

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017

Gäller från: 2015-01-01 – 2017-12-31
Reviderad: 2016-05-13
Framtagen: av HR avdelningen
Beslutad av: förvaltningschefen
Gäller för: Tillväxt- och regionplaneförvaltningen

Hanna Wiik
Tillväxt- och regionplaneförvaltningen

INLEDNING	4
Förvaltningens ställningstagande	4
Ansvar	5
Förvaltningen	5
Utvärdering och uppföljning	5
Samverkan	5
Styrande dokument och lagstiftning	5
ARBETSFÖRHÅLLANDEN	6
Mål arbetsförhållanden	6
REKRYTERING	8
Mål Rekrytering.....	8
LÖNEFRÅGOR	9
Mål lönefrågor	9
BILAGOR	10
BILAGA 1: STATISTIK INKLUSIVE UTVÄRDERING AV TIDIGARE PLAN	10
Jämställdhet mellan könen	10
Föräldraskap:	12
Lön.....	12

Inledning

Förvaltningar och bolag inom Stockholms läns landsting ska utifrån ett arbetsgivarperspektiv upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan vart tredje år. Landstinget ska vara ett föredöme i arbetet med att ta vara på och värdesätta samhällets mångfald och förebygga diskriminering. Ett aktivt jämställdhetsarbete är en självklar del av landstingets medarbetarsatsning. Som arbetsgivare ska vi bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt förebygga och motverka all form av diskriminering och kränkande särbehandling.

Förvaltningens ställningstagande

Förvaltningens värdegrund bygger på öppenhet, kompetens och pålitlighet. I linje med detta eftersträvar förvaltningen en kultur som präglas av ett normkritiskt förhållningssätt vilket innebär bland annat att synliggöra och ifrågasätta de normer som påverkar våra uppfattningar om vad som är "normalt" och därmed samtidigt oreflekterat också ofta uppfattas som det som är önskvärt. För förvaltningen innebär det en kultur där varje ledare och medarbetare är beredd att öka sina kunskaper, ifrågasätta sina attityder och värderingar samt reflektera över sitt eget beteende.

Förvaltningen ska ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör.

Förvaltningen ska ha arbetsförhållanden som är lämpade för alla arbetstagare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi strävar efter att ge de anställda goda arbetsvillkor där alla medarbetare ska ha likvärdiga möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Vi värdesätter den mångfald som länets arbetsmarknad erbjuder och som utgör en god rekryteringsgrund för förvaltningen.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande målsättning och förvaltningen har en positiv inställning till att både kvinnor och män tar ut föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning.

Vi vill främja en god hälsa hos de anställda och skapa förutsättningar för en bra balans mellan yrkes- och privatliv. För förvaltningens medarbetare ska det därför finnas goda möjligheter att förena yrkesliv och föräldraskap.

I denna plan redovisas de övergripande målen för området för hela perioden. För specifika årsvisa mål, åtgärder, ansvar och uppföljning se **Aktivitetsplan 2015-2017**.

Ansvar

Varje chef har ett ansvar att leda jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom sitt ansvarsområde och att beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i alla frågor som rör verksamheten. Varje medarbetare har ansvar för att förverkliga en organisationskultur som främjar ett respektfullt bemötande och en fördomsfri arbetsplats.

Förvaltningen

Inom förvaltningen arbetar ca 29 medarbetare varav handläggare är den största yrkesgruppen (tabell 2).

Utvärdering och uppföljning

Utvärdering av tidigare plan med statistikuppgifter redovisas i separat bilaga. Gällande plan ska följas upp i samband med varje årsbokslut. Aktivitetsplanen ska årligen följas upp och revideras utifrån aktuella förutsättningar.

Samverkan

Samverkan i övergripande frågor kring jämställdhet, mångfald och diskriminering sker i förvaltningens samverkansgrupp. Löpande samverkan under 2015-2017 mellan arbetsgivare och arbetstagare sker i samverkansgruppen enligt årsplan för samverkan. Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan 2015-2017 behandlas i förvaltningens samverkansgrupp innan arbetsgivarens fastställande av planen.

