

Norrmalms stadsdelsnämnd

**Jämställdhets- och mångfaldsplan 3-
årsplan**

Avseende period 2016-2018

1 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 önskningsar.

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

1.1 Norrmalms stadsdelsnämnds jämställdhets- och mångfaldsarbete

Denna jämställdhets- och mångfaldsplan gäller för Norrmalms stadsdelsnämnds verksamheter för åren 2016-2018. Denna jämställdhets- och mångfaldsplan omfattar inte förvaltningens brukare utan fokuserar på arbetsgivaransvaret.

Norrmalms stadsdelsförvaltning arbetar för jämställdhet och mångfald och mot diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567). Jämställdhets- och mångfaldsplanen är framtagen i enlighet med Stockholms stads *Riktlinjer för nämnders och styrelsernas jämställdhets- och*

mångfaldsplaner, Dnr 222-1384/2013. Stadsdelsförvaltningens övergripande mål för jämställdhets- och mångfaldsarbete år 2016-2018:

1. Alla människor har lika värde och att ingen ska utsättas för diskriminering, kränkande särbehandling (mobbing, psykiskt våld, social utstötning), trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier som ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Chefer och medarbetare ska ha kännedom om förvaltningens *Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier*.
2. Alla medarbetare ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter till att framgångsrikt utföra sina arbeten. Inga osakliga löneskillnader ska finnas. Lönekriterierna ska vara kända för alla medarbetare.
3. Arbetsgivaren ska eftersträva jämn könsfördelning bland chefer och medarbetare i yrkesgrupper. Vid nyanställning används kompetensbaserad rekrytering.
4. Alla medarbetare ska ha samma möjligheter att kombinera yrkesliv och föräldraskap.

För att stadsdelsförvaltningen ska nå sina övergripande mål med jämställdhets- och mångfaldsarbetet har jämställdhets- och mångfaldsplanen mål, mätetal och aktiviteter inom följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Förena förvärvsarbete och föräldraskap
- Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier
- Möjlighet att söka lediga anställningar
- Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män
- Insatser vid ojämn könsfördelning
- Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor
- Handlingsplaner för jämställda löner
- Informera fackliga organisationer

Ansvar för chefer och medarbetare

Förvaltningschef, avdelnings-, enhets- och biträdande enhetschefer ansvarar för att aktiviteterna i jämställdhets- och mångfaldsplanen genomförs.

Alla chefer har ett operativt ansvar för att säkerställa att förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete ingår som en naturlig och integrerad del i alla verksamheter. Ett tydligt och kommunikativt ledarskap ska främja en arbetsplatskultur utan diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Alla medarbetare har ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Det innebär att se människors lika värde, föregå med gott exempel avseende gott bemötande och att ta avstånd från och signalera till arbetsledning om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier förekommer.

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen görs årligen och redovisas som en bilaga verksamhetsberättelsen. Uppföljningen sker genom:

- Enkät till chefer
- JÄMIX-mätning genom Nyckeltalsinstitutet där nio nyckeltal som mäter jämställdhet i organisationen ingår.
- Löneanalys årligen inför löneöversyn
- Lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner (vart tredje år)
- Medarbetarenkät
- Verksamhetsuppföljning på nämnd-, avdelnings- och enhetsnivå av aktiviteter från Jämställdhets- och mångfaldsplanen

2 Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är framtagen i samverkan och har behandlats på förvaltningsgruppens möte den 23 oktober 2015.

Samverkan i jämställdhets- och mångfaldsfrågor sker i enlighet med samverkansavtal och frågorna behandlas i organisationens samverkans forum: medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och samverkansgrupp (tillika skyddskommitté) på enhets-, avdelnings- och förvaltningsnivå.

3 Arbetsförhållanden

Stadsdelsförvaltningens arbetsförhållanden, det vill säga organisation och fysisk och psykosocial arbetsmiljö ska kontinuerligt följas upp vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och samverkansgrupp (tillika skyddskommitté) på enhets-, avdelnings- och förvaltningsnivå.

