



## JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

### 2010-2012

Reviderad november 2011

I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska Stockholm vara en mångsidig storstad i världsklass. Stockholm stad vill därför ta tillvara alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådningar som stadens invånare och anställda har.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet för stadens invånare beaktas särskilt i stadens olika verksamheter medan jämställdhets- och mångfaldsarbetet för stadens anställda beskrivs i stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner.

I enlighet med Diskrimineringslagen ska Östermalms stadsdelsförvaltning motverka diskriminering på grund av

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

**Jämställdhet** avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

**Jämlikhet** utgår från alla människors lika värde. Det innebär att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Mångfald** förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas



efter sina egna förutsättningar och önsknings oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Vår strävan är att jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska vara ett naturligt inslag i arbetet. Jämställdhet och mångfald ska därför vara en stadigvarande punkt i dagordningen för arbetsplatsträffar.

### **Mål för jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Östermalms stadsdelsförvaltning**

- Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män
- Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap
- Trakasserier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska förebyggas och motverkas
- En jämnare könsfördelning ska eftersträvas
- Stadsdelsförvaltningen ska inte ha några löneskillnader som beror på kön
- Andelen långtidssjuka kvinnor ska minska i förhållande till andelen långtidssjuka män
- Att män och kvinnor ska ha lika stor andel tillsvidareanställningar
- Att män och kvinnor ska lika stor andel heltidstjänster
- Att öka jämställdhetsindex med fem poäng till och med 2012-12-31

### **Genomförande - handlingsplan**

*Jämställdhet och mångfald ska integreras i all verksamhet*

En jämställd arbetsplats är en del i en bra arbetsmiljö. Diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen har många likheter beträffande rättigheter och skyldigheter. Målet är att alla arbeten med avseende på utförandet ska kunna anpassas efter individuella behov oavsett om arbetet utförs av en kvinna eller en man.

*Det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap*

Medarbetare ska inte missgynnas på grund av föräldraskap. Detta gäller arbetsuppgifter, arbetstider, löneutveckling och andra faktorer i arbetssituationen. Inte heller under den tid en medarbetare är föräldraledig ska diskriminering i form av utebliven information eller inbjudan till samlingar/trevligheter på arbetsplatsen förekomma. I planeringen av möten, planeringsdagar och liknande bör enheterna beakta hur detta fungerar för småbarnsföräldrar. Alla enheter strävar efter att ge medarbetarna möjlighet att påverka sin arbetstidsförläggning utifrån de möjligheter som verksamhetens art erbjuder.

*Trakasserier och annat kränkande beteende ska förebyggas och motverkas*

Trakasserier handlar om olika typer av mobbningsbeteenden. Alla trakasserier är oacceptabla. Detsamma gäller ovälkomna närmanden, som kränker den anställdes integritet och värdighet på arbetsplatsen. Det är också oacceptabelt att medarbetare utsätts



för nedsättande attityder eller språkbruk. ”Oskyldiga” yttranden kan vara kränkande. Det är den utsattes upplevelse av det inträffade som är av huvudsaklig betydelse. Alla medarbetare bör därför vara uppmärksamma på tendenser som utgör eller kan leda till kränkande särbehandling.

Av särskilt allvarligt slag är trakasserier som grundar sig på kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Den medarbetare som behöver stöd och råd ska främst vända sig till ansvarig chef och i andra hand till personalenheten. Varje chef måste vara lyhörd och respektera den utsattes reaktion vid en anmälan eftersom det är den utsattes upplevelse som är av huvudsaklig betydelse.

Förvaltningens nolltolerans när det gäller kränkande särbehandling ska vara känd av alla medarbetare genom att en genomgång görs vid introduktion av nyanställda samt vid arbetsplatsträffar (APT). Berörd chef ska, i samråd med personalenheten, utreda omständigheterna kring de upplevda trakasserier och vidta åtgärder så att trakasserier upphör.

- Den som utsätts för kränkning och/eller trakasserier ska tala om för den som kränker/-trakasserar att beteendet inte är välkommet och därför inte tolereras. Det kan ske muntligt eller i brev om det är svårt att konfronteras med den som kränker/trakasserar.
- Slutar inte personen med sitt beteende ska den utsatte omedelbart vända sig till sin chef, personalenheten och/eller sin fackliga företrädare.
- Den utsatte bör dokumentera kränkningen/trakasserier eftersom det kan fungera som ett konkret underlag vid diskussioner med den som trakasserar.
- Efter att anmälan är gjord ska en utredning göras av det inträffade.
- Berörd chef ska kontakta den som trakasserar för ett samtal där denne måste kunna förklara sitt beteende. Även den utsatte bör medverka i samtalet, tillsammans med sin fackliga representant. Personalenheten ska underrättas.
- Om trakasserier varit av grov art och pågått länge ska disciplinär åtgärd övervägas (skriftlig varning). Den som trakasserar ska göras medveten om att ett fortsatt trakasserande får konsekvenser som kan resultera i omplacering och slutligen uppsägning om det inte upphör.

