

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2016 - 2018

Vi gör skillnad för människan i
vardagen

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2016 - 2018

Dnr: 1.1-567/2015

Utgivare: Spånga-Tensta Stadsdelsförvaltning

Kontaktperson: Petra Kron Forsling

Innehåll

1. Syfte

2. Bakgrund

3. Aktuella siffror

4. Mål och åtgärder 2016 - 2018

Arbetsförhållanden

Föräldraskap

Trakasserier och kränkande särbehandling

Rekrytering

Könsfördelning

Lön

5. Aktiviteter per diskrimineringsgrund

6. Uppföljning

7. Begreppsdefinitioner

Syfte

Grunden för förvaltningens arbete finns både i lagkrav vad gäller jämställdhetsplan men även i de uppdrag som finns i både kommunfullmäktiges budget samt i förvaltningens egen budget. Förvaltningens ambition är hög och avser täcka in både det som är vårt ansvar enligt lag men vill även driva arbetet ur ett för verksamheten och dess brukare nyttoperspektiv.



Förvaltningen utgår från det icke diskriminerande och kommer se till att verksamheten tar hänsyn till de lagkrav som finns och att ingen ska utsättas för vare sig direkt eller indirekt diskriminering. Detta gäller såväl medborgare, brukare, potentiella medarbetare och befintliga medarbetare. Dessutom kommer planen att ta hänsyn till och arbeta för det inkluderande som förvaltningen anser driver den verksamhetsnyttan som mångfald ger. Detta arbete kommer att drivas tillsammans med mångfaldsombud på enheterna och i verksamheternas egna processer.

Utöver att skapa icke diskriminerande processer behöver förvaltningen skapa inkluderande arbetsmiljöer där alla får möjlighet att nyttja den kompetens och de erfarenheter de har. I detta ligger ett värdegrundsarbete där förvaltningen arbetar med ett normkritiskt tänkande.

Utgångspunkten för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom förvaltningen är att jämställdheten och mångfalden ska vara en del av vardagsarbetet.

Bakgrund

I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald. Alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Under den förra planens period sattes mål och åtgärder för olika områden. Nedan görs en uppföljning av vad som har hänt under den perioden.

Arbetsförhållanden

För att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare skulle fortlöpande diskussioner föras på APT, SVG och FVG.

Verksamheterna skulle även planeras så att alla medarbetare kan ta del av dem. Uppföljningen skulle ske via den årliga medarbetarenkäten, webbaserad avslutsenkät, skyddsronder samt medarbetarsamtal.

Resultat

- I medarbetarenkäten finns en fråga om individens upplevda arbetssituation där förvaltningens resultat 2013 låg på 60 och 2014 på 62. Frågan var också en prioriterad fråga i förvaltningen det året varför alla medarbetare fick frågan av sin chef i medarbetarsamtalet för att få diskutera den egna arbetssituationen.
- Webbaserade avslutsenkäter skickas ut, där är problemet att den får en så låg svarsfrekvens att det är svårt att dra slutsatser. Däremot har riktade insatser gjorts gentemot socialsekreterare som slutar med avgångsintervjuer genomförda av HR.
- Skyddsronder och medarbetarsamtal genomförs och följs upp enligt samverkansavtalet.

Arbetsklimatet

Arbetsklimatet ska vara fritt från trakasserier och för att säkerställa detta genomfördes årligen ett APT som handlar om trakasserier och kränkande särbehandling. Även en revidering av riktlinjerna kring detta skedde under januari 2013. Uppföljningen skulle göras genom medarbetarenkät, avslutssamtal och RISK.

Resultat

- Det finns framtaget ett stödmaterial som chefer kan använda vid sina APT.
- Frågan finns också med i stödmaterial kopplat till avgångssamtal och i medarbetarenkäten. I enkäten har definitionen och omformuleringar av frågan gjort det svårt att jämföra över tid.
- Frågan har varit ett fokusområde för förvaltningen och har varit med som en del i medarbetarsamtalet.

