

Uppföljningsrapport Jämställdhets- och mångfaldsplan

Avseende period 2016-2018

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Samverkan	4
3 Arbetsförhållanden	5
3.1 Uppföljning	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	6
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	8
4 Rekrytering	9
4.1 Uppföljning	9
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	9
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	11
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	11
5 Lönefrågor	12
5.1 Uppföljning	12
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	12
11§ Handlingsplan för jämställda löner	13
6 Lönekartläggning	14
7 Tillägg och ändringar från föregående år	14

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 avser 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.

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 innebär att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

Nämndernas och styrelsernas arbete

2 Samverkan

I trafikkontorets arbetsgrupp för jämställdhets- och mångfaldsfrågor finns representanter från alla avdelningar samt från Vision och Saco. Deltagarna har engagerat och aktivt arbetat med att ta fram Jämställdhets- och mångfaldsplanen samt uppföljning och analys. Planen är samverkad med de fackliga organisationerna dels genom representation i arbetsgruppen dels genom att den behandlats på förvaltningsgruppen.

3 Arbetsförhållanden

3.1 Uppföljning

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder arbetsgivaren planerar att 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	100	100	 Varje enhet har en stående punkt på APT		2018-12-31
Analys Alla enheter har haft förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan på APT			 Ärligen följa upp och förbättra förvaltningens JÄMIX-resultat		2018-12-31
			Analys Resultatet från JÄMIX har analyserats och följts upp i förvaltningens arbetsgrupp för jämställdhets- och mångfaldsfrågor.		
 Samtliga nyanställda får information	100	100	 Introduktion till nyanställda om förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete		2018-12-31
Analys Vid introduktion för nyanställda informeras om förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.					

Mål:

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla oavsett kön, etnicitet, religion eller sexuell läggning och ett öppet arbetsklimat ska främja delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen.

Beskrivning



Med arbetsförhållanden menas fysiska, psykiska och organisatoriska förhållanden. Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla.

Önskvärt resultat

Ett öppet arbetsklimat har skapat delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
— Medarbetarenkät (AMI)			 Distansarbete kan användas där så är möjligt och lämpligt.		2018-12-31
Analys Ingen medarbetarenkät har genomförts under 2016.			Analys Aktiviteten har fullgjorts under året.		
			 Resultatet av medarbetarenkät ska analyseras ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och används i planering av fortsatt arbete för att förbättra arbetsförhållandena.		2018-12-31

5§ Förening för föräldrar och föräldraskap

Beskrivning

Hur arbetsgivaren planerar att underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förening föräldrar och föräldraskap.

Mål:

Arbetet inom förvaltningen är organiserat på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete

Beskrivning

På trafikkontoret vill vi skapa arbetsförhållanden som underlättar för alla anställda att dela föräldraansvaret. Förvaltningen vill uppmuntra medarbetare som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet och attityden till uttag av föräldradagar är positiv, oavsett kön.

Önskvärt resultat

100% av medarbetarna upplever att de på ett bra sätt kan förena arbete med familjeliv.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som svarar med höga poäng i medarbetarenkäten	80		▶ Chefer bevakar att föräldralediga inte halkar efter i löneutvecklingen på grund av sin ledighet.		2018-12-31
Analys Ingen medarbetarenkät har genomförts under 2016.			Analys Lönesättande chef bevakar detta i samband med den årliga lönerevisionen.		
			▶ Flexibla arbetstider ska underlätta för medarbetarna att förena arbete med familjeliv.		2018-12-31
			Analys Avtalet om flexibel arbetstid innebär att kontorets medarbetare inom vissa ramar förfogar över förläggningen av sin arbetstid. Utgångspunkten är verksamhetens behov, planering och arbetets art som styr medarbetarnas möjlighet att utnyttja flexitidssystemet. Kontorets strävan är att medarbetarna ska få möjlighet att förena en väl fungerande verksamhet med familjeliv.		
			▶ Inför längre föräldraledighet ska chef och medarbetare ha ett samtal för att komma överens om hur kontakten under ledigheten ska se ut samt stämma av vilken information som medarbetaren önskar under ledigheten.		2018-12-31
			Analys Aktiviteten har fullgjorts under året.		
			▶ Kontorsövergripande		2018-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			möten förläggs med hänsyn till familjeliv		
			Analys Kontoret försöker förlägga arbetet och möten på sådant sätt att det ska gå att förena med föräldraskap.		

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, nolltolerans råder och alla anställda bemöts med samma respekt.

Önskvärt resultat

Inga trakasserier eller diskriminering förekommer.

