetsgivaren att göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar?

**8 §** På vilket sätt planerar arbetsgivaren att 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 i jämställdhet och mångfald specifikt utan kan vara en utbildning som syftar till att främja jämn könsfördelning.

**9 §** Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren att 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 nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar?

### **MÅL**

- Jämnare könsfördelning och ökad mångfald.
- Andelen tillsvidareanställda män i förvaltningen ska öka till 37 % år 2018 (33,6 % år 2014).
- Andelen utrikes födda ska öka till 20 % år 2018 (16,2 % år 2014).

### **AKTIVITETER:**

- Alla rekryteringar inom Kulturförvaltningen ska genomföras genom s.k. kompetensbaserad rekrytering (respektive chef ansvarar).
- HR-funktionen erbjuder förvaltningens chefer stöd i rekryteringsprocessen samt ansvarar för att granska och kvalitetssäkra annonser.
- HR-funktioner erbjuder årligen förvaltningens chefer utbildning i kompetensbaserad rekrytering.

**UPPFÖLJNING:** Medarbetarstatistik från Stockholms stad (sker årligen), medarbetarbilagan i verksamhetsberättelsen (sker årligen).

### **LÖNEFRÅGOR kap. 3 10-12§§**

**10 §** 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.

**11 §** Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska framgå 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.

**12 §** Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den information 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**

- Inga löneskillnader ska finnas på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- På frågan ”Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats” ska andelen öka till 90 % år 2018 (73 % år 2015).

#### **AKTIVITETER:**

- Frågan beaktas vid lönesättning och löneöversyn (respektive chef ansvarar).
- Uppgifter om kvinnors och mäns löner tas årligen fram i samband med löneöversynsarbetet (HR-funktionen ansvarar).
- Lönekartläggning genomförs (HR-funktionen ansvarar).
- Chefer ska bevaka att föräldralediga inte kommer efter i löneutveckling på grund av ledigheten (respektive chef ansvarar).

**UPPFÖLJNING:** Medarbetarenkäten (sker årligen), JÄMIX-mätning (sker årligen), Lönestatistik och analyser i samband med den årliga löneöversynen.

### **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.

### **JÄMIX**

Kulturförvaltningen deltar i JÄMIX, Nyckeltalsinstitutets mätning av jämställdheten i organisationer utifrån nio nyckeltal:

- Andel yrkesgrupper där könsfördelningen är 40 – 60 %
- Andel kvinnor i högsta ledningsgruppen.
- Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor.
- Skillnad mellan kvinnors och mäns löner.
- Skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män.
- Genomsnittlig skillnad mellan kvinnor och män i uttag av föräldradagar.
- Skillnad i sysselsättningsgrad (andel heltid, kvinnor-män).
- Skillnad i andel tillsvidareanställda (kvinnor-män).
- Jämställdhetsarbete, antal ja av 17 frågor.

Varje nyckeltal kan ge som lägst 1 poäng och som högst 20 poäng. Maximal JÄMIX-poäng är därmed 180. Ju högre JÄMIX-poäng, desto bättre bedöms jämställdheten vara i organisationen.



## **Handlingsplan mot diskriminering och trakasserier**

### **Utgångspunkter**

- Ingen anställd inom kulturförvaltningen ska behöva känna sig diskriminerad eller känna obehag på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder
- Chefer har ett särskilt ansvar och
- Handlingsplanen mot diskriminering och trakasserier berör alla anställda

### **Mål**

- Våra arbetsplatser ska vara fria från trakasserier av alla slag och
- Alla medarbetare på en arbetsplatsträff ska få information om definitionen av diskriminering/trakasserier, vad det kan innebära, hur det kan yttra sig samt om vilket ansvar enskilda medarbetarna och chefer har för att inte utsätta arbetskamrater eller underställd personal för någon form av diskriminering

### **Vårt gemensamma ansvar**

Alla anställda har ansvar för att hjälpa till att skapa en arbetsmiljö där de anställdas personliga integritet respekteras och där ingen utsätts för trakasserier. Alla kan bidra till att förhindra trakasserier genom att vara medveten om och känslig för problemet och genom att se till att det egna och arbetskamraternas uppförande inte är kränkande eller kan uppfattas som kränkande. Arbetskamraterna kan göra mycket för att avhålla andra från trakasserier genom att göra klart för omgivningen att de anser att sådant beteende är oacceptabelt och genom att stödja arbetskamrater som blivit utsatta för trakasserier.

### **Chefens särskilda ansvar**

Chefer och arbetsledare har en särskild skyldighet att se till att trakasserier av någon form inte inträffar inom de arbetsområden för vilka de har ansvar. Cheferna ska personligen gå igenom förvaltningens policy och

handlingsplan med personalen och vid behov vidta åtgärder för att genomföra den. Cheferna ska också inta en tillmötesgående och stödjande attityd gentemot en anställd som upplever sig trakasserad. Chefen ska klart redogöra för hur man kommer att gå vidare med eventuell anmälan och vaka över så att inte det uppstår ytterligare problem eller trakasserier.

### **Förebyggande åtgärder**

De aktiviteter som finns i planen för lika behandling och möjligheter är förebyggande. Att arbeta aktivt med att planen är kommunicerad och förstådd och att aktiviteterna genomförs är en prioriterad uppgift för samtliga.

### **Åtgärder**

Den person som upplever att den är utsatt för trakasserier ska säga ifrån till den som trakasserar och vända sig till sin närmaste chef, HR-funktionen eller fackliga representant. I en situation där någon känner sig trakasserad, kan du som chef vidta en rad åtgärder:

- Som chef ska du se till att en utredning inleds utan dröjsmål för att ta reda på vad som hänt genom att ha inledande samtal, med den drabbade respektive den/ de utpekade.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv och kan göras antingen av HR-funktionen eller företagshälsovård eller i samarbete mellan båda. Facklig företrädare kan också bjudas in.
- I samtalet med den som sägs ligga bakom trakasserier är det viktigt att chefen är observant på om personen förstår att hans/hennes handlingar kan uppfattas som kränkande.
- Snabbt se till att den kränkande särbehandlingen upphör.
- Chefen ansvarar för skydd mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att en anmälan gjorts.
- Vid behov erbjuda professionellt stöd.
- Dokumentera handläggningen av utredningsprocessen genom skriftliga anteckningar. Sådana anteckningar kan vara avgörande vid en eventuell rättslig tvist.
- Följ upp den fortsatta utvecklingen samt de eventuella åtgärder som vidtagits.

Naturligtvis ska en anmälan om trakasserier behandlas skyndsamt och konfidentiellt.

Det är dessutom viktigt att försäkra sig om, både från arbetsgivaren och facklig organisation, att anmälaren inte blir trakasserad av arbetskamrater och arbetsledare för att han/hon gjort en anmälan.

### **Sanktioner**

Arbetsgivaren kan vidta sanktioner mot en anställd som kränker eller trakasserar andra genom att:

- Ge en disciplinpåföljd i form av varning
- Avstängning
- Omplacering eller uppsägning
- Avsked
- Om kränkningen är grov kan även en polisanmälan ske