Föräldraskap och förvärvsarbete

Medarbetarna ska kunna förena föräldraskap med arbete och för att möjliggöra detta skulle rutinen vara väl känd av alla chefer och ett fortsatt arbete med implementeringen av det nya flextidsavtalet skulle ske under 2013. Medarbetarna skulle, i möjligaste mån, planera sin egen arbetstid, vara delaktiga i schemaläggning samt ha möjlighet att jobba hemifrån. Föräldralediga skulle även löpande få information från arbetsplatsen, bjudas in till APT, utbildningar, sociala aktiviteter osv. Uppföljningen skulle göras årligen i medarbetarsamtal samt att det skulle göras en kartläggning av medarbetarnas föräldraledighet i slutet av 2013.

Resultat

- Det nya flextidsavtalet är implementerat.
- Föräldralediga får information om arbetsplatsen.
- En uppföljning av föräldraledighet genomfördes inte under 2013.

Rekrytering

Rekryteringen ska gynna fördelningen mellan män och kvinnor och ge förutsättningar för mångfald. Detta skulle göras genom att förvaltningen använder sig av kompetensbaserad rekrytering, försöker att i största möjliga mån nå ut till så många sökanden som möjligt, skriva bra annonser samt välja det underrepresenterade könet om kompetensen bedöms likvärdig hos de sökande. Förvaltningen deltog även i stadens traineeprogram. Uppföljningen skulle göras årligen genom att analysera och jämföra statistik över förvaltningens könsfördelning föregående år med nuvarande års könsfördelning.

Resultat

- Förvaltningen använder verktyget kompetensbaserad rekrytering och har vid flera tillfällen haft utbildningar för cheferna i verktyget.
- Förvaltningen har deltagit i traineeprogrammet upprepade tillfällen.

- I personalbokslutet har könsfördelningen setts över tid men inga stora skillnader har iakttagits. 2013 hade vi 85 % anställda kvinnor, samma siffra var för 2014 84 % kvinnor.

Jämställda löner

Lönesättningen ska vara könsneutral och fri från osakliga löneskillnader. För att säkerställa detta skulle alla medarbetare erbjudas lönesamtal en gång per år och en analys av likvärdiga grupper skulle göras inför varje löneöversyn för att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader. Cheferna skulle även revidera lönekriterierna under våren 2013. Uppföljningen skulle ske i form av en lönekartläggning vart tredje år samt uppföljning av lönepolicy och kriterier inför varje löneöversyn.

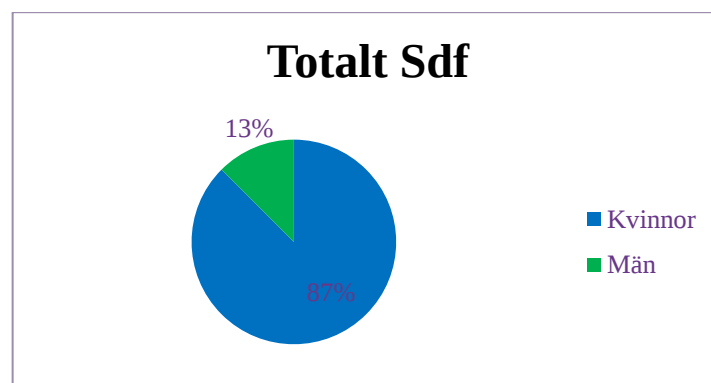
Resultat

- Alla medarbetare har ett lönesamtal med sin chef inför löneöversynen.
- Lönekartläggning har gjorts för att se över olika befattningar och deras lönenivåer. Dessa har legat till grund för vissa justeringar för vissa befattningskategorier under åren. Dessa har inte varit skillnader mellan könen utan skillnader mellan samma befattning som finns i olika avdelningar. Oförklarliga skillnader mellan löner för kvinnor och män har inte upptäckts.
- Lönepolicyn finns med i varje löneöversyn.

Aktuella siffror (per den sista sep 2015)

Könsfördelning

Förvaltningen som helhet är kvinnodominerad precis som många av förvaltningens arbetsplatser, vilket syns i bilderna nedan.



