

Kungsholmens stadsdelsnämnd

Sid 1 (11)
2017-01-23

Kungsholmens stadsdelsnämnd

**Uppföljningsrapport Jämställdhets-
och mångfaldsplan**

Avseende period 2016

Innehållsförteckning

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

Bilagor

Bilaga 1: Kopia av Lönekartläggning Kungsholmen MK 201612

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

Samverkan är en viktig del i att skapa delaktighet och insyn för våra medarbetare. Under 2016 påbörjades en översyn och revision av samverkansöverenskommelsen i samarbete med alla fackliga organisationer. Förslaget är att antalet tillfällen för samverkan ska öka och att de både ska vara på enhetsnivå och avdelningsnivå. Processen förväntas avslutas i början av 2017.

3 Arbetsförhållanden

Det systematiska arbetet för en hållbar och inkluderande arbetsmiljö är alltid lika viktig och

aktuell. Under 2016 har frågan aktualiserats ytterligare då Arbetsmiljöverkets nya föreskrift "Organisatorisk och social arbetsmiljö" trätt i kraft. Arbetet med att implementera den nya föreskriften på Kungsholmen påbörjades under 2016 då en utbildning för samtliga chefer genomfördes av Företagshälsovården. Under året har det också varit fokus på riskbedömningar då en sådan utbildning också genomförts inom hela äldreomsorgen, av Arbetslivsresurs. Under 2016 påbörjades ett arbete med att förbättra socialsekreterarnas arbetsmiljö och förebygga arbetsrelaterad ohälsa utifrån stadens övergripande handlingsplan. Under 2017 kommer socialsekreterarnas arbetsmiljö fortsatt vara i fokus.

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 påverka och vara så delaktiga som möjligt.

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|---|------------|--------|--|---|------------|
|  AMI ska öka med ett index per år, från nuvarande 78 till 81, under 2018 | 79 | 78 |  APT minst 10 ggr per år | Förvaltningsle dningen Samtliga chefer | 2016-12-31 |
| Analys Under 2016 har staden inte genomfört någon medarbetarenkät så det senaste utfallet är 2015 års resultat då AMI var 78. Aktiviteterna APT, samverkan och medarbetarsamtal har dock genomförts enligt plan under 2016. Översyn av samverkan har i samråd med de fackliga organisationerna fortsatt under 2016 och förväntas avslutas under 2017. | | |  Samverkansgrupp minst 4 ggr per år | Fackliga organisationer Förvaltningsle dningen Samtliga chefer | 2016-12-31 |
| | | |  Utvecklingssamtal | Samtliga chefer | 2016-12-31 |
|  Andelen medarbetare som anger ett högt värde (7-10) på fråga nr 5 i medarbetarenkäten: "Jag har inom ramen för mitt uppdrag, möjlighet er att påverka hur jag ska utföra mitt uppdrag", ska öka med ett index per år från nuvarande 69 till 72 under 2018. | 70 | 69 |  Årlig mätning och redovisning av utfall på Förvaltningsgrupp | | 2016-12-31 |
| Analys Då staden inte genomfört någon | | | | | |

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|---|------------|--------|------------------|-------------------|-----------|
| medarbetarenkät under 2016 är det senaste värdet från 2015 då det låg på 69. 2015 års resultat redovisades på Förvaltningsgruppen under 2016. | | | | | |

Mål:

Arbetsförhållanden av fysisk- och psykosocial art inom Kungsholmens stadsdelsförvaltning lämpar sig för alla medarbetare.

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|---|------------|--------|--|---|------------|
|  Motivationsindex i medarbetarenkäten ska öka med 1 index varje år, från nuvarande 80 till 83 under 2018 | 81 | 80 |  Mätning av motivationsindex i medarbetarenkäten. | | 2016-12-31 |
| Analys Staden har under 2016 inte genomfört någon medarbetarenkät så senaste värdet är från 2015 och är 80. Resultatet från 2015 års enkät har redovisats på Förvaltningsgruppen under 2016. Skyddsronder har genomförts enligt plan och protokoll har skickats till ansvarig avdelningschef. | | |  Skyddsronder 1 gång per år och enhet. | Förvaltningsle dningen Samtliga chefer | 2016-12-31 |




5§ Förening för föräldrar och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena föräldrar och föräldraskap?

Mål:

Arbetet vid Kungsholmens stadsdelsförvaltning är organiserat så att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldrar och arbete.

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|---|------------|--------|--|-------------------|------------|
|  Skillnader i genomsnittligt antal föräldradagar mellan män och kvinnor ska minska med 1 dag per år, från nuvarande 64 till 61 under 2018. | 63 | 24 |  Kontakt ska hållas med föräldralediga män och kvinnor genom information, inbjudningar till arbetsplatsträff och personalmöten. | | 2016-12-31 |
| Analys | | |  Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar ska | | 2016-12-31 |

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|---|------------|--------|--|-------------------|------------|
| Enligt Jämixrapporten för 2016 har antalet föräldradagar som män tar ut ökat i våra verksamheter. Skillnaden i antalet uttagna föräldradagar mellan män och kvinnor har därmed minskat från 64 till 24 dagar. I jämförelse med stadens övriga stadsdelar är skillnaden i uttag av antalet föräldradagar mellan män och kvinnor klart mindre på Kungsholmen. | | | skickas till föräldralediga. | | |
| | | | <input checked="" type="checkbox"/> Mötet ska i möjligaste mån förläggas under dagtid. | | 2016-12-31 |
| | | | <input checked="" type="checkbox"/> Vid central introduktion för nyanställda ges information om rättigheter enligt föräldraledighetslagen och Stockholms stads policy gällande föräldraledighet. | | 2016-12-31 |


