

Till
Arbetsmarknadsnämnden
den 17 december 2013

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015

Innehållsförteckning

Inledning	3
Samverkan	5
Arbetsförhållanden	6
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	6
<i>Arbetsförhållandena av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare.</i>	<i>6</i>
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	7
<i>Arbetet ska vara organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.....</i>	<i>7</i>
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	8
<i>Förvaltningens arbetsplatser ska vara fria från alla former av diskriminering, kränkande behandling och sexuella trakasserier.....</i>	<i>8</i>
Rekrytering	9
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar.....	9
<i>Annonserna ska utformas medvetet könsneutralt och inte innehålla kriterier som verkar neutrala men som indirekt utesluter en viss kategori sökanden om inte kriteriet har en direkt och nödvändig koppling till tjänstens krav.</i>	<i>9</i>
<i>Minst två utvecklingsanställningar till personer med funktionsnedsättning ska erbjudas (2013).....</i>	<i>9</i>
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.	10
<i>Alla medarbetare ska ha en likvärdig möjlighet till kompetensutveckling.....</i>	<i>10</i>
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	10
<i>Förvaltningen ska öka eller bibehålla en jämn könsfördelning samt öka mångfalden.....</i>	<i>10</i>
Lönefrågor	11
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.....	11
<i>Osakliga löneskillnader förekommer inte på förvaltningen.</i>	<i>11</i>
11§ Handlingsplan för jämställda löner	11
12§ Informera fackliga organisationer	11

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

Arbetsmarknadsnämnden bildades 1 januari 2011. Medarbetarna fördes över först den 1 juli 2011. Majoriteten av medarbetarna arbetade tidigare inom dåvarande social- och arbetsmarknadsnämnden samt utbildningsnämnden.

Statistiska uppgifter

Denna jämställdhets- och mångfaldsplan avser 2013-2015 och har utgångspunkt i 2012 års uppgifter.

Inom förvaltningen fanns 773 medarbetare, varav 172 är visstidsanställda. Av de visstidsanställda är ett 70-tal anställda inom arbetsmarknadsåtgärder.

Tabell: Anställda efter kön och verksamhet 2012-10-24:

Verksamhet	Antal kvinnor	Andel kvinnor	Antal män	Andel män	Totalt antal
Administration	33	78,6 %	9	21,4 %	41
Vuxenutbildning	138	65,7 %	72	34,3 %	210
Arbetsmarknad	240	61,4%	151	38,6 %	391
SFI	101	77,7 %	29	22,3 %	130
Totalt	512	66,2 %	261	33,8 %	773

Utrikes födda

Andelen utrikes födda medarbetare var, under 2012, 26,9 procent, att jämföra med staden totalt där siffran var 26,1 procent. Det är en liten minskning jämfört med 2011 då andelen utrikesfödda medarbetare var 31,5 procent. Siffrorna från 2011 visar att arbetsmarknadsförvaltningen är den fackförvaltning inom Stockholms stad med högst andel utrikesfödda. I jämförelse med stadsdelsförvaltningarna så har hälften en mindre andel utrikesfödda medarbetare jämfört med arbetsmarknadsförvaltningen.

Chefer med personal-och budgetansvar

Förvaltningsledningen består av 62,5 procent kvinnor (5 st) och 37,5 procent män (3 st), vilket ungefär motsvarar könsfördelningen för förvaltningens medarbetare totalt.

Övriga chefer med fullt budget- och personalansvar består av 79 procent kvinnor (12 st) och 21 procent män (4 st).

Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är samverkad inom ramen för förvaltningsgruppens möten.

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

Önskvärt resultat

Minskad eller åtminstone bibehållen sjukfrånvaro. Ökad eller åtminstone bibehållen könsfördelning samt andelen utrikes födda bland de anställda utifrån ingångsvärdet hösten 2012.

