

Till
Rinkeby-Kista
stadsdelsnämnd

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd

Uppföljningsrapport JMP

Planens giltighetstid

2013-2015

Innehållsförteckning

Inledning	4
Samverkan	5
Arbetsförhållanden	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	5
<i>Antalet ofrivilligt deltidsanställda ska minska</i>	<i>6</i>
<i>Skillnaden mellan kvinnor och mäns långtidssjukfrånvaro ska minska</i>	<i>6</i>
<i>Skillnaden mellan tillsvidareanställda män och kvinnor ska minska</i>	<i>8</i>
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	8
<i>Att underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete</i>	<i>8</i>
<i>Skillnaden mellan män och kvinnors föräldradagar ska vara oförändrad eller minska</i>	<i>9</i>
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	9
<i>Samtliga medarbetare inom förvaltningen ska känna till riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. De ska även känna till sitt eget ansvar samt hur de ska agera om sådana fall inträffar</i>	<i>10</i>
Rekrytering	11
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	11
<i>Förvaltningen ska ha en fortsatt bibehållen mångfald</i>	<i>11</i>
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.	11
<i>Skillnaden mellan andelen kvinnliga anställda och andelen kvinnliga chefer ska minska eller vara oförändrad</i>	<i>11</i>
9§ Insatser vid ojäm könsfördelning	12
<i>Förvaltningen ska fortsätta ha åtminstone tre yrkesgrupper med jämn könsfördelning</i>	<i>12</i>
Lönefrågor	13
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	13
<i>Förvaltningen ska ha en fortsatt jämställd löneutveckling</i>	<i>13</i>
11§ Handlingsplan för jämställda löner	13
<i>Lönepolitiskt program ska tas fram</i>	<i>14</i>
12§ Informera fackliga organisationer	14
<i>Fackliga organisationer ska informeras om handlingsplan för jämställda löner</i>	<i>14</i>
Lönekartläggning	14
Analys och utvärdering av föregående plan	14
Tillägg och ändringar från föregående år	14

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 förfaringssätt 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 förfaringssättet 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

Samverkan

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:

Antalet ofrivilligt deltidsanställda ska minska

Beskrivning

Sysselsättningsgrad. En kartläggning har gjorts 2012 om hur många medarbetare i Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning som är ofrivilligt deltidsanställda (dvs. önskar heltidsanställning). 22 kvinnor och 11 män anmälde att de var intresserade av heltid.

Uppföljningsmetod

Årlig uppföljning görs av personalavdelningen i samband med uppföljning av verksamhetsplan.

Kommentar

Under 2013 minskade andelen ofrivilligt deltidsanställda med 12%.

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Antalet ofrivilligt deltidsanställda ska minska med 10% per år	10		▶ Där så är möjligt ska ofrivilligt deltidsanställd erbjudas högre sysselsättningsgrad	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
				▶ Vid vakans ska ofrivilligt deltidsanställd ges möjlighet till att höja sin sysselsättningsgrad enligt särskild rutin.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

Mål:

Skillnaden mellan kvinnor och mäns långtidssjukfrånvaro ska minska

Beskrivning

Vid mätning 2012 var skillnaden 2,7%

Uppföljningsmetod

Årlig uppföljning med JÄMIX

Kommentar

Jämix-rapport gällande 2013 redovisas i april-maj 2014.

Kartlägningsarbete kring sjukfrånvaro har under 2013 utförts enligt de rutiner som har tagits fram. Rehabmöten hålls enligt plan. Dialog förs med medarbetare med längre sjukfrånvaro.

Undersökningar av fysisk och psykisk arbetsmiljö har utförts enligt planen, respektive

verksamhet har upprättat handlingsplaner utifrån eventuella brister och risker som framkommit i arbetsmiljön.

Dialog har förts på APT om friskvård och hälsa där information har lämnats om förvaltningens friskvårdsförmåner. En folder har även tagits fram med syfte till att ge inspiration.

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Skillnaden mellan kvinnor och mäns långtidssjukfrånvaro ska vara högst 2,3%	2,7				
				▶ Fortsatt karläggning av gruppen långtidssjuka kvinnor och män samt eventuella skillnader vid insatser	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
				▶ Förvaltningen ska fortlöpande undersöka och följa upp att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare så långt det är möjligt. Metoder för att undersöka arbetsmiljön är t.ex. skyddsronder, medarbetarenkät, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, samverkansgrupp och förvaltningsgrupp.	Fackliga organisationer, Samtliga chefer	2015-12-31
				▶ I överenskommelse med medarbetare som är sjukfrånvarande ska information från arbetsplatsträffar delges.	Samtliga chefer	2015-12-31
				▶ Medarbetare ska uppmuntras till friskvårdsaktiviteter genom information om subvention samt friskvårdstimme. Detta informeras om på arbetsplatsträffar samt vid medarbetarsamtal.	Samtliga chefer	2015-12-31
				▶ Rehabiliteringsmöten hålls var 14:e dag för medarbetare med upprepade kortidsfrånvaro samt för medarbetare med behov av rehabiliteringsinsatser	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2015-12-31

Mål:

Skillnaden mellan tillsvidareanställda män och kvinnor ska minska

Beskrivning

Anställningsform. Vid mätning 2012 var skillnaden 4%.

Uppföljningsmetod

JÄMIX

Kommentar

Jämix-rapport gällande 2013 redovisas i april-maj 2014.

	Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■	Skillnaden ska vara högst 2% år 2015	4				
				▶ Normen för anställning ska vara tillsvidareanställning	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
				▶ Vid rekrytering till yrkesgrupper där ojämnr könsfödelning råder bör, vid lika meriter, eventuell utjämning av könsskillnader beaktas.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål:

Att underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete

Uppföljningsmetod

Blankett till chefer

Kommentar

Utifrån verksamhetens möjligheter sker förläggning av möten, kurser och konferenser samt ges medarbetare möjlighet att påverka sin arbetstid och förläggning.

	Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
				▶ Medarbetare ska kunna vara delaktiga i att	Samtliga chefer	2015-12-31

	Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
				påverka sin arbetstid och förläggning av arbetstid så långt som möjligt		
				▶ Vid förläggning av möten, kurser och konferenser ska chef möjliggöra att småbarnsföräldrar kan delta	Samtliga chefer	2015-12-31

Mål:

Skillnaden mellan män och kvinnors föräldradagar ska vara oförändrad eller minska

Beskrivning

Föräldraledighet. Vid mätning 2012 tog föräldralediga män ut i genomsnitt 43 föräldradagar per år och föräldralediga kvinnor i genomsnitt 75 föräldradagar per år.

Uppföljningsmetod

JÄMIX

Kommentar

Jämix-rapport gällande 2013 redovisas i april-maj 2014.

	Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
—	Skillnaden ska vara i genomsnitt högst 32 dagar per år	32				
				▶ Hålla god kontakt vid föräldraledighet	Samtliga chefer	2015-12-31
				▶ Information från arbetsplatsträffar ska delges till föräldralediga medarbetare	Samtliga chefer	2015-12-31
				▶ Verka för att skapa lika villkor och möjlighet för män och kvinnor att ta ut föräldraledighet	Samtliga chefer	2015-12-31

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:

Samtliga medarbetare inom förvaltningen ska känna till riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. De ska även känna till sitt eget ansvar samt hur de ska agera om sådana fall inträffar

Uppföljningsmetod

Blankett till chefer samt medarbetarundersökning

Kommentar

Genomgång har gjorts på APT av jämställdhets- och mångfaldsplanen samt riktlinjer för att motverka kränkande behandling. En folder till medarbetare samt bruksanvisning till chefer har tagits fram med förslag till diskussionsfrågor samt kortfilmer. En del chefer har använt sig av dessa vid genomgång. Jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling delas ut på förvaltningens introduktionsdag för nyanställda.

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
				 Jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling går igenom och diskuteras på arbetsplatsträff minst en gång per år. Detta ska finnas som en återkommande punkt i årshjulet. Förslag till diskussionsfrågor finns i handledningsmaterial för chef.	Fackliga organisationer, Förvaltningsledningen, Samtliga chefer	2015-12-31
				 Jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling ingår som en obligatorisk del vid introduktion av nyanställda	Personalhandläggare/Personalenheten, Samtliga chefer	2015-12-31

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:

Förvaltningen ska ha en fortsatt bibehållen mångfald

Beskrivning

Andelen utrikes födda år 2011 av de anställda vid Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning uppgick till 46,7%. Andelen utrikes födda chefer vid årsskiftet 2011/2012 var 25,3%.

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:

Skillnaden mellan andelen kvinnliga anställda och andelen kvinnliga chefer ska minska eller vara oförändrad

Uppföljningsmetod

JÄMIX

Kommentar

Kompetenskartläggning har under 2013 genomförts gällande förskollärare och barnskötare inom förskolan.

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
				 Kompetenskartläggning ska göras för samtliga medarbetare i förvaltningen		2015-12-31

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:

Förvaltningen ska fortsätta ha åtminstone tre yrkesgrupper med jämn könsfördelning

Beskrivning

Vid mätning 2012 hade förvaltningen totalt 26 yrkesgrupper varav tre hade en jämn könsfördelning, vilket utgör median för stadsdelsförvaltningarna i staden.

Uppföljningsmetod

JÄMIX

Kommentar

Jämix-rapport gällande 2013 redovisas i april-maj 2014

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
				 Förvaltningens annonser ska utformas så att det framgår att förvaltningen ser det värde en jämn könsfördelning och mångfald tillför organisationen.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
				 Utveckla arbetssätt för kompetensbaserad rekrytering bl.a. genom att utveckla för kravprofil, annons, intervju, referenstagning och värdering av meriter. Detta görs för de vid rekrytering mest frekventa yrkesgrupperna. Personalavdelningen kommer i samarbete med verksamheterna att utföra detta arbete.	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga chefer	2015-12-31

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
				▶ Vid rekrytering till yrkesgrupper där ojämna könsfördelning råder bör, vid olika meriter, eventuell utjämning av könsskillnader beaktas	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

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:

Förvaltningen ska ha en fortsatt jämställd löneutveckling

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
				✓ Förvaltningen ska ta fram en lönepolicy		2013-12-31
				▶ Samtliga medarbetare ska få information om lönekriterierna		2014-12-31
				▶ Samtliga medarbetare ska ha lönesamtal		2015-12-31

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§. 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:

Lönepolitiskt program ska tas fram

Beskrivning

Stadsdelsförvaltningen har inrättat en lönepolitisk grupp med representanter från de olika verksamhetsområdena, personalavdelning, stadsdelsdirektör samt fackliga företrädare. Gruppen kommer under perioden 2013-2015 att ta fram en lönepolicy och i samband med detta ses lönekriterierna över.

Kommentar

Lönepolitiskt program är framtaget och beslutat under 2013. Programmet ska implementeras under 2014. Samtliga medarbetare är delaktiga i framtagandet av respektive enhets lönekriterier.

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.

Mål:

Fackliga organisationer ska informeras om handlingsplan för jämställda löner.

Kommentar

Fackliga organisationer har deltagit i arbetsgrupp vid framtagande av både jämställdhets- och mångfaldsplan samt lönepolitiskt program.

Lönekartläggning

Analys och utvärdering av föregående plan

Tillägg och ändringar från föregående år