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:

Kungsholmens stadsdelsförvaltning är en förvaltning fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|--|------------|--------|---|-------------------|------------|
|  Antalet medarbetare som enligt medarbetarenkätens fråga nr 57: "Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på din arbetsplats?", inte upplever sig diskriminerade ska vara 100%. | 100 | 86 | <input checked="" type="checkbox"/> Förvaltningens riktlinjer angående kränkande behandling förankras årligen på alla enheters APT och förvaltningsövergripande introduktion för nyanställda medarbetare. | Samtliga chefer | 2014-12-31 |
| Analys Under 2016 har ingen medarbetarenkät genomförts så det senaste resultatet är från 2015 och är 86. Riktlinjer och rutin för anmälan av kränkande särbehandling har presenterats på APT enligt plan. För att stärka kunskapen om den sociala arbetsmiljöns betydelse har förvaltningens alla chefer fått utbildning i arbetsmiljöverkets nya föreskrift (2015:4) Social och Organisatorisk arbetsmiljö av företagshälsovården. | | | | | |

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:

Kungsholmen ska skapa möjlighet för alla personer, oavsett kön, etnisk tillhörigheter, religion eller annan trosuppfattning, att söka lediga anställningar.

Analys

Målet för 2016 var att andelen manliga anställda skulle öka med 1% från 16,5% till 17,5%. Resultatet för 2016 är 19 varpå årsmålet därmed är uppfyllt.

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|---|--------|--------|---|---------------|------------|
|  Andelen manliga anställda ska öka med en procent per år från nuvarande 16.5% till 19.5% under 2018. | 17,5 | 19 |  Annonserna ska utformas medvetet könsneutralt. HR-avdelningen granskar alla annonser. | | 2016-12-31 |



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:

Alla medarbetare ska ha likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|---|--------|--------|---|---------------|------------|
|  Andelen manliga anställda ska öka med en procent per år från nuvarande 16.5% till 19.5% under 2018. | 17,5 | 19 |  Särskilt beaktande av kompetensutveckling tas vid medarbetarsamtal. | | 2016-12-31 |

Mål:

Kungsholmens stadsdelsförvaltning eftersträvar en jämn könsfördelning



Beskrivning

Jämställdhetsindex ska öka till den 31 oktober 2015

Analys

2016 års mål är uppfyllt enligt Jämixrapporten.

Alla annonser om lediga tjänster har utformats könsneutralt och har granskats av HR-avdelningen enligt plan.

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|---|--------|--------|---|---------------|------------|
|  Andelen manliga anställda ska öka med en procent per år från nuvarande 16.5% till 19.5% under 2018. | 17,5 | 19 |  Annonserna ska utformas medvetet könsneutral och HR-avdelningen granskar alla annonser. | | 2016-12-31 |

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:

Kungsholmens stadsdelsförvaltning eftersträvar en jämn könsfördelning.

Analys

Ansträngningarna att öka andelen anställda män har resulterat i att könsfördelningen jämnats i högre grad än det uppsatta årsmålet.

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|---|--------|--------|---|---------------|------------|
|  Andelen manliga anställda ska öka med en procent per år från nuvarande 16.5% till 19.5% under 2018. | 17,5 | 19 |  Vid rekryteringar ska förvaltningen särskilt anstränga sig att rekrytera det underrepresenterade könet, och att öka mångfalden. Anställning får den som bedöms som mest lämplig för arbetet oavsett | | 2016-12-31 |

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|---------|------------|--------|---------------------------|-------------------|-----------|
| | | | kön och etniskt ursprung. | | |

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:

Osakliga löneskillnader förekommer inte på Kungsholmens stadsdelsförvaltning.

Analys

En kartläggning av skillnaden mellan mäns och kvinnors löner inom samma befattning har genomförts för 2016. Kartläggningen visar att det inte förekommer några befattningar med osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

Aktuell kartläggning kommer att ligga till grund för 2017 års lönerrevision.

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|---|------------|--------|--|-------------------|------------|
|  Antal befattningar med osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska vara 0. | 0 | 0 |  Vid årlig lönerrevision ska lönen sättas utifrån avtal och lönekriterier och utan påverkan av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Genomgång av Stockholm stads lönekartläggning var tredje år. | | 2016-12-31 |

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

Mål:

Kungsholmens plan för jämställda löner ska motverka osakliga löneskillnader.

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|--|--------|--------|--|---------------|------------|
|  Antal befattningar med osakliga löner mellan män och kvinnor ska vara 0. | 0 | 0 |  Kungsholmen gör en lönekartläggning inför varje årlig lönerrevision. Om vi finner osakliga löneskillnader inom någon befattning kommer aktuell avdelningschef att ansvara för åtgärder. | | 2016-12-31 |
| | | |  Kungsholmens lönekartläggning avseende män och kvinnors medianlöner inom samma befattning redovisas på chefsforum och ligger till grund för ledningens riktlinjer för varje årlig lönerrevision. | | 2016-12-31 |
| | | |  Stockholms stads lönekartläggning redovisas på Förvaltningsgrupp var tredje år. | | 2016-12-31 |

6 Lönekartläggning

En kartläggning av 2016 års löner och skillnader mellan män och kvinnor inom samma befattning har genomförts. Kartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor förekommer, se bifogad fil.

Kartläggningen kommer användas som underlag för lönerrevisionen 2017.

7 Tillägg och ändringar från föregående år