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andelen genomförda skyddsronder	100 %	Arbetsplatsen ska, utifrån verksamhetens krav och vad som är rimligt ur kostnadssynpunkt, anpassas för individuella behov.	Revision av det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Samtliga chefer	2015-12-31
Andelen medarbetare som har haft ett årligt medarbetarsamtal (som varit anställda minst ett år).	92 %	Information till förvaltningens chefer om mallar för medarbetarsamtal samt utvecklingsplaner.	Medarbetaren käten 2014	Personalstaben	2015-12-31
Minskad eller bibehållen sjukfrånvaro	3,7 %	Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud genomförs en gång per år	Personalstatistik	Personalstaben	2015-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål: Arbetet ska vara organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andelen arbetsplatser som anpassar mötestider efter partiellt föräldralediga medarbetare	100 %	Möten ska i möjligaste mån undvikas att förläggas tidig morgon eller sen eftermiddag.	Enkät till verksamhetsenheter na.	Samtliga chefer	2015-12-31
Andelen arbetsplatser som håller kontakt med föräldralediga under ledigheten	100 %	God kontakt ska hållas med föräldralediga genom att tillse att inbjudningar och information t.ex. från APT når de föräldralediga. Förläggningen av partiell föräldraledighet ska i möjligaste mån ske utifrån den föräldralediges önskemål. Nyanställda får information om Stockholms stads policy vid partiell föräldraledighet.	Enkät till verksamhetsenheterna.	Samtliga chefer	2015-12-31

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 alla former av diskriminering, kränkande behandling och sexuella trakasserier

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel % i medarbetarenkäten som svarar "ja" på frågan "förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på din arbetsplats" ska sjunka från nuvarande 9 %.	Lägre än 9%	Innehållet i jämställdhets- och mångfaldsplanen ska förankras på APT samt finnas med i introduktion	Medarbetarenkäten 2014	Samtliga chefer	2015-12-31
Värdet på frågan i medarbetarenkäten "jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats" ska öka.	9,2 %	Riktlinjer mot kränkande behandling ska gås igenom på APT.	Medarbetarenkäten 2014	Samtliga chefer	2015-12-31

Rekrytering

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren gör för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mål: Annonserna ska utformas medvetet könsneutralt och inte innehålla kriterier som verkar neutrala men som indirekt utesluter en viss kategori sökanden om inte kriteriet har en direkt och nödvändig koppling till tjänstens krav.

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Annonserna lockar en större mångfald av sökanden	100%	Se över formuleringar i annonser så att det underlättar för personer med funktionsnedsättning att söka tjänster inom förvaltningen. Utbildning i metoden Kompetensbaserad rekrytering ska genomföras.	Stickprov	Personalstaben	2015-12-31

Mål: Minst två utvecklingsanställningar till personer med funktionsnedsättning ska erbjudas (2013)

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Anställningar inom verksamheten genom Open Eyes	2 st	Hitta fler kanaler att nå ut till målgrupper med funktionsnedsättning vid annonsering av lediga tjänster.	Personalstatistik	Personalstaben	2015-12-31

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: Alla medarbetare ska ha en likvärdig möjlighet till kompetensutveckling.

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel individuella utvecklingsplaner	100 %	Individuella utvecklingsplaner ska årligen upprättas för samtliga medarbetare som varit anställda i ett år	Medarbetaren käten 2014	Samtliga chefer	2015-12-31

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: Förvaltningen ska öka eller bibehålla en jämn könsfördelning samt öka mångfalden

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andelen anställda kvinnor i förhållande till män		Vid rekryteringar ska förvaltningen erbjuda anställning till den kandidat som är mest lämplig för arbetet, oavsett kön, funktionsnedsättning eller etniskt ursprung. Om kandidaterna har likvärdig kompetens ska tjänsten erbjudas det underrepresenterade könet	Personalstatistik	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

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: Osakliga löneskillnader förekommer inte på förvaltningen.

Önskvärt resultat

Löneskillnader är kopplade till befattningens innehåll och krav samt individens prestation.

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel osakliga löneskillnader	0 %	Analys av stadens centrala lönekartläggning samt vidta åtgärder vid eventuella osakliga löneskillnader. Förnyade utbildningar i lönesättning. Implementera riktlinjer för lönesättning.	Analys av stadens centrala lönekartläggning	Personalstaben	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.

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.

