

Arbetsmarknadsnämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
treårsplan**

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 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 önsknings.

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

Avgränsning

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska vara en integrerad och given del av arbetsmarknadsförvaltningens alla verksamheter, såväl ur ett arbetsgivarperspektiv som ur ett servicegivarperspektiv gentemot stadens medborgare. Den här planen har emellertid ett entydigt arbetsgivarfokus, vilket innebär att de mål, mätetal och aktiviteter som återfinns i planen tar sikte på att i första hand direkt påverka den interna organisationen avseende struktur och kultur.

Ansvar

Ansvar för att förverkliga målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen ligger på arbetsmarknadsnämnden. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att arbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning, att en plan upprättas i samband med verksamhetsprogrammet och att arbetet följs upp och utvärderas. Avdelningschefer och enhetschefer har ett ansvar för att givna aktiviteter i planen genomförs. Medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Alla på arbetsmarknadsförvaltningen har ett ansvar att ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande till kollegor och stadens medborgare.

Jämix

Sedan 2013 kartläggs förvaltningens jämställdhet genom Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex, Jämix. Det utgår från 9 nyckeltal som tillsammans blir ett mått på hur jämställd en organisation är. Varje nyckeltal ger som mest 20 poäng vardera med ett högsta totala värde på 180 poäng. Förvaltningens jämixvärde har ökat från 128 (2013) till 137 (2014), vilket är något högre än medianen för hela Stockholms stad som är 135.

De övergripande målen för 2016-2018:

1. Arbetsmarknadsförvaltningen eftersträvar att arbetsförhållandena är lämpade för alla medarbetare – fysiskt, organisatoriskt och socialt.
2. På arbetsmarknadsförvaltningen är det möjligt att förena föräldraskap med arbete.
3. På arbetsmarknadsförvaltningen eftersträvas att alla arbetsplatser är fria från alla former av diskriminering, kränkande behandling och sexuella trakasserier.
4. På arbetsmarknadsförvaltningen är all rekrytering kompetensbaserad och platsannonserna är utformade utifrån relevanta kriterier som endast är kopplade till tjänstens faktiska krav.
5. Alla medarbetare oavsett kön har likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling.
6. På arbetsmarknadsförvaltningen är andelen kvinnliga chefer proportionerlig i förhållande till andelen kvinnliga medarbetare.
7. Antalet befattningar med en jämn könsfördelning ska öka.
8. Arbetsmarknadsförvaltningens medarbetare vet utifrån vilka kriterier som lönen sätts.
9. Osakliga löneskillnader ska inte förekomma på förvaltningen. Alla eventuella osakliga löneskillnader regleras.
10. Information om lönestatistik delges de fackliga organisationerna i samband med årlig lönerevision, vid kartläggning och vid delgivning av aktuellt nyckeltal från Jämix.

För att arbetsmarknadsförvaltningen ska nå de övergripande målen med jämställdhets- och mångfaldsarbetet innehåller planen 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

Uppföljning

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

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

Denna plan är framtagen i enlighet med Stockholms stads riktlinjer för nämnders och styrelseras jämställdhets- och mångfaldsplaner, (Dnr 222-1384/2013).

2 Samverkan

3 Arbetsförhållanden

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:

Arbetsmarknadsförvaltningen eftersträvar att arbetsförhållandena är lämpade för alla medarbetare - fysiskt, organisatoriskt och socialt.

Beskrivning

En grundlig analys av sjukfrånvarotal behöver göras i syfte att dra slutsatser kring orsakerna bakom skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män och vad som orsakar eventuella förändringar i mätetalets utfall.






Önskvärt resultat

Att arbetsförhållandena är lämpliga för samtliga medarbetare. Att samtliga verksamheter arbetar utvecklingsinriktat med resultaten från medarbetarenkäten och att ingen enhet/stab har ett AMI som är lägre än 74. Att den totala sjukfrånvaron minskar och att skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män minskar genom att kvinnors sjukfrånvaro minskar.

