

Östermalms stadsdelsnämnd

**Uppföljningsrapport Jämställdhets-  
och mångfaldsplan**

## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b>	<b>3</b>
<b>2 Samverkan</b>	<b>4</b>
<b>3 Arbetsförhållanden</b>	<b>4</b>
3.1 Uppföljning	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	5
5§ Förena förvärvsarbete 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	8
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	9
<b>5 Lönefrågor</b>	<b>9</b>
5.1 Uppföljning	9
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	9
11§ Handlingsplan för jämställda löner	10
<b>6 Lönekartläggning</b>	<b>10</b>
<b>7 Tillägg och ändringar från föregående år</b>	<b>10</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 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.

## 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 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:

**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.

#### Analys

Av förvaltningens 849 tillsvidareanställda medarbetare arbetar 13 % deltid. Förfrågningar om önskemål att arbeta heltid/få utökad arbetstid gick ut till anställda inom äldreomsorgens hemtjänst under 2015-2016. I de flesta fall kunde de som önskade arbeta heltid/få utökad arbetstid erbjudas sådana anställningar. Under 2017 kommer en förnyad förfrågan gå ut till förvaltningens deltidsanställda inom samtliga verksamhetsprogram. 13,5% av förvaltningens tillsvidareanställda kvinnor arbetar deltid, motsvarande siffra för männen var i december 2016 23 %.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
---------	---------	--------	------------------	----------------	-----------

Mätetal	Års-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.**

### Analys

JÄMIX jämställdhetsindex för 2015 visar att förvaltningen fortfarande har hög andel kvinnor med heltidsanställningar jämfört med män, skillnaden i denna mätning var drygt 5 %. Skillnaden har minskat jämfört med 2014 års index då skillnaden var 9 %. Enligt förvaltningens egen mätning per december 2016 är skillnaden åter 9 %.

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

Mål:

**Att män och kvinnor ska ha lika stor andel tillsvidareanställningar.**

### Analys

Av JÄMIX rapport för 2015 framgår att skillnaden i andelen tillsvidareanställda kvinnor jämfört med män har minskat något jämfört med 2014, men att andelen tillsvidareanställningar fortfarande är högre för männen. 89 % av förvaltningens kvinnor är tillsvidareanställda, motsvarande siffra för männen är 91 %.

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

## 5§ Förening förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstare 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

### 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:

##### Eftersträva en jämnare könsfördelning och en ökad mångfald

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Anställda män/kvinnor per befattning					
			▶ 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.	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga rekryterande 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					
			▶ 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 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 löneskillnader som enbart beror på kön.

### Analys

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

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
---------	---------	--------	------------------	----------------	-----------

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

Mål:

**Lönekartläggning görs varje år**

### Analys

Inför 2016 års löneöversyn gjordes en lönekartläggning där medianlönerna för befattningar med tio anställda eller fler jämfördes för kvinnor och män. Inga skillnader som berodde på könstillhörighet framkom.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Förvaltningens lönestatistik			 Jämställdhets- och mångfaldsplan är handlingsplan för jämställda löner		2018-12-31

## 6 Lönekartläggning

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

## 7 Tillägg och ändringar från föregående år