

Stadsarkivet

Uppföljningsrapport Jämställdhets- och mångfaldsplan

Avseende period 2016

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 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 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

2 Samverkan

Stadsarkivets Jämställdhets- och mångfaldsplan 2016-2018 har samverkats i förvaltningsgruppen den 30 november 2015.

3 Arbetsförhållanden

3.1 Uppföljning

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:

Stadsarkivets arbetsförhållanden lämpar sig för alla och arbetsklimatet präglas av öppenhet och respekt

Beskrivning

Med arbetsförhållanden menas fysiska, psykiska och organisatoriska förhållanden.

Önskvärt resultat

Andelen anställda som anser sig väl bemötta ska öka. Både korttids- och långtidssjukfrånvaron ska minska.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten och statistik om medarbetarna

Analys

En persons sjukfrånvaro på Stadsarkivet motsvarar 1,25 procent på helårsbasis. Sjukfrånvaron har under året varit 2,35 procent, en minskning jämfört med 3,4 procents sjukfrånvaro under 2015.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel som svarar högt (8-10) på frågan "På min arbetsplats behandlas alla med respekt"	80				
Analys Under 2016 har inte någon medarbetarenkät gjorts, varför inget resultat kan redovisas.					
			▶ Utbildningstillfälle för samtliga anställda i frågor som rör jämställdhet och mångfald	Förvaltningsledningen	2018-12-31

Under 2016 har ingen medarbetarundersökning gjorts. Något resultat för mätetalet finns därför inte.

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Stadsarkivets anställda kan förena sitt arbete med föräldraskap

Beskrivning

Stadsarkivet ska underlätta för alla anställda, oavsett kön, att kombinera föräldraskap med arbete.

Analys

Föräldralediga bjuds in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster	Samtliga chefer	2018-12-31
			▶ Även föräldralediga ska informeras enligt framtagna rutin för nyanställda	Samtliga chefer	2018-12-31

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:

På Stadsarkivet förekommer inte trakasserier eller kränkande särbehandling

Beskrivning

Kränkande särbehandling är ett samlingsbegrepp för bl.a. vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och sexuella trakasserier eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Önskvärt resultat

Alla anställda behandlas med respekt och ingen upplever att det förekommer trakasserier eller kränkande särbehandling.

Analys

Varje år informeras på arbetsplatsträff om Stadsarkivets handledning vid sexuella trakasserier och kränkande behandling och hur den nås på intranätet

Stadsarkivets chefer har kunskap om sitt ansvar och skyldighet att motverka och vidta åtgärder vid diskriminering och kränkande behandling

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel i medarbetarenkäten som inte upplevt diskriminering eller kränkande särbehandling	100				
Analys Under 2016 har inte någon medarbetarenkät gjorts, varför inget resultat kan redovisas.					
■ Andel som svarar högt (8-10) i medarbetarenkäten på frågan om alla behandlas med respekt på arbetsplatsen	80				
Analys Under 2016 har inte någon medarbetarenkät gjorts, varför inget resultat kan redovisas.					
● Diskrimineringsärenden	0	0			
Analys Stadsarkivet har under året inte haft några diskrimineringsärenden.					
			▶ Information på arbetsplatsträff om Stadsarkivets handledning vid sexuella trakasserier och kränkande behandling och hur den nås på intranätet	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
			▶ Informera samtliga chefer om sitt ansvar och skyldighet att motverka och vidta åtgärder vid diskriminering och kränkande behandling	Förvaltningsledningen	2018-12-31

4 Rekrytering

4.1 Uppföljning

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:

Vid rekrytering värderas sökande efter kompetens

Beskrivning

Vid rekrytering ska alla sökande värderas efter kompetens oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Analys

Stadsarkivets chefer har utbildats i stadens process och verktyg för kompetensbaserad rekrytering. Processen följs och verktyget används vid alla rekryteringar.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering	Förvaltningsledningen	2018-12-31

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:

Stadsarkivet har en jämn könsfördelning både bland chefer och medarbetare

Beskrivning

Stadsarkivet strävar efter en jämn könsfördelning bland medarbetarna. Genom utbildning och kompetensutveckling skapas intern rörlighet. Inför de årliga medarbetarsamtalen tas individuella utvecklingsplaner för samtliga medarbetare. Ambitionen är att fördelningen mellan män

och kvinnor ska vara inom intervallet 40-60% och att motsvarande könsfördelning också avspeglar sig på chefsnivå.

Analys

55 procent av stadsarkivets medarbetare är kvinnor och 45 procent är män.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor.	100	69			
Analys I förhållande till andelen anställda är kvinnor underrepresenterade bland Stadsarkivets chefer.					
			 Kompetensförsörjningsplan för Stadsarkivet	Förvaltningsledningen	2017-12-31
			Analys Stadsarkivet har under året gjort en kompetensanalys och en kompetensutvecklingsplan. I mallen för medarbetarsamtal har också den individuella kompetensutvecklingsplanen lagts in.		

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:

Stadsarkivets insatser motverkar en ojämnr könsfördelning

Beskrivning

Stadsarkivet strävar efter en jämn könsfördelning i förvaltningens olika yrkesgrupper samt för förvaltningen som helhet. Skilda insatser behövs för detta. Stadsarkivet agerar utifrån resultatet av analysen (se aktivitet).

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Analysera individbase-rad statistik utifrån kön	Förvaltningsledningen	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			Analys Stadsarkivet analyserar individbaserad statistik utifrån kön.		

5 Lönefrågor

5.1 Uppföljning

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:

På Stadsarkivet förekommer inte några könsrelaterade löneskillnader

Beskrivning

En kartläggning görs inför varje års löneöversyn. Vid kartläggningen och analysen i 2015 års löneöversyn framkom inga osakliga löneskillnader.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Information på arbetsplatsträff om medarbetar- och lönesamtal samt lönekriterierna	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
			Analys Information om medarbetar- och lönesamtal samt lönekriterier lämnas årligen vid apt.		
			 Inför lönesamtal ska Stadsarkivets lönekriterier lyftas fram på förvaltningens intranät	Förvaltningsledningen	2018-12-31
			Analys Stadsarkivets lönekriterier har gjorts kända vi Intranät och information på apt.		
			 Årlig lönekartläggning	Förvaltningsledningen	2018-12-31
			Analys Stadsarkivet gör varje år i samband med löneöversynen en kartläggning och en analys av lönerna vid förvaltningen.		

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:

Stadsarkivet har jämställda löner

Beskrivning

På förvaltningsnivå analyseras löneläget årligen för män och kvinnor i lika yrken. I analysen 2015 framkom inga osakliga löneskillnader. För de fall där osakliga löneskillnader utifrån kön identifieras upprättas en handlingsplan.

Analys

Enligt Stadsarkivets löneanalys 2016 finns inga osakliga löneskillnader vid förvaltningen.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Vid behov ta fram en handlingsplan	Förvaltnings-ledningen	2018-12-31