Utgångspunkt för uppföljningen av arbetsförhållanden är medarbetarenkätresultatet inklusive psykosocial skyddsround, fysisk skyddsround, utfall av sjukfrånvarostatistik och rapportering av tillbud och arbetsskador och rapportering av incidenter i stadens incidentrapporteringssystem RISK. Chef ska omgående utreda och vidta åtgärder vid signal om diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

3.1 Planering

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:

Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare

Beskrivning

Med arbetsförhållanden menas fysiska, psykiska och organisatoriska förhållanden. Arbetsgivaren ska planera åtgärder 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.

Önskvärt resultat

Att arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art lämpar sig för alla medarbetare. Att medarbetarenkätens AMI (Aktivt Medarbetarskaps Index) höjs till 83. Att sjukfrånvaron minskar till 6 procent. Inga könsskillnader avseende sjukfrånvaro.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, Sjukfrånvarostatistik, Uppföljningsenkät till chefer.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Aktivt Medskapande Index	83		II Handlingsplan utifrån medarbetarenkätresultat läggs in som åtagande i enheternas VP	Samtliga chefer	2016-12-31
■ Eftersträva att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl.	100		▶ Årligen diskutera arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag	Samtliga chefer	2016-12-31
■ Inga könsskillnader avseende långtidssjukfrånvaro	0		II Följa Stockholms stads rehabiliteringsprocess		2016-12-31
■ Inga procentuella könsskillnader ska finnas avseende korttidssjukfrånvaron.	0		II Könsuppdelad sjukfrånvarostatistik	Samtliga chefer	2016-12-31
■ Minskad sjukfrånvaro till 6 procent	6		II Hälsosamtal för medarbetare som haft fyra eller fler sjuktilfällen under sex månader Uppföljningsmetod: Uppföljningsenkät till cheferna	Samtliga chefer	2016-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Arbetet på förvaltningens arbetsplatser ska vara organiserat på sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och förvärvsarbete

Beskrivning

Stadsdelsförvaltningen ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt uppmuntra medarbetare, oavsett kön, att nyttja sin rätt till föräldraledighet.

Önskvärt resultat

Att minst 80 % av medarbetarna, enligt medarbetarenkätens resultat, anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät: andel som svarar 8-10 (högt)

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Att minst 80 % av medarbetarna, enligt medarbetarenkätens resultat, anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap	80		II Där så är möjligt erbjuda möjlighet till distansarbete.	Samtliga chefer	2016-12-31
			II För medarbetare som ej har schemalagd arbetstid och som har arbetstidsförkortning, ser chef över antalet arbetsuppgifter.	Samtliga chefer	2016-12-31
			▶ Gemensamma större möten, arbetsplatsträffar och internutbildningar förläggs i största möjliga utsträckning mellan 09.00-15.00.	Samtliga chefer	2016-12-31
			▶ Hålla kontakt med föräldralediga genom inbjudningar till arbetsplatsträffar, personalevenemang och utbildningar som ordnas för samtliga medarbetare på arbetsplatsen	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Åligen diskutera ar-	Samtliga che-	2016-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			betsmiljö, jämställdhetsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag.	fer	
			Återintroduktion i arbetet efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.	Samtliga chefer	2016-12-31

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:

Förvaltningens arbetsplatser ska vara fria från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

Beskrivning

Arbetsplatserna vid Norrmalms stadsdelsförvaltning ska vara fria från diskriminering, kränkande särbehandling (mobbing, psykiskt våld, social utstötning), trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som har samband med diskrimineringsgrunderna. Chefer och medarbetare ska ha kännedom om förvaltningens Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, uppföljningsenkät till chefer

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Andel medarbetare som, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (ex. mobbing) eller trakasserier ska minska från 11 % (2014) till 0 % (2018).	0 %		I det årliga medarbetarsamtalet ingår avstämning av medarbetarens arbetsmiljö.		2016-12-31
Att minst 85% av medarbetarna anser att det på sin arbetsplats finns ett tydligt ställningstagande i ord och handling mot tra-	85		Förvaltningens checklista Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ska tas upp kontinuerligt, minst en gång per	Samtliga chefer	2016-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
kasserier			år på arbetsplatsträffar		
			 Vid introduktion av ny-anställda medarbetare gå igenom Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
 Att minst 90 % av medarbetarna anser att alla som vill kan vara öppna med sin religion, sexuell läggning, etniska tillhörighet eller funktionsnedsättning.	90 %		 Förvaltningens checklista Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ska tas upp kontinuerligt, minst en gång per år på arbetsplatsträffar	Samtliga chefer	2016-12-31
			 Vid introduktion av ny-anställda medarbetare gå igenom Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31

