

Handläggare
Susannah Sjöberg
08-508 20 905

Till
Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsnämnd
2020-03-05

Stadsdelsförvaltningens systematiska jämsällldhetsarbete

Svar på skrivelse från (SD)

Förvaltningens förslag till beslut

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Anders Carstorp
Stadsdelsdirektör

Sammanfattning på lättläst svenska

Tobias Karlsson (SD) har lämnat en skrivelse till Enskede-Årsta-Vantör stadsdelsnämnd.

Skrivelsen innehåller tre frågor om stadsdelsnämndens arbete med jämställdhet.

Förvaltningen svarar att omotiverade skillnader betyder att tid, pengar eller makt inte delas rättvist mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Det kan till exempel mätas genom att undersöka skillnader mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro. Förvaltningen svarar också att alla arbetsgivare enligt lag ska arbeta mot att någon diskrimineras på arbetet och det ska göras i fyra steg.

Bakgrund

Förvaltningen har tagit emot en skrivelse från Tobias Karlsson (SD) om förvaltningens systematiska jämställdhetsarbete.

I skrivelsen efterfrågas svar på följande frågor:

1. Vad avses med omotiverade skillnader (mellan kvinnor och män, flickor och pojkar) och hur mäter förvaltningen det?
2. Kan förvaltningen ge konkreta exempel på hur jämställdhetsperspektivet integreras i beslutsfattande?
3. Kan förvaltningen utveckla hur analysen av lön och arbetsvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv går till samt precisera exakt hur förvaltningen kommer fram till om aktiva åtgärder behövs och vad dessa typer av åtgärder innebär?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av staben i samverkan med HR-enheten på administrativa avdelningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Nedan redovisas förvaltningens svar för respektive fråga.

1. *Vad avses med omotiverade skillnader (mellan kvinnor och män, flickor och pojkar) och hur mäter förvaltningen det?*

Omotiverade skillnader är ett begrepp som bland annat används inom arbetet med jämställdhetsintegrering. Det handlar om ojämn fördelning av tid, makt och resurser mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Detta kan mätas kvantitativt genom att till exempel mäta hur många OSA-platser¹ som tilldelas kvinnor respektive män eller hur hög sjukfrånvaron är för kvinnor respektive män. Det kan även mätas kvalitativt genom till exempel observationsstudier av bemötande inom förskola, fritid eller socialtjänst.

2. *Kan förvaltningen ge konkreta exempel på hur jämställdhetsperspektivet integreras i beslutsfattande?*

Ett konkret exempel är att förvaltningen ska, i alla tjänsteutlåtanden där det är relevant, göra en jämställdhetsanalys av beslutet.

3. *Kan förvaltningen utveckla hur analysen av lön och arbetsvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv går till samt precisera exakt hur förvaltningen kommer fram till om aktiva åtgärder behövs och vad dessa typer av åtgärder innebär?*

Lönekartläggningen handlar om lika lön för lika arbete och syftet är att förhindra osakliga löneskillnader.

Lönekartläggningen görs av stadsledningskontoret och jämförelsen blir därmed på alla befattningar i staden. För Enskede-Årsta-Vantör har lönekartläggningen inte visat på omotiverade skillnader i lön baserat på kön.

Alla arbetsgivare ska arbeta för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Arbetet beskrivs i diskrimineringslagen och kallas för aktiva åtgärder. I arbetet ingår till exempel att förhindra sexuella trakasserier, genomföra lönekartläggning och underlätta för anställda att kombinera arbete med föräldraskap. Arbetet bedrivs likt det systematiska arbetsmiljöarbetet i fyra steg, där analys är ett av stegen. Utifrån den undersökning verksamheterna gör ska en handlingsplan upprättas med åtgärder mot diskriminering.

Bilaga

Skrivelse från (SD) om stadsdelens systematiska jämställdhetsarbete.