

Arbetsmarknadsnämnden

Uppföljningsrapport Jämställdhets- och mångfaldsplan

Avseende period 2016

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Samverkan	4
3 Arbetsförhållanden	5
3.1 Uppföljning	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	9
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	11
4 Rekrytering	14
4.1 Uppföljning	14
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	14
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	16
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	18
5 Lönefrågor	20
5.1 Uppföljning	20
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	20
11§ Handlingsplan för jämställda löner	22
6 Lönekartläggning	23
7 Tillägg och ändringar från föregående år	23

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

Uppföljningen av planen samverkas inom ramen för förvaltningsgruppen.

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:

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

Beskrivning

Att nämndens verksamheter har goda arbetsförhållanden för alla medarbetare, med rätt bemanning och utifrån uppdrag, god arbetsmiljö och ett bra arbetsklimat.

Önskvärt resultat

Minskad sjukfrånvaro totalt och även att det inte ska finnas skillnader i sjukfrånvaron utifrån kön. Goda värden på AMI och aktuella frågor i medarbetarenkäten (enligt angivna indikatorer). Att resultaten från medarbetarenkäten analyseras och att aktiva åtgärder vidtas och följs upp. Att cheferna har relevanta kunskaper inom arbetsmiljöområdet. Att andelen utrikesfödda medarbetare är en spegling av samhället i stort och därmed ökar från ingångsvärdet.

Uppföljningsmetod

Jämix, infoview, medarbetarenkät, enkät till chefer.

Analys

Förvaltningen bedömer att målet är uppfyllt baserat på de uppgifter som finns tillgängliga.

Utifrån ett centralt beslut i Stockholms stad har ingen medarbetarenkät genomförts under 2016. Detta medför att ett antal mätetal kopplat till målet inte går att följa upp och dra några slutsatser av. När det gäller andelen utrikes födda chefer och medarbetare ökar värdet gradvis, vilket är positivt eftersom syftet är att ha en representation inom förvaltningens verksamheter så att de medborgare som får del av våra tjänster kan känna igen sig.







Skillnaden i långtidssjukfrånvaron mellan kvinnor och män har ökat och trenden håller i sig. Vid en jämförelse av medianvärdet för långtidssjukfrånvaro för alla kommuner som deltar i Jämix, är förvaltningens värde för kvinnor lägre (skiljer 1,1 procentenheter) och för männen högre (skiljer 0,2 procentenheter).

Den totala sjukfrånvaron visar en marginell ökning totalt sett och består i att framförallt männens sjukfrånvaro har ökat med en halv procentenhet. Kvinnornas sjukfrånvaro har ökat med 0,1 procentenhet. Skillnaden i sjukfrånvaro mellan mäns och kvinnors totala sjukfrånvaro är 2,4 procentenheter.

HR kommer under 2017 att påbörja ett analysarbete och åtgärdsprogram kopplat till sjukfrånvaron.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel enheter/staber som har ett AMI på 74 eller högre.	80 %				
Analys Då staden beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under året finns inga uppgifter att rapportera. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.					
● Andel utrikesfödda medarbetare och chefer.	29 %	30,1 %			
Analys Under 2015 har andelen utrikes födda chefer och medarbetare ökat till 29,8% (kvinnor:29,8, män:29,7). Under 2016 har andelen utrikes födda chefer och medarbetare ökat till 30,1 % (kvinnor:29,1% och män 32,2%). Det är en ökning på 0,3 procentenheter för totalen. Utvecklingen är att representationen av utrikes födda ökar bland medarbetare/chefer, för såväl kvinnor som män sedan 2014.					
■ Andelen chefer som skattar att de har tillräckliga kunskaper inom arbetsmiljöområdet för att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar.	100 %	65 %			
Analys Svarsfrekvensen på chefsenkäten var 70 procent. Av de svarande uppgav 35 procent att de inte hade tillräckliga kunskaper inom arbetsmiljöområdet. En arbetsmiljöutbildning kommer att hållas vid två tillfällen under 2017.					
■ Andelen medarbetare (som varit anställd minst ett år) som har erhållit en individuell utvecklingsplan under de senaste 12 månaderna.	100 %				
Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.					