Uppföljningsmetod

Jämix, infoview, medarbetarenkät, enkät till chefer.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel enheter/staber som har ett AMI på 74 eller högre.	80 %				
■ Andel utrikesfödda medarbetare och chefer.	29 %				
■ Andelen chefer som skattar att de har tillräckliga kunskaper inom arbetsmiljöområdet för att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar.	100 %				
■ Andelen medarbetare (som varit anställd minst ett år) som har erhållit en individuell utvecklingsplan under de senaste 12 månaderna.	100 %				
■ Andelen medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på fråga nr 62: Vi har tagit fram förbättringsåtgärder för min enhet/arbetsplats utifrån resultat av förra årets medarbetarenkät.	95 %		II Samtliga enheter upprättar handlingsplaner utifrån resultatet från medarbetarenkäten en gång per år och arbetar med resultaten.	Samtliga chefer	2018-12-31
■ Andelen medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på fråga nr 7: "Jag har en bra arbetssituation"	89 %				
■ Skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan män och kvinnor	1,3 procentenheter		II HR kartlägger sjukfrånvaron och utifrån analys av orsaker och mönster, planerar för insatser som leder till sänkt sjukfrånvaro.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
■ Total sjukfrånvaro	4,9 %		II HR kartlägger sjukfrånvaron och utifrån analys av orsaker och	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			mönster, planerar för insatser som leder till sänkt sjukfrånvaro.		
			 HR tillhandalhåller en arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. (1 gång/år)	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			 Jämställdhetsarbetet inom förvaltningen kartläggs via Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex JÄMIX. HR analyserar årligen resultaten som redovisas till förvaltningens chefer och de fackliga organisationerna.(1 gång/år)	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			 Samtliga chefer ska eftersträva att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet med anledning av kulturella och religiösa skäl.	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Utbildningsinsats för chefer och medarbetare i lönesättning och medarbetarsamtal inklusive implementering av tillhörande mallar.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			 Årligen diskutera arbetsmiljö, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag.	Samtliga chefer	2018-12-31

5§ Förening för föräldrabeskrivning och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

På arbetsmarknadsförvaltningen är det möjligt att förena föräldraskap och arbete

Beskrivning

Utfall enligt Jämix 2014: Skillnad i föräldrauttag mellan män och kvinnor (utav de män och kvinnor som tog ut föräldraledighet): 57 dagar.

Utfall medarbetarenkäten 2015: 93 procent svarade "mellan" eller "högt" utifrån om de ansåg

att de kunde förena sitt arbete med föräldraskap.

Andel medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på tilläggsfrågan "Jag kan på ett b


Önskvärt resultat

Att villkoren på förvaltningen av såväl strukturell som organisationskulturell karaktär möjliggör för medarbetare oavsett kön att förena sitt föräldraskap med arbete. Detta med avseende på såväl partiellt som helt föräldralediga.

Uppföljningsmetod

Jämix, tilläggsfråga i medarbetarenkäten, enkät till chefer samt insamling av data från partiellt föräldralediga

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andelen medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på tilläggsfrågan i medarbetarenkäten "Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete och mitt föräldraskap"	95 %		II För att öka möjligheterna till att bättre förena arbete och föräldraskap kommer partiellt föräldralediga att tillfrågas om förbättringsområden	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			II Företrädesvis förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till partiellt föräldralediga.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Förläggningen av partiell föräldraledighet ska i möjligaste mån ske utifrån den föräldralediges önskemål.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Nyanställda får information om Stockholms stads policy ang möjlighet till partiell föräldraledighet upp till barnet fyller 12 år.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II När verksamheten så tillåter erbjuda möjlighet att arbeta hemifrån vid särskilda behov.	Samtliga chefer	2018-12-31
■ Skillnaden i föräldraledighetsuttag mellan män och kvinnor.	55 dagar		II Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammanhang.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Föräldralediga ska erbjudas en anpassad introduktion vid återgång i arbete. (Sker i samråd med medarbetaren).	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Inför längre föräldraledighet ska chef och medarbetare komma överens om hur kontakten under ledigheten ska se ut samt stämma av vilken information som medarbetaren önskar under ledigheten.	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 arbetsmarknadsförvaltningen eftersträvas att alla arbetsplatser är fria från alla former av diskriminering, kränkande behandling och sexuella trakasserier.

Beskrivning

Utfall 2015:

8 procent svarade ja på frågan: "Har du personligen, under de senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på din arbetsplats.

