



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2012

Den 1 januari trädde en ny diskrimineringslag i kraft. Diskrimineringslagen föreskriver att arbetsgivaren vart tredje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs på arbetsplatsen. Enligt Stockholms stads anvisningar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska alla nämnder upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och som följs upp i verksamhetsberättelsen.

Arbetsmarknadsnämnden bildades den 1 januari 2011. Medarbetarna fördes över först den 1 juli 2011. Utifrån omorganisationen finns osäkerheter i nyckeltal och andra statistiska underlag, vilket gör en del av jämställdhets- och mångfaldsarbetet svårt att mäta. Nämnden upprättar därför en 1-årsplan jämställdhet och mångfald för 2012, där en del av arbetet kommer att gå ut på att kartlägga nuläge inom nämnden i syfte att formulera relevanta mål med jämställdhet och mångfaldsarbetet. En treårsplan kommer att upprättas under hösten 2012 som ska avse åren 2013-2015.

Uppföljning av jämställdhet- och mångfaldsplan

Uppföljning av de tidigare planerna har inte gått att genomföra samlat för arbetsmarknadsförvaltningen utan kommer att redovisas för respektive tidigare förvaltning (socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen och utbildningsförvaltningen). Denna plan kommer att följas upp under hösten 2012.

Statistiska uppgifter

Inom förvaltningen finns 867 medarbetare, varav 249 är visstidsanställda (siffror från 2011-11-04)

Kön

Tabell: Anställda efter kön och verksamhet (2011-11-04):

Verksamhet	Antal kvinnor	Andel kvinnor	Antal män	Andel män
Administration	22	71%	9	29%
Vuxenutbildning	154	65%	83	35%
Arbetsmarknad	274	59%	190	41%
SFI	100	74%	35	26%
Totalt	550	63,4%	317	36,6%

Utrikes födda

Ingen statistik finns tillgänglig för innevarande år och inte heller för tidigare år då redovisningen endast återfinns på förvaltningsnivå (f.d. socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen samt utbildningsförvaltningen). I 2011 års medarbetarenkät uppgger dock 24 procent av de svarande att man är född utrikes.

Chefer med personal-och budgetansvar

Förvaltningsledningen består av 62,5 procent kvinnor (5 st) och 37,5 procent män (3 st), vilket motsvarar könsfördelningen för förvaltningens medarbetare totalt. Övriga chefer med fullt budget- och personalansvar består av 71 procent kvinnor (12 st) och 29 procent män (5 st).

Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats i förvaltningsgrupp.

Åtgärder för jämställdhets- och mångfalds- arbetet under 2012

- Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (Diskrimineringslagen 3 kap 4 §).

Mål	Åtgärd/aktivitet	Uppföljning	Ansvarig
Arbetsförhållandena av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare.	Arbetsplatsen ska, utifrån verksamhetens krav och vad som är rimligt ur kostnadssynpunkt, anpassas för individuella behov.	Genom medarbetarenkäter och skyddsronder, vilka ska följas upp i enlighet med förvaltningens samverkansöverenskommelse Enskilda medarbetarsamtal.	Samtliga chefer genomför skyddsronder och arbetar med resultaten av medarbetarenkäten. Samtliga chefer upprättar individuella utvecklingsplaner med alla medarbetare.
		Stickprov hösten 2012.	Personalchef

- Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap (Diskrimineringslagen 3 kap. 5 §)

Mål	Åtgärd/aktivitet	Uppföljning	Ansvarig
Arbetet ska vara organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete	God kontakt ska hållas med föräldralediga genom att tillse att inbjudningar och information når de föräldralediga.	Medarbetarenkät som inkluderar frågor om nöjdheten med möjligheterna till förläggning av arbetstiden samt med möjligheten att förena privatlivet med yrkeslivet.	Samtliga chefer.
	Möten ska i möjligaste mån undvika att förläggas tidigt på morgonen eller kväll.		Samtliga chefer
	Inom ramen för introduktion för nyanställda ska information om föräldraledighetslag och Stockholms stads policy gällande föräldraledighet ges.	Uppföljningsenkät till chefer hösten 2012.	Personalchef
	Förläggningen av partiell föräldraledighet ska i möjligaste mån ske utifrån den föräldralediges önskemål.		Samtliga chefer

- Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trouppfattning eller för sexuella trakasserier (Diskrimineringslagen 3 kap §6)

Mål	Åtgärd/aktivitet	Uppföljning	Ansvarig
Förvaltningens arbetsplatser ska vara fria från alla former av diskriminering, kränkande behandling och sexuella trakasserier	Riktlinjer mot kränkande behandling ska implementeras i verksamheterna, genom att dessa går igenom på APT samt finnas med i introduktion	Uppföljningsenkät till chefer hösten 2012. Medarbetarenkät	Samtliga chefer
	Innehållet i jämställdhets- och mångfaldsplanen ska förankras på APT samt finnas med i introduktion.	Uppföljningsenkät till chefer hösten 2012.	Samtliga chefer
	Verktyg för dialog om värderingar ska tas fram i samarbete med de fackliga organisationerna		

- Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare (Diskrimineringslagen 3 kap §7)
- När det på en arbetsplats inte råder i huvudsak jämn fördelning av kvinnor och män i en vis typ av arbete eller inom viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen av det underrepresenterade könet ökar. Första stycket ska dock inte tilläm-

pas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt (Diskrimineringslagen 3 kap §9)

- Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska ges möjlighet att söka lediga anställningar (Diskrimineringslagen 3 kap §9).

Mål	Åtgärd/aktivitet	Uppföljning	Ansvarig
Förvaltningen ska öka eller bibehålla en jämn könsfördelning samt öka mångfalden	Vid rekryteringar ska förvaltningen erbjuda anställning till den kandidat som är mest lämplig för arbetet, oavsett kön och etniskt ursprung. Om kandidaterna har likvärdig kompetens ska tjänsten erbjudas det underrepresenterade könet 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.	Könsuppdelad statistik på förvaltnings- och verksamhetsnivå Statistik över utrikes födda på stadsnivå nedbrutet på förvaltning. Uppföljningsenkät till chefer hösten 2012 Stickprov Personalstatistik	Samtliga chefer Samtliga chefer Personalfunktion gör stickprov
Alla medarbetare ska ha en likvärdig möjlighet till kompetensutveckling.	Individuella utvecklingsplaner ska årligen upprättas för samtliga tillsvidareanställda medarbetare	Uppföljningsenkät till chefer hösten 2012. Stickprov	Samtliga chefer Personalfunktion gör stickprov.

- I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera anställningsvillkor och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete (Diskrimineringslagen 3 kap §10)
- Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen samt därefter utvärdera åtgärderna i efterföljande handlingsplan. Arbetstagarorganisationerna till vilka arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ska förses med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid ovanstående kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan. (Diskrimineringslagen 3 kap §§ 10-12)

Mål	Åtgärd/aktivitet	Uppföljning	Ansvarig
Osakliga löneskillnader förekommer inte på förvaltningen	Vid löneöversyn ska lönen sättas utifrån avtal och lönekriterier.	Analys av utfall efter löneöversyn	Samtliga chefer
	Lönekartläggning ska genomföras i början av 2012 utifrån lagstiftarens krav. Ev. osakliga löneskillnader ska åtgärdas genom handlingsplan.	Kommande års jämställdhets- och mångfaldsplan	Personalchef
	Utbildning i lönesättning för lönesättande chefer ska genomföras i början av 2012.	Lönekartläggning	Personalchef