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
■ Andelen medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på fråga nr 7: "Jag har en bra arbetssituation"	89 %				
Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.					
■ Andelen medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på fråga: Vi har tagit fram förbättringsåtgärder för min enhet/arbetsplats utifrån resultat av förra årets medarbetarenkät.	95 %		▶ Samtliga enheter analyserar årligen resultatet av medarbetarenkäten och tar fram aktiva åtgärder. Dessa dokumenteras och följs upp i den övergripande handlingsplanen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) på enheten.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.			Analys Ej genomfört eftersom det inte har genomförts någon medarbetarenkät under 2016.		
■ Skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan män och kvinnor	1,3 procentenheter	1,7 procentenheter	▶ HR kartlägger sjukfrånvaron och utifrån analys av orsaker och mönster, planerar för insatser som leder till sänkt sjukfrånvaro.	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31
Analys Enligt Jämix 2015, var skillnaden 1,7 procentenheter mellan män och kvinnor. Kvinnors långtidssjukfrånvaro uppgick till 4,4% (3,3 % 2014) medan männens långtidssjukfrånvaro uppgick till 2,7% (1,8% 2014) under motsvarande period. Skillnaden har under perioden ökat med 0,4 procentenheter och går alltså åt fel håll. Dessutom har sjukfrånvaron ökat för både kvinnor och män, men relativt sett mer för män. Uppgifterna hämtade ur jämix avser data per 2015-12-31. Tendensen håller i sig utifrån aktuella mätvärden nov 2016 (rullande 12) då skillnaden i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män uppgår till 1,9 procentenheter (4,3 % för kvinnor och 2,4 % för män).			Analys Aktiviteten är inte genomförd utan kommer att ske under resterande planperiod.		
● Total sjukfrånvaro	4,9 %	5,1 %	▶ HR kartlägger sjukfrånvaron och utifrån analys av orsaker och mönster, planerar för insatser som leder till sänkt sjukfrånvaro.	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31
Analys Totalt utfall per 30 nov, 2016 (rullande 12) är 5,1 procent. Motsvarande värde för kvinnor är			Analys Aktiviteten är inte genomförd utan kommer att ske under resterande planperiod.		

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
5,84 procent och för män 3,37 procent. Uppgifterna visar en liten ökning av sjukfrånvaron totalt sett, där sjukfrånvaron för kvinnor har ökat marginellt med 0,07 procentenheter (5,77% rullande 12 per 2015-11-30) och där värdet för män har ökat med 0,49 procentenheter (2,88% rullande 12 per 2015-11-30).			 HR tillhandahåller en arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. (1 gång/år)	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet	2018-12-31
			 Analys Genomfört under våren 2016 för chefer och skyddsombud.		
			 Jämställdhetsarbetet inom förvaltningen kartläggs via Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex JÄMIX. HR analyserar årligen resultaten som redovisas till förvaltningens chefer och de fackliga organisationerna.(1 gång/år)	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet	2018-12-31
			Analys Chefer och fackliga har fått en återkoppling kring förvaltningens resultat.		
			 Samtliga chefer ska eftersträva att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet med anledning av kulturella och religiösa skäl.	Samtliga che- fer	2018-12-31
			Analys Svarsfrekvensen på chefsenkäten var 70 procent. Samtliga av de chefer som har svarat på enkäten uppger att de har tillmötesgått önskemål om ledighet av kulturella eller religiösa skäl när det har varit aktuellt.		
			 Utbildningsinsats för chefer och medarbetare i lönesättning och medarbetarsamtal inklusive implementering av tillhörande mallar.	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet	2018-12-31
			Analys Genomfört för chefer, en utbildningsinsats för medarbetare återstår och kommer att göras framöver.		
			 Årligen diskutera arbetsmiljö, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag.	Samtliga che- fer	2018-12-31
			Analys Pga fel i enkäten hade inte cheferna möjlighet att kryssa i flera svarsalternativ (jämställdhet- och mångfaldsfrågor eller arbetsmiljöfrågor) vilket gör att det inte går att dra några slutsatser av svaren i enkäten i vilken mån detta har behandlats. Frågorna kommer emellertid att följas upp på respektive avdelningsledning.		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstare att förena förvärvsarbete 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 bra sätt förena mitt arbete med mitt föräldraskap".

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

Analys

Förvaltningen bedömer att målet är uppfyllt.

Mätetalet för skillnaden i föräldrauttag mellan kvinnor och män har minskat över förväntan. Det är positivt ur ett jämställdhetshänseende - då det är eftersträvänt att det inte ska finnas någon skillnad.