95 procent svarade "mellan" eller "högt" på frågan: "Min chef bemöter mig med respekt. "

96 procent svarade "mellan" eller "högt" på frågan: "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats".

Önskvärt resultat

Att förvaltningens chefer och medarbetare agerar respektfullt gentemot varandra med utgångspunkt i stadens förhållningssätt. Att andelen som upplever sig diskriminerade, kränkta eller trakasserade minskar och att arbetsmetoden som tillämpas när något av dylikt inträffar är väl förankrad hos såväl chefer som medarbetare.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkätens svar fördelat på kön, ålder och utrikes födda (tilläggsrapport). Enkät till chefer.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel medarbetare som	97 %		 Samtliga enheter	Samtliga	2018-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
svarar "mellan" eller "högt" på frågan: "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats".			analyserar resultat och kopplar på handlingsplan vid behov.	chefer	
■ Andel medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på frågan: "Min chef bemöter mig med respekt. "	96 %		II Överordnad chef analyserar resultat och kopplar på stödsatser vid behov.	Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
■ Andel medarbetare som svarar ja på frågan (nr 57) i medarbetarenkäten: "Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (exempelvis mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats?"	6 %		II Arbete med förankring och fördjupning av innebörden i stadens förhållningssätt på medarbetarnivå.	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga chefer	2018-12-31
			II HR går igenom JMP samt riktlinjerna mot kränkande behandling vid chefers introduktion	Personalhandl äggare/Person alenhet	2018-12-31
			II HR tar fram material/verktyg som underlättar för chefer i arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2018-12-31
			II HR utvecklar processen vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt metoden att tillämpa för faktainsamling.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2018-12-31
			II Innehållet i jämställdhets- och mångfaldsplanen ska förankras på APT samt vid introduktion av nya medarbetare.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Riktlinjer mot kränkande behandling ska gås igenom på APT samt vid introduktion.	Samtliga chefer	2018-12-31

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:

På arbetsmarknadsförvaltningen utformas platsannonser med relevanta kriterier som endast är kopplade till tjänstens faktiska krav

Önskvärt resultat

Vi får en mångfald av sökande till våra annonser. Gallring görs utifrån kompetenskrav som är relevanta för tjänsten.

Uppföljningsmetod

HR stämmer av antalet fastställda rollbeskrivningar via HR-system.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel befattningar med definierade rollbeskrivningar	20 %		🔔 Utifrån kartläggning av kompetenser och analys av kompetensbehov, definiera roller.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2018-12-31

Mål:

På arbetsmarknadsförvaltningen är all rekrytering kompetensbaserad.

Beskrivning

Stockholm stad tillhandahåller mallar i alla steg av rekryteringen som stöd för rekryterande chefer som ett led i att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen så att organisationen bemannas med rätt personer utifrån verksamheternas behovsanalys med avseende på kompetens och andra förmågor. En utbildning i kompetensbaserad rekrytering till samtliga chefer är ett led i att säkerställa att verktygen används fullt ut som de är tänkta.

Uppföljningsmetod

HR-system

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel chefer som har genomgått utbildning i rekrytering som tillhandahålls av Personalstaben	100 %		🔔 Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering.	Personalhandläggare/Personalenhet	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:

Alla medarbetare oavsett kön ska ha likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling.

Beskrivning



Nytt mätetal för 2016.

Önskvärt resultat

Att samtliga medarbetare (som har varit anställda i mer än 1 år) har erhållit en individuell utvecklingsplan under de senaste 12 månaderna i samband med processen för medarbetarsamtal.

Uppföljningsmetod

Tillägsfråga i medarbetarenkäten.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare (som har varit anställd minst ett år) som har erhållit en individuell utvecklingsplan under de senaste 12 månaderna.	100 %		 Individuella utvecklingsplaner ska årligen upprättas för samtliga medarbetare som har varit anställda i ett år.	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Utbildningsinsats för chefer och medarbetare i lönesättning och medarbetarsamtal inklusive implementering av tillhörande mallar.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

Mål:

På arbetsmarknadsförvaltningen är andelen kvinnliga chefer proportionerlig i förhållande till andelen kvinnliga medarbetare

Beskrivning

Av förvaltningens anställda chefer var 2014 andelen kvinnliga chefer 71 procent i relation till antalet medarbetare som var 70 procent.