4 Rekrytering

4.1 Planering

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:

Arbetsgivaren ska möjliggöra att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Norrmalms stadsdelsförvaltning utannonserar lediga tjänster i stadens rekryteringssystem. Undantagna är tjänster kortare än tre månader. Kompetensbaserad rekrytering används som metod och därigenom minskar risken för diskriminering och underlättar likabehandling.

Önskvärt resultat

Att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar

Uppföljningsmetod

Uppföljningsenkät till chefer

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Kravprofiler fastställs inför varje rekryteringsprocess. I kravprofilen framgår vilken kompetens som motsvarar verksamhetens behov.	100 %		⏸ Förvaltningen tillämpar under 2016 arbetssättet med avidentifierade ansökningshandlingar i första urvalet i rekryteringsprocesser	Samtliga chefer	2016-12-31
			▶ Vid rekrytering kalla sökanden med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning och sexuell läggning.	Samtliga chefer	2016-12-31

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:

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling

Beskrivning

Norrmalms stadsdelsförvaltning strävar efter att nå en jämnare könsfördelning bland chefer och medarbetare. Majoriteten av förvaltningens chefer och medarbetare är kvinnor. Kvinnorna har i högre utsträckning högskoleutbildning än männen.

Önskvärt resultat

Att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling i arbetet.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkätens tilläggsfråga "På min arbetsplats har kvinnor och män samma möjligheter till utveckling".

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Att 88 % av medarbetarna anser att kvinnor och	88		⏸ Chef genomför årliga medarbetarsamtal där dia-	Samtliga chefer	2016-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
män på arbetsplatsen har samma möjligheter till utveckling			log förs om medarbetarens utvecklingsbehov		

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.

Mål:

Jämn fördelning mellan kvinnor och män i förvaltningens yrkesgrupper (inget kön har mindre än 40% av de anställda i yrkesgruppen)

Beskrivning

Utvecklingen mot jämnare könsfördelning avseende förvaltningens yrkesgrupper går framåt, om än sakta. Förvaltningen tillämpar positiv särbehandling av underrepresenterat kön när arbetssökanden av olika kön har likvärdiga meriter och lämplighet. Arbetsgivaren gör inte sällan bedömningen att de kvinnor som söker förvaltningens lediga tjänster i högre grad än männen som söker uppfyller kvalifikationskraven och till följd av detta så rekryteras oftare kvinnor. Förvaltningen har svårt att få manliga sökanden till utannonserade tjänster avseende brytstyrkena förskollärare, socionom och sjuksköterska vilket återspeglar fördelningen av kvinnor respektive män avseende dessa högskoleutbildningar.

Uppföljningsmetod

Årlig statistik av fördelning av andelen kvinnor och män i yrkesgrupper vid Norrmalms stadsdelsförvaltning.

Jämix statistik för Norrmalm leverans årligen i mars (avseende föregående års statistik).

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel externt rekryterade chefer som är kvinnor	60		II Vid chefsrekrytering av tillsvidareanställningar används Serviceförvaltningens rekryteringsstöd eller motsvarande II Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämpligheter efterstäva att anställa sökanden av det	Samtliga chefer Samtliga chefer	2016-12-31 2016-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			underrepresenterade könet		
■ Andel kvinnor i nämnden					
■ Andel yrkesgrupper som innehåller jämn fördelning mellan kvinnor och män (inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen)	50 %		▶ Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämplighet eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
■ Andelen internrekryterade chefer som är kvinnor	75		II Minimikravet vid vakant chefstjänst som avser tillsättning längre än tre månader är intern utannonsering	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
			II Vid chefsrekrytering av tillsvidareanställningar används Serviceförvaltningens rekryteringsstöd eller motsvarande	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
			II Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämpligheter eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
■ Jämställd förvaltningsledning (mål att andelen kvinnor är mellan 40-60% av förvaltningsledningen)	85		II Minimikravet vid vakant chefstjänst som avser tillsättning längre än tre månader är intern utannonsering	Förvaltningsledningen	2016-12-31
			II Vid chefsrekrytering av tillsvidareanställningar används Serviceförvaltningens rekryteringsstöd eller motsvarande	Förvaltningsledningen	2016-12-31
			II Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämpligheter eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet	Förvaltningsledningen	2016-12-31

