

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Jämställdhets- och mångfaldsplan

3-årsplan

Avseende period 2016-2018

Reviderad 2016-12-15

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.

1.1 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 diskrimineringslagen1 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 innebär att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

1.2 Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings arbete

Den sammanhållna diskrimineringslagen som började gälla år 2009 stadgar att en arbetsgivare ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete var tredje år. Diskrimineringslagen, Stockholms stads riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet samt Stockholms stads personalpolicy utgör basen för arbetet inom Skarpnäcks stadsdelsförvaltning.

Förvaltningen arbetar ständigt för att slå vakt om alla människors lika värde och en hållbar arbetsmiljö inom verksamheterna, samt för att motverka all form av diskriminering och trakasserier.

I Skarpnäcks stadsdelsförvaltning råder jämställdhet mellan kvinnor och män. Förvaltningen har det generella synsättet att en blandad personalstyrka när det gäller t.ex. kön, utbildning,

kulturell bakgrund, erfarenhet och ålder är givande för verksamheten. Blandade grupper ser problem och lösningar ur fler perspektiv där förutsättningar finns för medarbetarna att nå ett bättre resultat. För att uppnå en god arbetsmiljö måste jämställdhets- och mångfaldsarbetet införlivas i det dagliga arbetet inom varje enhet. Arbetet är integrerat med planering, genomförande och uppföljning inom alla förvaltningens verksamheter.

Förvaltningen arbetar för en god och stimulerande arbetsmiljö. Skarpnäck har tagit fram en arbetsmiljöpolicy som stöd i arbetet. Chefen har ansvar för att arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen bedrivs så att anställda inte utsätts för kränkande behandling eller trakasserier i olika former. Förvaltningen har rutiner för att motverka kränkande behandling.

1.3 Ansvarsfördelning för jämställdhets- och mångfaldsarbetet

Förvaltningsledningen har det övergripande ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom förvaltningen. *Varje chef* har ansvar för arbetet inom sin respektive enhet. *Varje medarbetare* är delaktig i att skapa ett arbetsklimat som kännetecknas av ömsesidig respekt och ett tillåtande förhållningssätt, där varken diskriminering eller trakasserier förekommer. *Arbetsgivare* och *fackliga organisationer* har gemensamt ansvar för ett bra jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Som stöd till jämställdhets- och mångfaldsarbetet finns *HR-konsulter* på administrativa avdelningen.

2 Samverkan

Genom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare skapas en hållbar arbetsmiljö. Det är ett gemensamt ansvar att upptäcka och uppmärksamma förhållanden i omgivningen som inte är jämställda eller som inte främjar mångfald. Det är också ett gemensamt ansvar att föra fram goda idéer och förslag så att förhållandena inom förvaltningen kontinuerligt kan förbättras och utvecklas. Enligt 3 kap. 1§ diskrimineringslagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2016-2018 har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna. Planen samverkades i förvaltningsgruppen 2015-12-01.

3 Arbetsförhållanden

3.1 Diskrimineringslagen 3 kap. 4§ - Lämpliga arbetsförhållanden

Mål:

Alla medarbetare ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen

Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
II Minst en gång per år ska planen tas upp på ett APT. Skrivs in i minnesanteckningarna från APT.	Följs upp av avdelningschef	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31

Mål:

Arbetsplatserna har en hållbar arbetsmiljö där chefer och medarbetare arbetar tillsammans för att nå verksamhetens mål. AMI (aktivt medarbetarindex) är 84 procent i slutet av planperioden och kvinnor och män upplever sin arbetssituation lika.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning arbetar aktivt för att följa upp medarbetarenkäten och handlingsplaner. Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings arbetar aktivt för att erbjuda medarbetare som arbetar ofrivilligt deltid, heltid om verksamheten tillåter.

Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
II Genom AMI samt andra psykosociala frågor mäts målet i medarbetarenkäten	Uppföljning sker i förvaltningsgruppen	Förvaltningsledningen	2018-12-31
II Följa upp resultatet från medarbetarenkäten och koppla en handlingsplan till den.	Uppföljning av handlingsplanerna sker i förvaltningsledningen	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
II Förvaltningsövergripande uppföljning av resultatet från genomförd medarbetarenkät	Uppföljning sker i förvaltningsgruppen	Förvaltningsledningen	2018-12-31
II Information till cheferna om att förvaltningen ser positivt på att medarbetare, av religiösa skäl, tar ledigt på andra delar av året än kring de traditionellt svenska storhelgerna	Följs upp i och med verksamhetsuppföljning	Förvaltningsledningen	2018-12-31
II Erbjuder heltidsanställning till ofrivilligt deltidsanställda.	Uppföljning under året i HR-avstämningsmöten med respektive enhetschef	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
II Kartlägga deltidsanställdas intresse för heltid.	Löpande	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31

3.2 Diskrimineringslagen 3 kap. 5§ - Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Mål:

Organisera arbetet så att det går att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetet vid Skarpnäcks stadsdelsförvaltning är organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
II Introduktionsplan vid återgång efter föräldraledighet.	Följs upp varje år av Avdelningschef	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31

3.3 Diskrimineringslagen 3 kap. 6§ - Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Mål:

Ingen medarbetare utsätts för trakasserier eller repressalier

Ingen medarbetare utsätts för trakasserier eller repressalier och medarbetarna känner sig respekterade. Andel medarbetare som inte upplever sig vara diskriminerade på sin arbetsplats ska vara 100 procent.

Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
II Höja acceptansen för olikheter genom att diskutera värdegrunds-, likabehandling- och bemötandefrågor på APT. Som stöd går det att låna värdegrundsspelet eller göra bemötandeövningar. Skrivs in i minnesanteckningarna från APT.	Följs upp varje år av avdelningschef	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
II Ta upp rutinerna för att motverka kränkande behandling en gång per år på APT. Skrivs in i minnesanteckningarna från APT.	Följs upp av avdelningschef	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
II Information till nyanställda att det föreligger nolltolerans avseende trakasserier. Detta mäts regelbundet genom medarbetarenkäten.	Att ingen utsätts för diskriminering och trakasserier mäts regelbundet i medarbetarenkäten. Uppföljning att information till anställda sker följs upp under året i HR-avstämningsmöten med respektive enhetschef	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31

4 Rekrytering

4.1 Diskrimineringslagen 3 kap. 7§ - Möjlighet att söka lediga anställningar

Mål:

Öka mångfalden bland förvaltningens medarbetare

Förvaltningen ska eftersträva att öka mångfalden bland förvaltningens medarbetare.

Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
II Använda kompetensbaserad rekrytering. Utforma stödmaterial samt utbilda chefer i att använda kompetensbaserad rekrytering.	Följs upp i och med verksamhetsuppföljning	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
II Utforma likvärdiga annonser med mångfaldsperspektiv.	Stickprov på ett urval av annonser inför årsredovisningen	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31

4.2 Diskrimineringslagen 3 kap. 8§ - Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Mål:

All kompetens som är relevant för verksamheten tas tillvara

All kompetens som är relevant för verksamheten tas tillvara och utvecklas så långt som det är möjligt. Alla medarbetare har individuella möjligheter till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.

Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
II Medarbetarna ska årligen ha medarbetarsamtal där handlingsplan för kompetensutvecklingsbehovet tas fram.	Följs upp av avdelningschef	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
II Årlig revidering av personalförsörjningsplanen.	Verksamhetsuppföljning	HR-teamet	2018-12-31

4.3 Diskrimineringslagen 3 kap. 9§ - Insatser vid ojämnr könsfördelning

Mål:

Eftersträva jämnare könsfördelning

Förvaltningen ska eftersträva att uppnå en jämnare könsfördelning. Andelen män som söker utannonserade anställningar ska öka. Minst 15 procent av de månadsanställda ska vara män i slutet av planperioden (andelen män var 13 procent i augusti 2015). HR-teamet ska arbeta aktivt med att öka kunskapen om kompetensbaserad rekrytering bland cheferna och utveckla annonstexterna.

Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
II Kompetensbaserade och könsneutrala annonser	Stickprov på ett urval av annonser inför årsredovisningen	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
II Utveckla cheferna i användandet av kompetensbaserad rekrytering.	Följs upp i och med verksamhetsuppföljningen	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31

5 Lönefrågor

5.1 Diskrimineringslagen 3 kap. 10§ - Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Mål:

Inga osakliga löneskillnader finns inom förvaltningen

Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
II Gemensamma mål- och ansvarsbeskrivningar ska tas fram för de vanligaste befattningarna i förvaltningen	HR-teamet följer upp arbetet med respektive avdelningschef	HR-teamet	2018-12-31
II Genomföra lönekartläggning årligen.	Tillsammans med de fackliga representanterna inför lönöversynen	HR-teamet	2018-12-31

Mål:

Lön sätts utifrån avtal och ickediskriminerande lönekriterier

I förvaltningen sätts lön utifrån avtal och ickediskriminerande lönekriterier.

Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
II Regelbunden översyn av verksamhetsbaserade lönekriterier.	Områdesvisa chefsmöten	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31

Mål:

Varje medarbetare ska känna till motiven till den egna lönen

Varje medarbetare ska med utgångspunkt av lönekriterierna känna till motiven till den egna löneutvecklingen.

Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
II Föräldralediga medarbetare ska inte få en sämre löneutveckling	Analysera löneutvecklingen efter årlig löneöversyn för att ta med sig resultatet till nästa löneöversyn	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
II Att alla medarbetare känner till motiven till den egna löneutvecklingen mäts via medarbetarenkäten	I samband med att medarbetarenkätens resultat presenteras	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31

6 Lönekartläggning

Inför 2016 års löneöversyn gjorde förvaltningen en lönekartläggning. Förvaltningen kunde inte utläsa några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Staden centralt kommer årligen göra övergripande lönekartläggning där förvaltningen ser över lönerna i olika befattningar.

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Analys av föregående plan görs i och med verksamhetsberättelsen för 2016.