

Östermalms stadsdelsnämnd

**Jämställdhets- och mångfaldsplan 3-
årsplan**

Avseende period 2016-2018



Innehållsförteckning

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

2 Samverkan

Samverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbete sker i förvaltningens samverkansorganisation, på APT, i samverkansgrupper och förvaltningsgruppen. Planen har tagits i samverkan på förvaltningsgruppens möte 2015-12-04 december.

3 Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska upplevas trygga, säkra och inkluderande för alla medarbetare i stadsdelen. Vid nybyggnation eller ombyggnad av befintliga lokaler ska tillgänglighet beaktas och hänsyn tas till jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Alla enheter ska systematiskt arbeta med arbetsmiljön för att minska arbetsskador och så långt det är möjligt minimera riskerna för sjukdomar relaterade till arbetsmiljö eller arbetsförhållandena.

Sjukfrånvaron ska minska och skillnaden mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro ska minska.

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:

Andelen ofrivilligt deltidsanställda ska minska.

Beskrivning

Ofrivilligt deltidsanställda ska erbjudas heltid eller högre sysselsättningsgrad om verksamheten så tillåter.

Önskvärt resultat

Ofrivilligt deltidsanställda erbjuds heltid/högre sysselsättningsgrad.

Uppföljningsmetod

Genom statistik taget ur LISA.

Mätetal	Ars-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andelen deltidsanställda i %			■ Heltidsanställning/utökad sysselsättningsgrad erbjuds till ofrivilligt deltidsanställda		2017-12-31

Mål:

Att män och kvinnor ska ha lika stor andel heltidsanställningar.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			🕒 Heltidsanställning är norm vid nyanställning		2018-12-31
■ Mätning görs årligen av Nyckeltalsinstitutet och ingår i JÄMIX					

Mål:

Att män och kvinnor ska ha lika stor andel tillsvidareanställningar.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			🕒 Tillsvidareanställning är norm vid nyrekrytering		2018-12-31
■ Mätning görs årligen av Nyckeltalsinstitutet och ingår i JÄMIX.					

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Det är möjligt att förena arbete och föräldraskap.

Beskrivning

Ta hänsyn till föräldraskap vid planering av arbetsuppgifter, möten och planeringsdagar. Flexibla arbetstidslösningar.

Uppföljningsmetod

Fortlöpande.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			🕒 Ta hänsyn till föräldraskap vid planering av arbetsuppgifter, möten och planeringsdagar. Flexibla arbetstidslösningar.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	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:

Trakasserier beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska förebyggas och motverkas.

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
■	Anmälda trakasserier		 Alla medarbetare ska vara uppmärksamma på uppträdanden, vare sig det är i ord eller handling, som kan uppfattas som diskriminerande eller på annat sätt kränkande eller förnedrande.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2018-12-31

4 Rekrytering

All rekrytering är kompetensbaserad. Ingen ska på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller funktionshinder uppleva sig ovälkommen att söka lediga tjänster i förvaltningen. Annonser ska vara utformade och formulerade på ett sådant sätt att de är ickediskriminerande. Alla som arbetar med rekrytering ska vara väl införstådda med diskrimineringslagen.

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:

Eftersträva en jämnare könsfördelning och en ökad mångfald

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Anställda män/kvinnor per befattning					
			① Vid rekrytering ska platsannonser utformas så att de stimulerar till mångfald och inte utesluter någon på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.	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:

Öka andelen jämställda befattningar

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel män i respektive befattning			① Vid rekrytering ska platsannonser utformas så att de stimulerar till mångfald och inte utesluter någon på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.		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:

Eftersträva jämnare könsfördelning

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ JÄMIX-rapport från Nyckeltalsinstitutet			📄 Vid rekrytering ska platsannonser utformas så att de stimulerar till mångfald och inte utesluter någon på grund av ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.		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 löneskillnader som enbart beror på kön.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnad i % mellan mäns och kvinnors medianlön			📄 Lönekartläggning		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 ut-

värdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Mål:

Lönekartläggning görs varje år

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Förvaltningens lönestatistik			Jämställdhets- och mångfaldsplan är handlingsplan för jämställda löner		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:

Fackliga organisationerna ska ha tillgång till förvaltningens lönestatistik

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Förvaltningens lönestatistik					

6 Lönekartläggning

Stadsdelsnämnden följer stadens lönekartläggning och lönestatistik. Inför löneöversyn görs en lönekartläggning där medianlönerna för befattningar med tio anställda eller fler jämförs för kvinnor och män.

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Uppföljning och analys av föregående plan 2013-2015

Uppföljning av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2013-2015 sker i samband med årlig lönekartläggning, vid uppföljning av förvaltningens resultat i Nyckeltalsinstitutets årliga mätning av Jämställdhetsindex, JÄMIX, genom årlig medarbetarenkät samt inför verksamhetsberättelse. Genomgång och diskussion av resultat bl a från medarbetarenkäten sker på förvaltningsgruppens möten

JÄMIX

Jämixon mäter jämställdheten i en organisation utifrån aspekterna; yrkesgrupper, ledningsgrupp, karriärmöjligheter, lön, långtidssjukfrånvaro, föräldradagar, heltidstjänster, tillsvidareanställda och jämställdhetsarbete. Varje aspekt genererar ett separat värde som tillsammans ger ett totalt utfall av Jämixon. Värdet för varje enskild aspekt blir högt när skillnaden mellan män och kvinnor är liten och lågt när skillnaden är stor, även om skillnaden är till fördel för kvinnor.

Förvaltningens JÄMIX har stigit under perioden, från 108 poäng 2012 till 131 poäng 2014. Medianvärdet för stadsdelsförvaltningarna 2014 var 111.

Nyckeltal i JÄMIX-rapporten där förvaltningen skiljer sig från övriga organisationer är:

- Långtidssjukfrånvaron, där långtidssjukfrånvaron för kvinnor är relativt låg jämfört med män
- Heltid, med hög andel kvinnor med heltidstjänster - utvecklingen går åt fel håll
- Policy, med relativt många frågor i jämställdhetsarbetet som inte uppfylls
- Tillsvidareanställning, med relativt liten skillnad i jämförelse med övriga stadsdelsförvaltningar.

LÖNEKARTLÄGGNING

Inga skillnader i lön som har berott på kön har upptäckts i samband med de lönekartläggningar som har gjorts under planeringsperioden

ÖVRIGT

Inga diskrimineringsärenden anmäldes under föregående planeringsperiod.