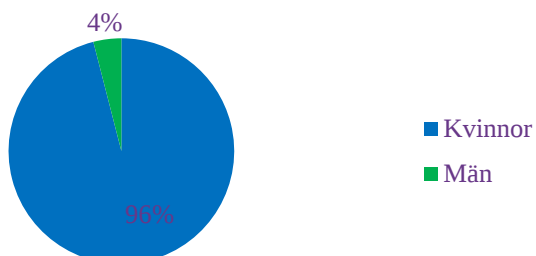
I & F



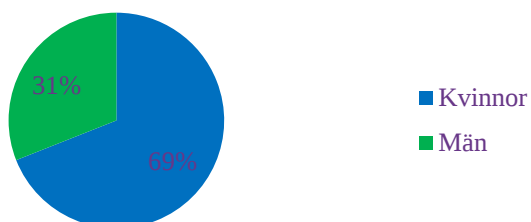
Ä & F

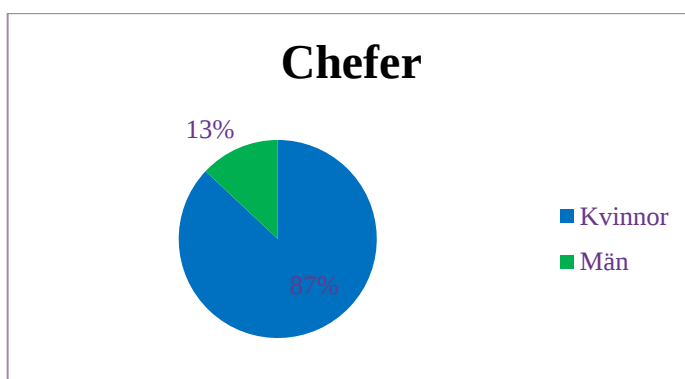


Förskolan



Staben





Utrikesfödda samt utländsk bakgrund

Befattning 1 = Chefer

Befattning 2 = Kvalificerade specialister

Befattning 3 = Övriga

Tabell 1: Antal anställda efter befattning, kön och grupperade födelseländer Spånga-Tensta SDF augusti 2015.

Befattning	Kön	Grupperade födelseländer				
		Sverige	Norden (utom Sverige)	Europa (utom Norden)	Övriga världen	Totalt
1	Kvinnor	43	4	1	4	52
	Män	5	0	0	3	8
	Totalt	48	4	1	7	60
2	Kvinnor	23	0	2	2	27
	Män	4	0	0	2	6
	Totalt	27	0	2	4	33
3	Kvinnor	361	37	72	229	699
	Män	41	3	13	41	98
	Totalt	402	40	85	270	797
Totalt	Kvinnor	427	41	75	235	778
	Män	50	3	13	46	112
	Totalt	477	44	88	281	890

Tabell 2: Antal anställda efter befattning, kön och bakgrund Spånga Tensta SDF 2015.

Befattning	Kön	Utländsk bakgrund		Svensk bakgrund		Totalt
		Utrikes födda	Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar	Inrikes födda med en inrikes och en utrikes född förälder	Inrikes födda med två inrikes födda föräldrar	
1	Kvinnor	9	3	6	34	52
	Män	3	1	0	4	8
	Totalt	12	4	6	38	60
2	Kvinnor	4	0	0	23	27
	Män	2	0	0	4	6
	Totalt	6	0	0	27	33
3	Kvinnor	338	52	42	267	699
	Män	57	8	7	26	98
	Totalt	395	60	49	293	797
Totalt	Kvinnor	351	55	48	324	778
	Män	62	9	7	34	112
	Totalt	413	64	55	358	890

Källa SCB

Mål och åtgärder 2016 – 2018

Arbetsförhållande

Mål

Förvaltningen ska ha arbetsförhållanden och arbetsmiljöer som passar alla oavsett kön, Könsoverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning eller ålder.

Detta gäller både fysiska, psykosociala, organisatoriska samt social arbetsmiljö.

Alla som är verksamma i förvaltningen har ett gemensamt ansvar för att skapa en trygg och väl fungerande arbetsmiljö som grundar sig i öppenhet och tolerans.

Åtgärder

- Förvaltningen startar i VP 2016 ett värdegrundsarbete som syftar till att öka kunskap om mångfaldsfrågor samt öka det normkritiska tänkandet i verksamheter och med det också öka öppenhet och tolerans.
- I medarbetarsamtalen diskutera frågan om tid för återhämtning och paus för att öka ett långsiktigt hållbart arbetsliv.
- Tillgänglighetsinventera förvaltningens lokaler.

Uppföljning

- I VB 2016 – 2018 följa;

- Ohälsotal
- Riskrapporter
- Frågor om upplevd arbetsmiljö i medarbetarenkäten

Föräldraskap

Mål

Förvaltningens medarbetare ska kunna förena föräldraskap med arbete.

