

Handläggare: Staffan
Odenkrants**Till**

Östermalms stadsdelsnämnd

Telefon: 08-508 100 62

Östermalms stadsdelsnämnd

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2014

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

Nämndernas och styrelsernas arbete

Mål för jämställdhets- och mångfaldsarbetet i Östermalms stadsdelsförvaltning

- 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
- Att män och kvinnor ska ha lika stor andel tillsvidareanställningar
- Att män och kvinnor ska ha lika stor andel heltidsanställningar
- Att öka jämställdhetsindex med fem poäng till och med 2013-12-31
- Att starta en jämställdhetsgrupp

Samverkan

Starta en jämställdhetsgrupp

Förvaltningen startar en partsgemensam jämställdhetsgrupp i syfte att ta fram ett åtgärdsprogram för att öka mångfalden och motverka diskriminering.

Arbetsförhållanden

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:

Att män och kvinnor ska ha lika stor andel heltidsanställningar.

Mål:

Att män och kvinnor ska ha lika stor andel tillsvidareanställningar.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Göra två mätningar per år, i maj och november.		Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31
		Göra två mätningar per år, i maj och november.		Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31

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 2013 och i så fall undersöka orsakerna till detta.

Heltidstjänst

Jämix jämställdhetsindex visar att förvaltningen har många kvinnor, jämfört med män, med heltidsanställningar. Det är rimligt att kvinnor och män har lika stor andel heltidsanställningar. Förvaltningen kommer att undersöka om tendensen fortsätter under 2013 och i så fall undersöka orsakerna till detta.

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare 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	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Ta hänsyn till föräldraskap vid planering av arbetsuppgifter, möten och planeringsdagar. Flexibla arbetstidslösningar.	Fortlöpande.	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga chefer	2014-12-31

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.

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	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		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.		Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer, Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga chefer	2014-12-31

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 trakasserierna och vidta åtgärder så att trakasserierna 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/trakasserierna 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 trakasserierna 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

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	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Vid nyanställningar där sökanden har lika meriter ska det underrepresenterade könet prioriteras.		Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga rekryterande chefer	2014-12-31

För att främja en jämnare könsfördelning kan förvaltningen, i förekommande fall, använda sig av riktad annonsering för att uppmäna 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.

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.

9§ Insatser vid ojämnr 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.

Lönefrågor

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.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Lönekartläggning.		Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31

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.

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.

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§. 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.

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Lönekartläggning

Lönekartläggning genomfördes juni 2012. En ny kartläggning kommer att göras efter löneöversyn 2013. 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.