Uppföljningsmetod

Antal inkomna anmälningar i RISK
Medarbetarenkäten

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel som upplever sig trakasserade.	0	0	 Anmälningar av kränkningar ska rapporteras i RISK		2018-12-31
Analys Då Arbetsmiljöverket har kommit med ny föreskrift gällande organisatorisk och social arbetsmiljö har stadens stadsövergripande rutiner upphört att gälla. Under året har trafikkontoret i samverkan med de fackliga organisationerna tagit fram förhållningssätt och lokala rutiner för att motverka kränkande särbehandling. Under året har inga anmälningar av kränkande särbehandling rapporterats i RISK			 Rutiner för att motverka kränkande behandling inklusive trakasserier ska göras kända på förvaltningen i samband med introduktion av nyanställda och vartannat år på APT där jämställdhets- och mångfaldsplanen tas upp samt rutiner kring diskriminering.		2018-12-31
			 Utbildning i		2018-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			diskrimineringslagen för alla chefer och medarbetare ska utföras under 2016		
			Analys Tre stycken utbildningstillfällen om mänskliga rättigheter har genomförts under hösten 2016. Utbildningen var obligatorisk och omfattade även diskrimineringslagen.		

4 Rekrytering

4.1 Uppföljning

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

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

Mål:

Alla ges möjlighet att söka lediga tjänster på kontoret.

Beskrivning

Trafikkontoret utannonserar samtliga lediga tjänster i Jobba i stan. Tjänster som är kortare än 3 månader kan undantas från detta. Kompetensbaserad rekrytering används som metod och därigenom minskar risken för diskriminering och underlättar likabehandling. Förvaltningen ser mångfald som en tillgång och därför ska det nämnas i annonstexten att vi ser flerspråkighet som meriterande.


Önskvärt resultat




Alla tjänster som är längre än 3 månader utlyses för att främja mångfald bland kontorets medarbetare.

Uppföljningsmetod

Antal tjänster som lysts ut av antalet tjänster som tillsatts.

Antal chefer som har gått utbildningen Kompetensbaserad rekrytering.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
— Antal chefer som deltagit i utbildningen kompetensbaserad rekrytering			 Utbildning i kompetensbaserad rekrytering		2018-12-31
			Analys Förvaltningen har återkommande utbildning i		

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			kompetensbaserad rekrytering.		
 Antal tjänster som utlysts	100	100	 Utlysa samtliga lediga tjänster på kontoret		2018-12-31
			Analys Under 2016 har alla tjänster längre än tre månader utlysts.		
			 Nyanställda chefer ska informeras om rekrytering ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.		2018-12-31
			Analys Aktiviteten har fullgjorts under året.		

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	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel medarbetare som samtalat om sin kompetensutveckling med närmaste chef	100		 Utbildning för chefer i lönesättande samtal och medarbetarsamtal inom ramen för stadens löneprocess	HR	2018-12-31
Analys Då ingen medarbetarenkät genomförts under 2016 saknas möjlighet att veta utfall.			Analys Utbildning sker kontinuerligt.		
			 Årligt lönesättande samtal och medarbetarsamtal	Samtliga chefer	2018-12-31
			Analys Aktiviteten har fullgjorts under året.		

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt arbetsgivaren planerar 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 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	100		 Utbildning i kompetensbaserad rekrytering		2018-12-31
			Analys Förvaltningen har återkommande utbildning i kompetensbaserad rekrytering		

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser arbetsgivaren planerar 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 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	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel jämställda yrkesgrupper med måttet (40-60%) mellan män och kvinnor			 Chefer ska ta hänsyn till jämställdhet och mångfald vid rekrytering.		2018-12-31
			Analys Aktiviteten har fullgjorts under året.		
			 Om möjligt ska både män och kvinnor delta i rekryteringsarbetet.		2018-12-31
			Analys Aktiviteten har fullgjorts under året.		

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	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel osakliga löneskillnader	0	0	 Lönekartläggning och analys av lönebildens	Förvaltningsledningen HR	2018-12-31
			Analys Sker årligen i samband med löneöversyn.		
			 Utbildning för chefer och medarbetare i stadens löneprocess	HR	2018-12-31
			Analys Aktiviteten kommer att genomföras under våren 2017.		

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 upprättas vart tredje år

Beskrivning

Kontoret upprättar vart tredje år en handlingsplan för jämställda löner.



Önskvärt resultat

Den handlingsplan som upprättas genomförs.

Uppföljningsmetod

Följs upp vart tredje år i JMP.

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

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Antal handlingsplaner som tagits fram för jämställda löner			 Upprätta handlingsplan för jämställda löner		2018-12-31
			 Inför den årliga löneöversynen ska uppmärksammas att lönesättning inte får vara diskriminerande		2018-12-31
			Analys Aktiviteten har fullgjorts under året.		

6 Lönekartläggning

En årlig lönekartläggning görs av kontorets ledningsgrupp i samband med löneöversynen.

7 Tillägg och ändringar från föregående år