Styrande dokument och lagstiftning

CEMR-deklarationen (Council of European Municipalities and Regions), en Europeisk deklaration om jämställdhet.

Diskrimineringslag (2008:567).

SLLs personalpolicy.

Jämställdhetspolicy SLL.

SLLs HBT-policy.

Budget- och bokslutsdirektiv.

”Mer än bara trösklar”

Arbetsförhållanden

Mål arbetsförhållanden

Övergripande mål

- Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska vara känd av alla medarbetare i förvaltningen och ett aktivt och målinriktat arbete ska bedrivas för att säkerställa planens genomförande.
- Förvaltningen ska sträva efter att öka förståelsen hos chefer och medarbetare kring jämställdhet, mångfald och normkritiskt förhållningssätt för att kunna ifrågasätta sina attityder och värderingar samt reflektera över sitt eget beteende.

Mål jämställdhet mellan könen:

Jämn könsfördelning definieras i förarbetena till diskrimineringslagen som att fördelningen mellan kvinnor och män inom ett visst arbete eller inom en viss kategori anställda är inom intervallet 40-60 procent. Inom förvaltningen är det denna definition som åsyftas där begreppet *jämn* eller *balans* används.

Förvaltningen har som mål att:

- På totalen av förvaltningens medarbetare uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor (tabell 1.4).
- Inom handläggargruppen uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor (tabell 1.4).
- Inom administratörsguppen uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor (tabell 1.4).
- Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till tillsvidarejänst (tabell 2).
- Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till heltidstjänst (tabell 3).
- Kvinnor på förvaltningen har idag högre sjukfrånvaro än män (i snitt 4 dagar per år och kvinna jämfört med 0,27 för män, tabell 5). Förvaltningen har därför som målsättning att sätta särskilt fokus på kvinnors sjukfrånvaro.
- Förvaltningen har som mål att ha tillgång till könsuppdelad statistik inom samtliga mätbara områden för att bättre kunna följa upp, analysera och åtgärda ev. skillnader som kan förekomma.

- Alla medarbetare ska ha samma möjligheter att utnyttja förvaltningens medarbetarförmåner så som uttag av friskvårdstimme.

Mål föräldraskap:

- Våra medarbetare ska, oavsett kön, uppleva att det finns goda möjligheter att förena arbete på förvaltningen med föräldraskap.
- Förvaltningen tillämpar flextid för samtliga medarbetare bland annat som ett led i att underlätta småbarnsföräldrars behov av att hämta och lämna på skola/förskola. Förvaltningen ser möjlighet till flextid som en del i arbetet för att möjliggöra för föräldrar oavsett kön att arbeta heltid och samtidigt ha möjlighet att hämta/lämna på skola/förskola och på så sätt motverka traditionella könsmonster där kvinnor arbetar deltid och tar det största ansvaret för barn och hem.
- Förvaltningens medarbetare ska ha lika möjligheter till uttag av föräldraledighet och vård av barn oavsett kön.
 - Förvaltningen strävar efter att öka männens uttag av föräldraledighet (tabell 6).
 - Förvaltningen strävar efter att öka männens uttag av dagar för vård av barn (tabell 7).

Mål etnisk tillhörighet samt religion/annan trosuppfattning

- Förvaltningen ska höja sin kompetens inom områdena etnisk tillhörighet och religion/annan trosuppfattning för att kunna arbeta med dessa frågor på ett effektivt och målinriktat sätt.
- Förvaltningen har som mål att kunna ge personer med annan etnisk bakgrund och som varit utan arbete en längre tid möjlighet till praktikplats.