5 Lönefrågor

Normmalms stadsdelsförvaltning genomför en årlig löneanalys inför lönerrevisionen. Vart tredje år genomför stadsdelsförvaltningen en lönekartläggning i samband med upprättande av en ny jämställdhets- och mångfaldsplan.

Stadens arbetsvärdering som omfattar samtliga yrkesbefattningar i staden samt stadens årliga lönekartläggning ligger till grund för stadsdelsförvaltningens arbete med årlig löneanalys och

lönekartläggningen vart tredje år i samband med upprättande av ny jämställdhets- och mångfaldsplan.

5.1 Planering

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:

Att medarbetare årligen har samtal med sin chef där de diskuterar medarbetarens arbetsprestation utifrån lönekriterier

Beskrivning

Gäller ej medarbetare som varit anställda mindre än 12 månader

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som under de 12 senaste månaderna haft samtal med sin chef där de diskuterat medarbetarens lön (vid medarbetarsamtalet eller annat tillfälle)	100 %		🔔 Vid medarbetarsamtal används förvaltningens gemensamma mall för medarbetarsamtal	Samtliga chefer	2016-12-31

Mål:

Att män och kvinnor har tillsvidareanställning och heltidsanställning i samma omfattning

Önskvärt resultat

Att män och kvinnor har tillsvidareanställning och heltidsanställning i samma omfattning.

Uppföljningsmetod

JÄMIX mätning

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
---------	---------	--------	------------------	----------------	-----------

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnad i andel heltidsanställning mellan kvinnor och män (gäller tillsvidareanställda och i sin grundanställning).	10		II Minska andelen ofrivilligt deltidsanställda tillsvidareanställda medarbetare.	Samtliga chefer	2016-12-31
			II Vid rekryteringsbehov ska chef, i enlighet med förvaltningens rekryteringsriktlinjer, kontakta HR för avstämning om det vid förvaltningen finns ofrivilligt del-tidsanställd vars kompetens kan matcha rekryteringsbehovet	Samtliga chefer	2016-12-31
■ Skillnad i andel tillsvidareanställda kvinnor och män Skillnaden ska vara 0 för att det ska vara jämställt.	2,8		II Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämplighet eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet	Samtliga chefer	2016-12-31

Mål:

Lönekriterierna ska vara kända av alla medarbetare

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Uppföljningsenkät till chefer

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ År 2016 känner 100 % av medarbetarna till arbetsplatsens lönekriterier	100 %		▶ Årligen diskutera arbetsplatsens lönekriterier på APT	Samtliga chefer	2016-12-31

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§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. 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:

Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Uppföljningsmetod

Stockholms stads årliga lönekartläggning, stadsdelsförvaltningens årliga löneanalys inför lönerrevision samt lönekartläggning vart tredje år. Finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska de regleras. Jämix-resultat om medellön och utbildningsnivå för kvinnor och män.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Förvaltningen genomför årlig löneanalys inför lönerrevision	100		II I den årliga löneöversynen bedöms medarbetares arbetsprestation och nya lön utifrån de förvaltningsgemensamma lönekriterierna och arbetsplatsens lönekriterier		2016-12-31
			Information/utbildning i lönesättning	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			Lönestatistik uppdelad per kön tas fram årligen inför lönerrevision	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			Lönesätta att föräldradagade medarbetare lönesätts som om de vore i tjänst	Samtliga chefer	2016-12-31
			Lönesättning sker oberoende av kön vid nyrekrytering och lönerrevision	Samtliga chefer	2016-12-31
			Upprätta åtgärdsplan om osakliga löneskillnader finns	Samtliga chefer	2016-12-31

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:

Information och lönestatistik delges fackliga organisationer i samband med årlig lönerevision, vid lönekartläggning och vid redovisning av förvaltningens Jämix resultat

Beskrivning

Norrmalms stadsdelsförvaltning 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.