Önskvärt resultat

Att bibehålla den jämna fördelningen som uppmättes per 31 dec, 2014.

Uppföljningsmetod

Jämixvärdet för nyckeltalet "karriärmöjlighet".

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel kvinnliga chefer	71 %				
■ Andelen kvinnliga medarbetare	71 %				
			🟡 En obligatorisk utbildning i kompetensbaserad rekrytering ska genomföras.	Personalhandl ägare/Person alenhet	2018-12-31

9§ Insatser vid ojämn 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:

Andelen befattningar med en jämn könsfördelning (40/60) ska öka.

Beskrivning

Utfall Jämix per 31/12 2014 - Antalet befattningar grupperade utifrån AID-etikett var endast 2 st av 15 st totalt, vilket motsvarar 13 procent. Utfall sep 2015: Inom befattningen coach var utfallet 17 män av 114 totalt, vilket motsvarar 15 procent. Befattningen coach har förhållandevis hög personalomsättning.

Önskvärt resultat

Att antalet befattningar med en jämn könsfördelning har ökat för såväl unika befattningar som befattningar grupperade utifrån AID-etikett.

Uppföljningsmetod

Jämix, och personalsystem

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel befattningar med en jämn könsfördelning enligt gruppering utifrån AID-etiketter	20 %				
■ Andel tillsvidare- och tidsbegränsat anställda manliga coacher.	15 %				

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			II Förvaltningen tillämpar positiv särbehandling vid lika meriter till förmån för det underrepresenterade könet.	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31
			II HR kartlägger antalet unika befattningar med en ojämn könsfördelning.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2018-12-31

5 Lönefrågor

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:

Förvaltningens medarbetare vet utifrån vilka kriterier som lönen sätts.

Beskrivning

Utfall för 2015: 79 procent kände till lönekriterierna.

Önskvärt resultat

Att förvaltningens lönekriterier är väl förankrade hos chef och medarbetare. Att andelen medarbetare som känner till lönekriterierna ökar till 85 procent.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andelen medarbetare som svarat "ja" på frågan: "Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats."	85 %		II Genomgång av lönekriterier årligen.	Samtliga chefer	2018-12-31

Mål:




Osakliga löneskillnader ska inte förekomma på förvaltningen.

Önskvärt resultat

Löneskillnader ska bero på befattningens innehåll och krav samt individens prestation.

Uppföljningsmetod

Genom stadens lönekartläggning och förvaltningens eget arbete med löneanalys i samband med den årliga löneöversynen.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel osakliga löneskillnader	0 %		 Lönestatistik uppdelad utifrån kön tas fram årligen inför lönerrevisionen.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2018-12-31
			 Utbildning i lönesättning för förvaltningens chefer.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2018-12-31
			 Utifrån Stockholms stads lönekartläggning, analysera de befattningar där kvinnors lön i procent av männens lön ligger under 90 procent eller över 110 procent.	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga chefer	2018-12-31

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:



På arbetsmarknadsförvaltningen uppmärksammas och regleras eventuella osakliga löneskillnader som förekommer mellan män och kvinnor.

Önskvärt resultat

Att det inte ska förekomma några osakliga löneskillnader utifrån kön, men om det förekommer ska dessa uppmärksammas och regleras utifrån en handlingsplan.

Uppföljningsmetod

Könsuppdelad statistik.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Antal befattningar där kvinnors lön i procent av männens ligger under 90 procent av männens lön eller över 110 procent där orsaken endast går att härleda till kön.	0 st		 Lönesätta föräldralediga medarbetare som om de vore i tjänst.	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Upprätta handlingsplan vid förekomst av osakliga löneskillnader på grund av kön	Samtliga chefer	2018-12-31

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 de fackliga organisationerna i samband med årlig lönerrevision, vid kartläggning och vid delgivning av aktuellt nyckeltal från Jämix.

Önskvärt resultat

Att de fackliga organisationerna som staden har kollektivavtal med får erforderlig information.

Uppföljningsmetod

Utvärdering löneöversyn.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 HR analyserar och tillhandahåller information om utfall kring löneprocessen samt lönekartläggning i samband med löneöversynen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

6 Lönekartläggning

7 Analys och utvärdering av föregående plan