

Till
Kommunstyrelsen**Uppföljningsrapport
kommunstyrelsens jämställdhetsplan**

Planens giltighetstid

2013 – 2015

Innehållsförteckning

Inledning	3
Samverkan	4
Arbetsförhållanden	4
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	4
<i>Den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska fungera för både kvinnor och män oavsett, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller yttryck.</i>	<i>5</i>
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	6
<i>Förena arbete och föräldraskap.....</i>	<i>6</i>
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	7
<i>Inga former av trakasserier och diskriminering ska förekomma. Vi ska arbeta i en miljö fri från kränkningar.</i>	<i>7</i>
Rekrytering	8
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar.....	8
<i>All rekrytering ska vara kompetensbaserad. Det ska finnas en väl underbyggd kravprofil som innehåller de krav och önskemål som ställs på utbildning, erfarenhet, kunskap, kompetens, intresse- och utvecklingspotential samt praktiska förutsättningar och andra krav.....</i>	<i>8</i>
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.	8
<i>En jämn könsfördelning ska eftersträvas vid kontoret. All rekrytering ska vara kompetensbaserad. Rekryteringar ska genomföras på ett korrekt sätt. Den fysiska arbetsmiljön ska fungera för både män och kvinnor.....</i>	<i>9</i>
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	9
<i>Jämn balans mellan kvinnor och män.....</i>	<i>9</i>
Lönefrågor	10
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.....	10
<i>Inga osakliga löneskillnader ska förekomma.</i>	<i>10</i>
11§ Handlingsplan för jämställda löner	10
<i>Om osakliga löneskillnader finns ska en handlingsplan upprättas.....</i>	<i>10</i>
12§ Informera fackliga organisationer	11
<i>Samverkan i förvaltningsgrupp.</i>	<i>11</i>

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 diskrimineringslagen 1 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 önsknings.

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:

Den fysiska och psykiska arbetsmiljön ska fungera för både kvinnor och män oavsett, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller yttryck.

Önskvärt resultat

Inga former av diskriminering ska förekomma.

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Arbetsförhållanden, enkäter		0			
				 Alla medarbetare ska informeras om jämställdhets- och mångfaldsplanen och rutinerna mot kränkande särbehandling och trakasserier. Detta görs på arbetsplatsträffar.	Samtliga chefer	2015-12-31
				Kommentar Aktivitet som ska ske löpande under året. Följs i slutet av året upp då en enkät skickas till samtliga chefer. Administrativa avdelningen kommer också informera cheferna om detta åtagande.		
				 Arbetsförhållanden diskuteras och följs upp varje år	Samtliga chefer	2015-12-31
				Kommentar Aktivitet som ska ske löpande under året. Följs i slutet av året upp då en enkät skickas till samtliga chefer. Administrativa avdelningen kommer också informera cheferna om detta åtagande		
				 Hjälpmedel som behövs för olika former av funktionsnedsättning köps in vid behov.	Samtliga chefer	2015-12-31
				Kommentar Om behovs finns införskaffas det.		
				 Jämställdhet- och mångfaldsplanen ska finnas på kontorets intranät.	Personalhandläggare/Personalenheten	2015-12-31
				Kommentar		

	Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
				Finns på intranätet.		
				 Rutiner mot kränkande särbehandling ska finnas på intranätet.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31
				Kommentar Finns på intranätet.		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Förena arbete och föräldraskap

Önskvärt resultat

Att kvinnor och män behandlas lika när de önskar ta ut föräldraledighet.

	Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
	Enkät till chefer.		0			
				 Föräldralediga ska erbjudas att delta i arbetsplatsträffar och andra aktiviteter och ska även löpande få information om verksamheten.	Samtliga chefer	2015-12-31
				Kommentar Aktivitet som ska ske löpande under året. Följs i slutet av året upp då en enkät skickas till samtliga chefer. Administrativa avdelningen kommer också informera cheferna om detta åtagande		
				 Inför en längre föräldraledighet ska den närmaste chefen ha ett samtal med medarbetaren där de ska komma överens om hur kontakterna ska hållas under ledigheten	Samtliga chefer	2015-12-31
				Kommentar Aktivitet som ska ske löpande under året. Följs i slutet av året upp då en enkät skickas till samtliga chefer. Administrativa avdelningen kommer också informera cheferna om detta åtagande		

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
				 Tid och plats för sammanträden/möten ska anpassas så att småbarnsföräldrar kan delta.	Samtliga chefer	2015-12-31
				Kommentar Imöjligheste mån försöker vi anpassa mötestiderna så att småbarnsföräldrar kan delta.		

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:

Inga former av trakasserier och diskriminering ska förekomma. Vi ska arbeta i en miljö fri från kränkningar.

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Inkomna anmälningar. Resultat i medarbetarenkäten.		0	 Kontrollera om det finns några anmälningar och se på resultatet i medarbetarenkäten.	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
				Kommentar Inga anmälningar finns. I medarbetarenkäten framgår att två personer svarat att det förekommer diskriminering på deras arbetsplats. Varje avdelning följer upp sina resultat.		
				 Alla medarbetare ska informeras om rutiner mot kränkande särbehandling och trakasserier.	Samtliga chefer	2015-12-31
				Kommentar Aktivitet som pågår under 2014		
				 Rutiner mot kränkande särbehandling finns på intranätet.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31
				Kommentar Finns på intranätet.		

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:

All rekrytering ska vara kompetensbaserad. Det ska finnas en väl underbyggd kravprofil som innehåller de krav och önskemål som ställs på utbildning, erfarenhet, kunskap, kompetens, intresse- och utvecklingspotential samt praktiska förutsättningar och andra krav.

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Utbildning om rekryteringsprocessen och diskrimineringslagstiftningen					
				 Chefer erbjuds stöd från HR genom hela rekryteringsprocessen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
				Kommentar Sker löpande. Alla chefer som önskar får stöd.		
				 Information om rekryteringsprocessen och diskrimineringslagstiftningen ska genomföras för chefer.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31
				Kommentar Kommer ske under våren 2014.		

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:

En jämn könsfördelning ska eftersträvas vid kontoret. All rekrytering ska vara kompetensbaserad. Rekryteringar ska genomföras på ett korrekt sätt. Den fysiska arbetsmiljön ska fungera för både män och kvinnor

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Statistik			 Information om rekryteringsprocessen och diskrimineringslagstiftningen ska genomföras för chefer.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31
				Kommentar Kommer ske under våren 2014.		

9§ Insatser vid ojämna 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:

Jämn balans mellan kvinnor och män.

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Andel kvinnor i förhållande till män.			 Om lika kompetens ska det underrepresenterade könet, om möjligt rekryteras.	Samtliga chefer	2015-12-31
Kommentar Andelen män ska öka.				Kommentar All vår rekrytering ska vara kompetensbaserad. Vid lika kompetens ska det underrepresenterade könet om möjligt rekryteras.		
				 Utbildning till chefer i kompetensbaserad rekrytering och diskrimineringslagstiftningen	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31
				Kommentar Kommer ske under våren.		

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 osakliga löneskillnader ska förekomma.

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Lönestatistik		0			
				 Alla medarbetare ska informeras om "Riktlinjer vid lönesättning".	Samtliga chefer	2015-12-31
				Kommentar Sker alltid i samband med den årliga löneöversynen.		
				 Analys av lönebildningen för kvinnor och män genomförs var tredje år.	Personalhandläggare/Personalenheten	2015-12-31
				 Inför den årliga löneöversynen tas statistik fram för att följa löneutvecklingen.	Personalhandläggare/Personalenheten	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:

Om osakliga löneskillnader finns ska en handlingsplan upprättas

Önskvärt resultat

Jämställda löner

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Lönestatistik		0			
				II Analysera lönestatistiken	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

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:

Samverkan i förvaltningsgrupp.

	Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
				II Vår jämställdhets- och mångfaldsplan behandlas i förvaltningsgruppen	Administrativ chef	2015-12-31