Önskvärt resultat

Att kollektivavtalsbärande fackliga organisationer har information och kan delta i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete. Att kontinuerlig dialog förs med de fackliga organisationerna för att upprätthålla en väl fungerande samverkan.

6 Lönekartläggning

Stadens lönekartläggning och arbetsvärdering

Stockholms stads lönekartläggning och en arbetsvärdering för stadens yrkesbefattningar har utförts senast under år 2014. I stadens lönekartläggning uppmärksammas om det finns löneskillnader mellan män och kvinnor i lika eller likvärdigt arbete. Om så är fallet så ska löneskillnaderna för lika eller likvärdigt arbete granskas på stadsdelsförvaltningsnivå. I stadens lönekartläggning år 2014 framkom inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i lika eller likvärdigt arbete. Stadens arbetsvärdering ligger till grund för den lokala lönekartläggningen vid Norrmalms stadsdelsförvaltning.

Förvaltningens lönekartläggning

Förvaltningens lönekartläggning genomförs vart tredje år samt att en löneanalys genomförs årligen inför löneöversyn. Förvaltningens senaste lönekartläggning avser år 2015. I lönekartläggningen ingår yrkesbefattningar som har minst tio anställda varav minst fem personer av respektive kön ingår.

De yrkesbefattningar som har färre än tio personer anställda har inte granskats då individuell lönesättning kan få alltför stort genomslag.

Yrkesbefattningarna biståndsbedömare, boendestödjare, biträdande enhetschef, sjuksköterska, skötare och vårdare ingår inte i förvaltningens lönekartläggning år 2015 då dessa yrkesbefattningar har färre än fem anställda av endera kön.

Om det vid jämförelse mellan lika eller likvärdigt arbete finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, det vill säga om kvinnors löner är lägre än 85 % av männens löner eller om kvinnors löner överstiger 110 procent av männens löner så ska en handlingsplan för jämställda löner upprättas.

Befattning	Nivåbeteckning i stadens arbetsvärdering	Antal	Kvinnor	Män	Medellön kvinnor	Medellön män	Kvinnors medellön i procent av männens medellön
Barnskötare	F	233	206	27	22 563	20 700	109%
Vårdbiträde	F	55	42	13	24 265	24 400	99%
Undersköterska	F	65	56	9	24 727	24 570	106%
Kock	F	16	8	8	25 525	25 550	100%
Socialekreterare	E	29	23	6	31 700	30 300	105%
Förskollärare	E	193	182	11	31 704	30 541	104%

Tabell över förvaltningens yrkesbefattningar som har minst tio anställda varav minst fem personer av respektive kön ingår.

Resultatet av lönekartläggningen visar att det finns små löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbete. Kvinnornas lön överstiger männens lön i fyra lika eller likvärdiga arbeten. Kvinnornas lön är lägre än männens lön i ett lika eller likvärdigt arbete. Kvinnornas löner är mellan 99- 109 procent av männens löner vilket ligger inom den normala variationen för individuell lönesättning och lönespridning. Därav upprättas ingen handlingsplan för jämställda löner.

Analys och handlingsplan

Vid förvaltningen finns inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete och därmed upprättas ingen handlingsplan för jämställda löner.

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Förvaltningens föregående jämställdhets- och mångfaldsplan avser åren 2013-2015. De mål, mätetal och aktiviteter som ingår i jämställdhets- och mångfaldsplanen utgår från diskrimineringslagens krav om aktiva åtgärder i arbetslivet och inryms under följande målområden och med följande resultat:

Diskrimineringslagens mål	Förvaltningens mål	Resultat under 2013-2015
Lämpliga arbetsförhållanden	Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare	God måluppfyllelse Arbetsförhållanden är lämpliga. Chefer eftersträvar att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl. På APT-möten har årligen förts dialog om arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