Mål trakasserier:

- Värdena i medarbetarundersökningen för trakasserier och sexuella trakasserier ska vara lika med 0.
- Samtliga förvaltningens medarbetare ska ha kännedom om förvaltningens beredskapsplan vid eventuella trakasserier/sexuella trakasserier, vilka rutiner som gäller samt vem de ska kontakta i dessa ärenden. Aktuell information ska alltid finnas på förvaltningens medarbetarflik på Intranätet under rubriken Arbetsmiljö-och-hälsa/Kränkande-särbehandling.

Mål hbt (frågor som rör homosexuella, bisexuella och transpersoner)

Arbete med hbt-frågor är ett särskilt prioriterat område inom Landstinget och en särskild policy för hbt-frågor finns utarbetad.

- Förvaltningens medarbetare ska ha relevant hbt-kompetens för respektive yrkesområde för att kunna bemöta personer med hbt-identitet på ett professionellt, respektfullt och lyhört sätt.

Mål funktionsnedsättning:

- Förvaltningen har som mål att kunna ge personer med funktionsnedsättning möjlighet till praktikplats. Detta är också ett prioriterat område inom hela Landstinget.
- Förvaltningens chefer och medarbetare ska ha relevant kompetens om funktionsnedsättning för respektive yrkesområde för att kunna bemöta personer med funktionsnedsättning på ett professionellt, respektfullt och lyhört sätt.

Mål ålder:

- Förvaltningen ska höja sin kompetens kring attityder och föreställningar om ålder för att kunna arbeta på ett effektivt och målinriktat sätt med dessa frågor.

Rekrytering

Mål Rekrytering

- I rekryteringsprocessen ska tydligt framgå att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska beaktas vid all form av rekrytering liksom förvaltningens positiva inställning till jämställdhet och mångfald.
- Gällande riktlinjer för rekryteringsprocessen samt introduktion av nyanställda ska alltid följas för att säkerställa att alla får en objektiv bedömning och likvärdiga förutsättningar.
- Samtliga lediga befattningar med varaktighet längre än 6 månader utannonseras, på Landstingets hemsida och/eller intranät för att säkerställa att alla har samma möjligheter att söka.
- Samtliga rekryteringar ska föregås av en väl utarbetad kravprofil och urval till intervju kan alltid kopplas till denna.
- Förvaltningen strävar efter en jämnare könsfördelning mellan män och kvinnor och ska därför sträva efter att öka andelen chefer samt anställda av det underrepresenterade könet (tabell 1.4).

Lönefrågor

Mål lönefrågor

- Lön ska alltid sättas utifrån kompetens och oskäliga löneskillnader p.g.a. kön och övriga grunder enligt diskrimineringslagen får inte förekomma inom förvaltningen.
- Förvaltningen har som mål att utveckla lönekartläggningen som genomförs vart tredje år enligt kraven i diskrimineringslagen för att få bättre möjligheter till reell jämförelse. Den senaste lönekartläggningen gjordes 2013 och nästkommande kommer således att genomföras 2016.
- Före och efter varje löneöversyn ska en översikt och jämförelse mellan kvinnors och mäns löner inom yrkesgruppen göras för att utesluta osakliga löneskillnader på grund av kön.

Bilagor

Bilaga 1 Statistik inklusive utvärdering av tidigare plan.

Bilaga 2 Aktivitetsplan 2015-2017

Bilaga 1: Statistik inklusive utvärdering av tidigare plan

Detta dokument redovisar aktuell statistik och kommentarer för relevanta mätvärden för området.

I de fall området har haft mätvärden i föregående plan redovisas detta inklusive kommentarer.

Jämställdhet mellan könen

1. Könsfördelning yrkesgrupper 2015 01

Tabell 1.1 Förvaltningens ledning

	Män	Kvinnor	%
Ledningsgrupp	3	0	100/0

Kommentar: På ledningsgruppsnivå är förvaltningen inte jämställd..

Tabell 1.2 Chefer

	Män	Kvinnor	%
Direktör/Förvchef	1	0	100/0
Avdelningschef	2	0	100/0
Summering chefer	3	0	100/0

Kommentar: Förvaltningen är inte jämställd inom chefsgruppen.