#### *Rekrytering och lönesättning*

För att främja en jämnare könsfördelning kan förvaltningen, i förekommande fall, använda sig av riktad annonsering för att uppmana det underrepresenterade könet att söka tjänsten. Strävan till jämnare könsfördelning ska finnas inom hela förvaltningen och avse alla typer av arbete och kategorier av arbetstagare.



Förvaltningens lönepolicy, som utgår från stadens övergripande lönepolicy, ska tillämpas. Lönekriterierna gäller alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

En aktuell analys av löneskillnader mellan män och kvinnor som utför likvärdigt arbete ska finnas tillgänglig inför t.ex. löneöversynsförhandlingar för att kunna åtgärda eventuella osakliga löneskillnader.

Förvaltningens lönestatistik visar att kvinnor generellt har något högre lön än män i flertalet av de större yrkesgrupperna. Förvaltningen kommer att fortsätta arbetet med att analysera de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män inom respektive yrke.

#### *Långtidssjuka kvinnor*

Jämix jämställdhetsindex visar att andelen långtidssjuka kvinnor är större än andelen långtidssjuka män i förhållande till antalet anställda. Förvaltningen kommer med start under 2010 att inventera tänkbara orsaker till detta.

#### *Tillsvidareanställning*

Jämix jämställdhetsindex visar att förvaltningen har många män, jämfört med kvinnor, med tillsvidareanställningar. Det är rimligt att män och kvinnor har lika stor andel tillsvidareanställningar. Förvaltningen kommer att undersöka om tendensen fortsätter under 2012 och i så fall undersöka orsakerna till detta.

#### *Heltidstjänst*

Jämix jämställdhetsindex visar att förvaltningen har många kvinnor, jämfört med män, med heltidstjänster.

Det är rimligt att kvinnor och män har lika stor andel heltidstjänster. Förvaltningen kommer att undersöka om tendensen fortsätter under 2012 och i så fall undersöka orsakerna till detta.

#### *Öka jämställdhetsindex*

Jämix jämställdhetsindex mäter också hur långt förvaltningens sammanlagda jämställdhetsarbete har nått. Målsättningen är att förvaltningens jämställdhetsindex ska öka med fem poäng tom 2012-12-31. Detta ska ske genom ett aktivt arbete med ovanstående uppsatta mål.

### **Kostnader**

Inga kostnader under 2011 för diskrimineringsärenden.



Förvaltningens arbete med åtgärder och uppföljning redovisas i följande matris:

### Mångfalds- och jämställdhetsmål 2010-2012.

Mål	Åtgärd 2010-2012	Ansvarig	Uppföljning
Jämställdhet och mångfald är integrerat i all verksamhet.	Jämställdhet och mångfald tas med som en stående punkt i dagordningen för arbetsplatsträffar.	Respektive chef.	Personalenheten.
Det är möjligt att förena arbete och föräldraskap.	Vid planeringen av arbetsuppgifter, möten och även när det gäller planeringsdagar och liknande ska det beaktas hur det fungerar för småbarnsföräldrar. Flexibla arbetstidslösningar.	Respektive chef.	Fortlöpande
Trakasserier beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ska förebyggas och motverkas.	På arbetsplatserna ska det inte finnas bilder, kalendrar, skärmläckare och liknande som kan uppfattas diskriminerande eller på annat sätt kränkande eller förnedrande.	Berörda chefer, personalchef, förvaltningsledning, förvaltningsgrupp.	På förvaltningsgruppens möten.
Eftersträva en jämnare könsfördelning och en ökad mångfald.	Vid nyanställningar där sökanden har lika meriter prioritera sökanden: <ul style="list-style-type: none"><li>• Av det underrepresenterade könet</li><li>• Med utländsk bakgrund</li></ul>	Berörda chefer	Förvaltningsövergripande statistik.
Inga löneskillnader som enbart beror på kön.	Lönekartläggning. Vid lönerrevision ska vi se till att föräldraledigas löneutveckling inte halkar efter.	Berörda chefer, personalchef, fackliga organisationer.	Vid nyanställning och vid lönerrevisioner.



Att andelen långtidssjuka kvinnor ska minska i förhållande till andelen långtidssjuka män.	Inventera orsakerna till att kvinnor i högre omfattning är långtidssjukskrivna än män. Fortsätta med förvaltningens aktiva rehabiliteringsarbete.	Personalchef	I samband med verksamhetsberättelse .
Att män och kvinnor ska ha lika stor andel tillsvidareanställningar.	Förvaltningen kommer att undersöka om tendensen fortsätter under 2012 och i så fall undersöka orsakerna till detta.	Personalchef	I samband med verksamhetsberättelse
Att män och kvinnor ska ha lika stor andel heltidsanställningar.	Förvaltningen kommer att undersöka om tendensen fortsätter under 2012 och i så fall undersöka orsakerna till detta.	Personalchef	I samband med verksamhetsberättelse
Att öka Jämställdhetsindex med 5 poäng till och med den 31 december 2012.	Arbeta aktivt med förvaltningens uppsatta mål för jämställdhet och mångfald.	Berörda chefer, personalchef.	Att årligen mäta jämställdhetsindex (Jämix).