Diskrimineringslagens mål	Förvaltningens mål	Resultat under 2013-2015
Förena förvärvsarbete och föräldraskap	Arbetet ska vara organiserat så att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och förvärvsarbete	God måluppfyllelse Årligt medarbetarenkätresultat visar att medarbetarna anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap. Cheferna tar i hög utsträckning hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar vid förläggning av internutbildningar och möten. Vid leasing av datorer har antalet bärbara datorer ökat vilket underlättar för distansarbete.
Förebygga och förhindra trakasserier	Nolltolerans för trakasserier och repressalier. Alla medarbetare ska känna till förvaltningens Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.	Målet ej uppnått I medarbetarenkätens resultat år 2013 år ansåg 9 procent att det förekommer diskriminering på sin arbetsplats och i resultat år 2014 ansåg 11 procent att de under det senaste året har varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (mobbing) eller trakasserier på arbetsplatsen. Resultaten är inte i linje med förvaltningens nolltolerans för trakasserier och repressalier. Tyvärr är förekomsten av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier i samma nivå som resultat på andra arbetsplatser. Positivt är att medarbetarna i hög utsträckning anser att det på arbetsplatsen finns ett tydligt ställningstagande i ord och handling mot trakasserier och att klimatet tillåter allamedarbetare att vara öppna med sin religion, sexuella läggning, etniska tillhörighet eller funktionsnedsättning. I den årliga uppföljningsenkäten till cheferna ställs frågan "Har du under året haft genomgång/dialog med medarbetarna om förvaltningens rutin för att förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier". 94 svarade procent Ja år 2014 och 73 procent år 2013. År 2015 har alla chefer deltagit i en två dagars arbetsmiljöutbildning med diplomering samt en halvdags utbildning om jämställdhet- och mångfaldsfrågor, vilket har gett kunskaper för att förebygga och hantera psykosociala arbetsmiljöproblem.
Möjlighet att söka lediga anställningar	Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar	Förvaltningen har genomfört en kompetensutvecklingsinsats i kompetensbaserad rekryteringsmetod för chefer och kravspecifikationer har tagits fram för de

Diskrimineringslagens mål	Förvaltningens mål	Resultat under 2013-2015
		vanligaste befattningarna. Cheferna anser att de kallar alla sökande med erforderlig kompetens till anställningsintervju. Måttet att samtliga jobbannonser skulle innehålla en formulering "Vi vill uppmuntra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten" har visat sig fungera dåligt till följd av problem i rekryteringssystemet samt för att chefer ibland glömt bort att använda formuleringen i jobbannonserna.
Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. Insatser vid ojäm könsfördelning.	Jämn fördelning mellan kvinnor och män i förvaltningens yrkesgrupper (inget kön har mindre än 40 procent av de anställda i yrkesgruppen)	Målet ej uppnått. Målet om att nå jämn könsfördelning i alla 15 yrkesgrupper var för högt ställt. För 2013 hade två yrkesgrupper jämn könsfördelning och för 2014 hade tre yrkesgrupper jämn könsfördelning vilket är en positiv utveckling. Andelen kvinnor är högre vid förvaltningen än vid flertalet av stadens övriga stadsdelsförvaltningar och Norrmalms utmaning att lyckas öka andelen män kvarstår. Cheferna erfar att fler kompetenta sökanden är kvinnor än män i förvaltningens rekryteringsprocesser.
Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. Handlingsplaner för jämställda löner.	Att medarbetare årligen har samtal med sin chef där de diskuterar medarbetarens lön	Målet ej uppnått. Årligt medarbetarenkätresultat visar att år 2014 hade 90 procent respektive 78 procent år 2013 av medarbetarna under de senaste 12 månaderna haft samtal med sin chef där de diskuterat lön (vid medarbetarsamtal eller annat tillfälle)
	Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan kvinnor och män	God måloppfyllelse. Årlig löneanalys har visat att det inte funnits någon befattningsgrupp där kvinnors lön understiger 90 % av männens lön eller överstiger 110 % av männens lön.
	Stadens och förvaltningens lönepolitik ska vara känd av alla medarbetare	Medelgod måloppfyllelse. Medarbetarenkätresultat år 2014 visar att 83 % av medarbetarna vet vilka lönekriterierna som finns på sin arbetsplats. Det är en positiv ökning med 4 procentenheter från år 2013. Under 2015 har förvaltningens nya underlag för medarbetarsamtal och förvaltningsgemensamma lönekriterier implementerats vilket troligen ökar medarbetarnas kännedom om lönesättning.
	Uppmärksamma och reglera osak-	God måloppfyllelse.