Åtgärder

- Föräldrar ska kunna påverka sin arbetstid i dialog med sin chef utifrån verksamhetens förutsättningar. I detta ingår att kunna utnyttja den flexibla arbetstiden och att få vara delaktig i schemaplanering.
- Möten ska förläggas på tider och platser att det underlättar för föräldraskap.
- Föräldralediga ska bjudas in till gemensamma aktiviteter men det är ett frivilligt deltagande.
- Arbetsplatserna i förvaltningen ska ha en kultur där det går att vara hemma med sjuka barn.
- Tekniken är en möjlighet för att kunna förena föräldraskap och arbete men kan också utgöra en stressor. Medarbetare som även är föräldrar för en dialog med sin chef om hur arbetstiden förläggs och vilka förväntningar som finns.

Uppföljning

- Styrd fråga i medarbetarsamtalet
- Följa hur fördelningen av föräldraledighet ser ut för kvinnor och män i förvaltningen

Trakasserier och kränkande särbehandling

Mål

Förvaltningen har nolltolerans vad gäller trakasserier och diskriminering.

Åtgärder

- Uppdatera riktlinjerna om trakasserier och kränkande särbehandling
- Diskutera riktlinjen på APT med stöd av material framtaget av HR. Materialet har både en utbildande del samt en diskussionsdel.

- Arbeta för att varje enhet med basen i vår värdegrund diskuterar bemötande och skapar egna förhållningssätt gentemot varandra för att förebygga risken att det uppstår upplevelser av trakasserier eller kränkande särbehandling

Uppföljning

- I VB 2016 – 2018 redovisa antal utredningar om trakasserier förvaltningen har gjort.

Rekrytering

Utöver Jämställdhets- och mångfaldsplanen har förvaltningen arbetat fram en strategi för att öka andel utrikesfödda chefer (bilaga). I den finns stort fokus på att genomlys rekryteringsprocessen och se till att den blir inkluderande och icke diskriminerande. Det är samma mål som finns i den som återfinns i den här planen.

Mål

- Öka andel utrikesfödda chefer inom planperioden.
- Noll ärenden om misstänkt diskriminering i rekryteringsprocessen.

Åtgärder

- För att i största möjliga mån nå ut till så många sökanden som möjligt samt för att motverka diskriminering, används öppna rekryteringskanaler men också riktade sökvägar samt välgenomtänkta och sakliga annonser baserade på kravprofil för aktuell tjänst. Förvaltningen ska underlätta för alla att hitta och se lediga tjänster.
- Alltid i rekryteringar arbeta med verktyget kompetensbaserad rekrytering med fokus på den kompetens som är viktig för uppdraget.
- Förvaltningen kommer se över arbetet med kravspecifikationer för att nå och attrahera kandidater med annan bakgrund.
- Hitta och inleda ett samarbete med en organisation specialiserad på att rekrytera mångfald.
- Genomföra prov med oidentifierade ansökningar på både biträdande- och enhetschefsnivå. Detta blir ett samarbete mellan HR, chefer, fackliga företrädare och jobb i stan.
- Genomföra prov med screeningtester i rekryteringsprocessen.

Uppföljning

- I VB 2016 – 2018 mäta hur många utrikesfödda chefer som är verksamma i förvaltningen
- I VB 2016 – 2018 redovisa hur många diskrimineringsärenden som utretts under året

Könsfördelning

Mål

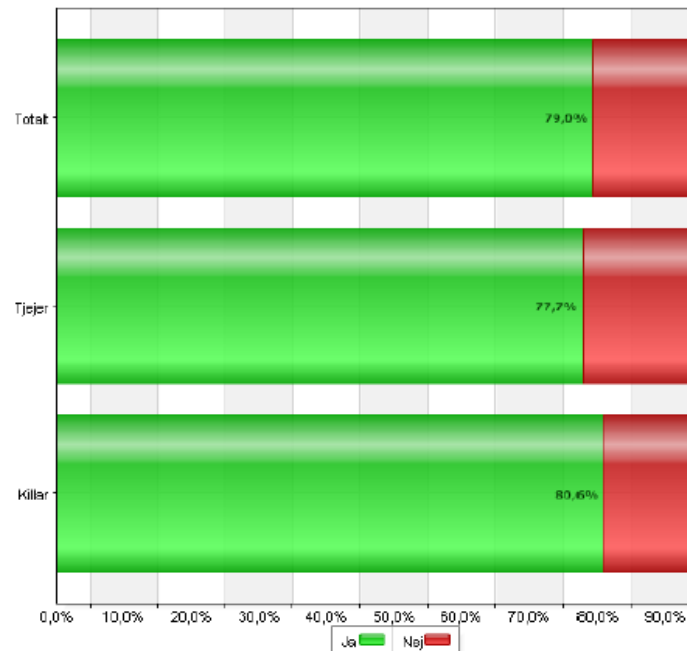
- Jämnare fördelning mellan kvinnor och män i förvaltningen.
- Utveckla intresset hos ungdomar för att arbeta inom Stockholm Stad.