Tabell 1.3 Arbetstagarrepresentation Samverkansgrupp

	Män	Kvinnor	%
Samverkansgrupp	0	4	0/100

Kommentar: Samverkansgruppen är ojämfälld enligt 60/40 principen. Arbetsgivaren råder inte över den fackliga representationen.

Tabell 1.4 Förvaltningens största yrkesgrupper

	Män	Kvinnor	%
Handläggare	6	16	27/73
Administratörer	1	3	25/75
Övriga	0	2	0/100
Chefer	3	0	100/0
Total medarbetare	10	21	32/68

Kommentar: Fler kvinnor än män är anställda totalt sett på förvaltningen och förvaltningen är ojämnställd enligt 40/60-principen. Förvaltningens största yrkesgrupper, handläggare och administratörer, är ojämnställda enligt 40/60-principen med övervägande del kvinnor. Handläggare är förvaltningens största yrkesgrupp.

Tabell 2: Tillsvidareanställning – visstidsanställning

	2013		2014	
	Antal	%	Antal	%
Kvinnor tv	25	93	19	91
Kvinnor tb	2	7	2	9
Kvinnor totalt	27	63	21	
Män tv	15	94	10	100
Män tb	1	6	0	0
Män totalt	16	37	10	
Total medarbetare	43		31	

Kommentar: 2014 arbetar 9% (2 personer) av kvinnorna och ingen av männen i en tidsbegränsad anställning. Andel med tidsbegränsad anställning har ökat för kvinnor (dock är antalet detsamma) medan trenden är den motsatta för män.

Tabell 3: Heltidsanställning – deltidsanställning

2014	Antal	%
Kvinnor heltid	13	93
Kvinnor deltid	1	7
Män heltid	6	100
Män deltid	0	0

Kommentar: 2014 har 7 % av kvinnorna (1 peron) och ingen av männen en deltidsanställning.

Tabell 4: Övertid

övertidstimmar	1501-1506
Kvinnor	0
Män	0

Kommentar: Inga övertidstimmar är inrapporterade för perioden.

Tabell 5, Sjukfrånvaro

Antal sjukdagar/ anställd	2014
Kvinnor	4,0
Män	0,27

Kommentar: Kvinnor har i genomsnitt fler sjukdagar per kvinna och år än männen.

Föräldraskap:

6 Föräldraledighet

Tabell 6.1 Antal som tagit ut föräldraledighet

	1501-1506	%
Kvinnor	3	75
Män	1	25

Kommentar: Fler kvinnor än män har tagit ut föräldraledighet på förvaltningen under perioden. Det statistiska underlaget är dock för litet för att kunna dra några slutsatser.

Tabell 6.2 Antal uttagna föräldraledighetsdagar under året

	1501-1506	%
Kvinnor	333	78
Män	93	22

Kommentar: Kvinnor har tagit ut fler föräldradagar än män på förvaltningen under perioden. Det statistiska underlaget är dock för litet för att kunna dra några slutsatser.

7 Vård av barn

Tabell 7.1 Antal kvinnor rep män som tagit ut vård av barn

	1501-1506	%
Kvinnor	2	50
Män	2	50

Kommentar: Lika många kvinnor och män har tagit ut dagar för vård av barnavseende antal kvinnor/män som tagit ut vård av barn under första halvåret 2015.

Tabell 7.2 Antal uttagna dagar för vård av barn under året

	1501-1506	%
Kvinnor	5	71
Män	2	29

Kommentar: Kvinnor har tagit ut fler dagar för vård av barn än män på förvaltningen det första halvåret. Det statistiska underlaget är dock för litet för att kunna dra några slutsatser.

Lön

Tabell 8 Yrkesgrupp medellön åarb

2014	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i % av männens
------	---------	-----	--------------------------------

Handläggare	40172	47992	84
-------------	-------	-------	----

Kommentar: Kvinnors medellöner ligger under männens för handläggare som är förvaltningen största yrkesgrupp.