Diskrimineringslagens mål	Förvaltningens mål	Resultat under 2013-2015
	liga löneskillnader mellan kvinnor och män	Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män har inte påvisats i årlig löneanalys. Chefer lönesätter föräldralediga medarbetare som om de vore i tjänst.
Informera fackliga organisationer	Information och lönestatistik delges fackliga organisationer i samband med årlig lönerevision, vid lönekartläggning och vid redovisning av förvaltningens Jämix resultat.	God måluppfyllelse

Resultat JÄMIX

Förvaltningen deltar årligen i Nyckeltalsinstitutets JÄMIX-mätning (Jämställdhetsindex) som mäter nio jämställdhetsnyckeltal i organisationen:

1. Andel yrkesgrupper där könsfördelningen är 40-60 procent
2. Andel kvinnor i högsta ledningsgruppen
3. Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor
4. Skillnad mellan kvinnors och mäns löner
5. Skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män
6. Genomsnittlig skillnad mellan kvinnor och män i uttag av föräldradagar
7. Skillnad i sysselsättningsgrad (andel heltid, kvinnor-män)
8. Skillnad i andel tillsvidareanställningar (kvinnor-män)
9. Jämställdhetsarbete, antal ja av 17 frågor samt 3 p för tilläggsfråga

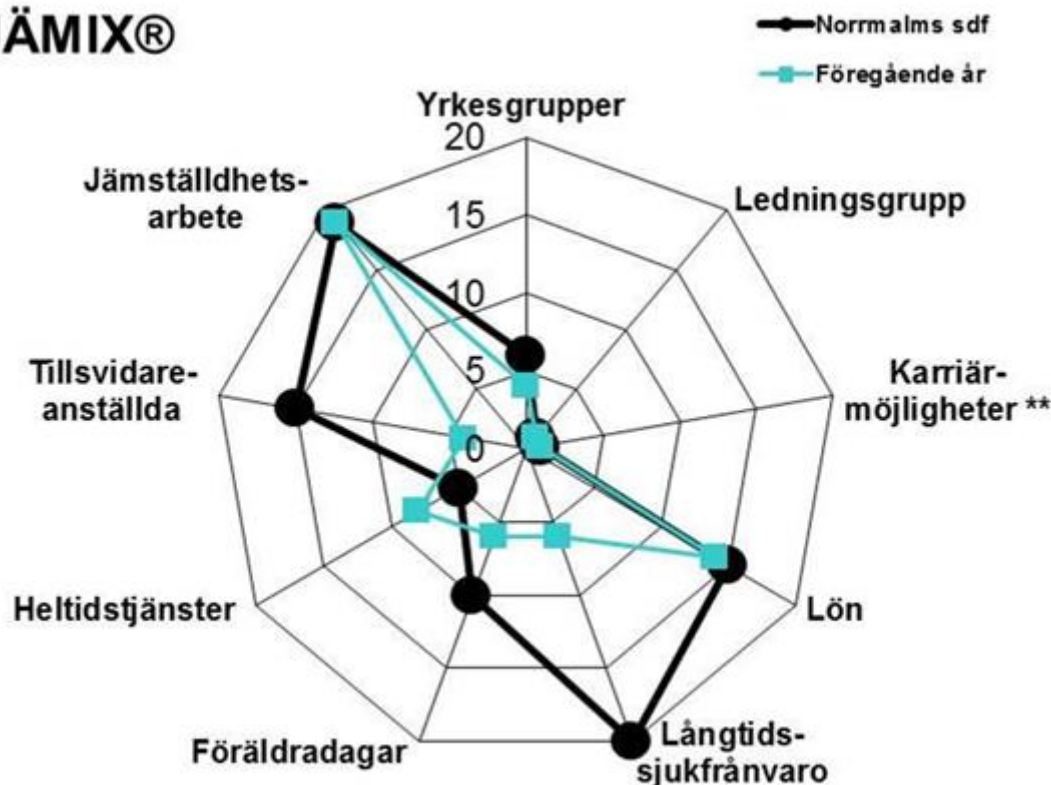
Varje nyckeltal kan ge som läst 1 poäng och som högst 20 poäng. Maximal JÄMIX-poäng är därmed 180. Ju högre JÄMIX-poäng desto bättre bedöms jämställdheten vara i organisationen.