Åtgärder

- Aktivt delta i stadens arbete med att öka andel män i förskolan.
- Arbeta med feriearbetande ungdomar och medvetet göra placeringar med kön i åtanke.

Har ditt sommarjobb gjort att du fått en ökad kunskap om vad det innebär att arbeta inom Stockholms stads verksamheter?

Svarsfrekvens		
Killar	Tjejer	Totalt
100% (165/165)	100% (202/202)	100% (367/367)



Uppföljning

- I VB 2016 – 2018 mäta hur ungdomar som anser att de fått en ökad kunskap om vad det innebär att arbeta inom Stockholm Stad

Lön

Förvaltningen har valt att göra en lönekartläggning varje år då vi ser det som ett bra verktyg för att följa upp lönenivåer ur ett jämställdhetsperspektiv, samt som ett utökat underlag inför nästkommande löneöversyn. Det finns även en handlingsplan för jämställda löner. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

I lönekartläggningen 2015 framkom att en befattning var jämställd vad gäller könsfördelning och det var befattningen Kock. Samtliga befattningar i kartläggningen var jämställda lönemässigt. För mer information se Lönekartläggning 2015.

Mål

Förvaltningen ska ha jämställda löner.

Åtgärder

Fortsätta att årligen genomföra en lönekartläggning samt jobba vidare med att kopplingen mellan lönekriterierna och värdeorden blir tydlig för samtliga chefer och medarbetare.

Uppföljning

Följa upp utvecklingen i de årliga lönekartläggningarna.

Övriga aktiviteter per diskrimineringsgrund

Förvaltningen vill som arbetsgivare agera inkluderande och arbetar för att kompetens är avgörande faktor vid rekrytering samt i bemötandefrågor för att ingen ska behöva uppleva sig diskriminerad eller kränkt. I detta är kunskapsfrågan viktig och förvaltningen ska arbeta för en ökad kunskapsnivå i bemötandefrågor.

Kön

- Utredda fördelningen av kompetensutvecklingspengar per kön.

Könsöverskridande identitet och uttryck

- Som förvaltning iakttar vi individers rätt att själva uttrycka sin könsidentitet. När särskild klädsel behövs av säkerhetsmässiga skäl ska dessa inte könskodas av arbetsgivaren.
- I enkäter vi skickar låta individer själva ta ställning till sitt kön som man, kvinna eller annat.

Etnisk tillhörighet

- Alltid arbeta med verktyget kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa diskrimineringsfria processer.

Religion och annan trosuppfattning

- Arbeta för att möjliggöra ledighet under de högtider som individerna högtidlighåller.
- Förvaltningen utreder och möjliggör för tysta rum.

Funktionsnedsättning

- Tillgänglighetsinventera våra lokaler.

Sexuell läggning

- Förvaltningen verkar för ett öppet klimat genom att öka kompetensen hos våra medarbetare generellt i bemötande.

Ålder

- Alltid arbeta med verktyget kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa diskrimineringsfria processer.

Uppföljning av denna plan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen följs upp löpande gällande de åtgärder som ska vidtas samt de aktiviteter som ska genomföras. Planen revideras vart tredje år.

Begreppsdefinition

De sju diskrimineringsgrunderna

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Direkt eller indirekt diskriminering

Direkt diskriminering handlar om när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i liknande situation

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer enligt någon av diskrimineringsgrunderna. Då kan regeln vara diskriminerande oavsett om den är lika för alla.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskild arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att denna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Trakasserier

Trakasserier och sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.