	2010	2011	2012	2013	2014
Normalm sdf	72	84	100	63	92
Stadsdelsförvaltningar	-	112	109	113	111

Tabellen visar utfall JÄMIX för åren 2010-2014 i jämförelse med medianvärdet för stadsdelsförvaltningar. Normalmals stadsdelsförvaltnings JÄMIX-resultat visar en uppåtgående trend. Undantaget var år 2013 då resultatet var så lågt som 63 poäng vilket var det lägsta resultatet bland de deltagande förvaltningarna i staden. Att förvaltningens resultat är förhållandevis låga beror till stor del på att förvaltningen är en kvinnodominerad arbetsplats. Höga poäng i JÄMIX-mätningen ges för jämställdhet där inga skillnader finns mellan kvinnor och män.

Det är alltså inte positivt att resultaten är till kvinnors fördel, det är jämställdhet mellan kvinnor och män som eftersträvas i JÄMIX-mätningen.

JÄMIX®



Spindeldiagrammet visar Norrmalms stadsdelsförvaltnings resultat år 2013 och år 2014 avseende de nio nyckeltal som ingår i JÄMIX och som mäter jämställdhet i organisationen. Om ett resultat är jämställt (lika bra för kvinnor som för män) så ges 20 poäng på nyckeltalet och då syns resultatet längst ut i spindelnätet. Maximalt kan man få totalt 180 poäng. Svart linje med svarta prickar visar resultat för år 2014. Ljusblå linje med fyrkanter visar resultat för 2013.

Yrkesgrupper

Resultatet avseende nyckeltalet yrkesgrupper med jämn könsfördelning har utvecklats i positiv riktning men en lång väg återstår för hela offentlig sektor vad gäller att öka andelen män i traditionellt kvinnodominerade yrken och tvärtom.

Ledningsgrupp och karriärmöjligheter

Nyckeltalet ledningsgrupp mäter andelen kvinnor i förvaltningsledningen och sammansättningen anses vara jämställd om inget av könen utgör lägre än 40 procent. För år 2013 och 2014 så bestod förvaltningsledningen enbart av kvinnor. Även år 2015 och framåt är detta en fortsatt utmaning för förvaltningsledningen att öka andelen män. Samma utmaning finns på övriga chefsnivåer vid förvaltningen vilket visas i Jämix-resultatet för nyckeltalet karriärmöjligheter som visar andelen chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor. Förvaltningen har behov av fler män på biträdande chefstjänster och enhetschefstjänster.

Lön

Förvaltningens kvinnor har sex procents högre medianlön än männen vilket förklaras av att kvinnorna har högskoleutbildning i sju procents högre utsträckning än männen och av att nästan samtliga chefer är kvinnor vilket påverkar medianlönen för gruppen kvinnor.

Långtidssjukfrånvaro

Resultat för 2014 visar att det inte finns några skillnader i långtidssjukfrånvarons utfall i procent för kvinnor och män.

Föräldraledighetsdagar

Resultatet för år 2013 och för år 2014 visar att kvinnorna som varit föräldralediga tagit ut fler föräldraledighetsdagar än vad de föräldralediga männen gjort. År 2013 var skillnaden 72 dagar och för år 2014 var skillnaden 54 dagar.

Heltidstjänster

Förvaltningens resultat avseende skillnad i andel heltidstjänster mellan kvinnor och män. Utvecklingen går åt fel håll då könsskillnaderna, till kvinnors fördel, har fortsatt att öka.

Tillsvidareanställda

Viss fördel finns för förvaltningens kvinnor även när det gäller skillnad andel tillsvidareanställda kvinnor-män. År 2014 var könsskillnaden lägre avseende andel tillsvidareanställda vid förvaltningen i jämförelse med medianen för stadsdelsförvaltningar.

Jämställdhetsarbete

Förvaltningen uppfyller diskrimineringslagens krav på ett aktivt jämställdhetsarbete.