Vid en analys av aktiviteterna kopplade till målet om att kunna förena föräldraskap med arbete, framkommer att arbetsgivaren tar hänsyn till och eftersträvar en bra arbetssituation för småbarnsföräldrar. Det finns dock några aktiviteter som behöver stärkas upp gällande; introduktion vid längre föräldraledighet, information om möjligheten att vara partiellt föräldraledig tills dess att barnet fyller 12 år.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andelen medarbetare som svarar "mellan" eller	95 %		▶ För att öka möjligheterna till att bättre förena ar-	Personalhand-läg-	2018-12-31

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum		
"högt" på tillägsfrågan i medarbetarenkäten "Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete och mitt föräldraskap"			bete och föräldraskap kommer partiellt föräldralediga att tillfrågas om förbättringsområden	gare/Personal enhet			
Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.			Analys Aktiviteten är inte genomförd utan kommer att genomföras under kvarvarande planperioden, 2017 eller 2018.				
			✓ Företrädesvis förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till småbarnsföräldrar.			Samtliga chefer	2018-12-31
			Analys Svarefrekvensen på chefsenkäten uppgick till 70 procent. Av dessa uppger samtliga att de förlägger möten och internutbildningar med hänsyn till småbarnsföräldrar.			Samtliga chefer	2018-12-31
			✓ Förläggningen av partiell föräldraledighet ska i möjligaste mån ske utifrån den föräldralediges önskemål.				
			Analys Svarefrekvensen på chefsenkäten uppgick till 70 procent. Alla av de svarande har genomfört aktiviteten.			Samtliga chefer	2018-12-31
			✓ Nyanställda får information om Stockholms stads policy ang möjlighet till partiell föräldraledighet upp till barnet fyller 12 år.				
			Analys Svarefrekvensen på chefsenkäten uppgick till 70 procent. En låg andel av de svarande, endast ca 35 %, har uppgett att de har gett information om möjligheten till att arbeta deltid tills dess att barnet fyller 12 år. Vid den centrala introduktionen av nyanställda ges information om detta. Information finns även att läsa i broschyren till nyanställda. HR kommer att uppdatera cheferna om denna policy.			Samtliga chefer	2018-12-31
			✓ När verksamheten så tillåter erbjuda möjlighet att arbeta hemifrån vid särskilda behov.				
Analys Flertalet chefer, 87 procent har erbjudit personal vid särskilda behov att arbeta hemifrån, kopplat till föräldraskap.	Samtliga chefer	2018-12-31					
✓ Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammanhang.							
● Skillnaden i föräldraledighetsuttag mellan män och kvinnor.	55 dagar	26,8 dagar	Analys Skillnaden har minskat genom att männen i förvaltningen har tagit ut fler föräldradagar.	Analys Flertalet chefer bjuder in till sociala aktiviteter och planeringsdagar i de fall den föräldraledige önskar att bli inbjuden.			

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Föräldraledighetsuttag (upp till att barnet fyller 8 år) mellan kvinnor och män har minskat med 30,2 dgr från 57 dgr (2014) till 26,8 dgr (2015). Medianvärde för de kommuner som deltar i JÄMIX är 40 dagar. Trenden visar på att skillnaderna mellan könen i föräldrauttag minskar. 2013 var skillnaden i uttag 44 dagar.			En lägre andel bjuder in till internutbildningar. Intressant att följa upp enkäten vid ledningsgrupper för att diskutera resultaten och påminna om att även bjuda in till internutbildningar i den mån den föräldraledige är intresserad av att bli kontaktad av den orsaken.		
			✓ Föräldralediga ska erbjudas en anpassad introduktion vid återgång i arbete. (Sker i samråd med medarbetaren).	Samtliga chefer	2018-12-31
			Analys Av de chefer där frågan har varit aktuell svarar 18 procent att de har gjort en introduktionsplan, vilket är väldigt lågt och kräver informationsinsats till chefer samt översyn av checklistor inom området.		
			▶ 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
		Analys 92 procent av de chefer som varit berörda av frågan har stämt av med medarbetaren inför en längre föräldraledighet om vilken kontakt som ska hållas, vilket är ett väldigt gott resultat.			

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 ska alla arbetsplatser vara fria från alla former av kränkande särbehandling och diskriminering inklusive trakasserier och sexuella trakasserier.

Beskrivning

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.

Önskvärt resultat

Att andelen medarbetare som personligen upplever att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling eller diskriminering minskar och att arbetsplatserna präglas av ett gott och respektfullt arbetsklimat.

Utfall 2015:

8 procent svarade ja på frågan: "Har du personligen, under det 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".

Uppföljningsmetod

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

Analys

Utifrån ett centralt beslut i Stockholms stad har ingen medarbetarenkät genomförts under 2016. Detta medför att inget av mätetalen kopplat till målet går att följa upp och dra några slutsatser av. Det omfattar även vissa av aktiviteterna som hör till detta mål.

Gällande bemötandefrågor har en ledarskapsutbildning genomförts som har berört grupprocesser, förändringsledning och coaching i syfte att bidra till ett tydligt ledarskap och en god arbetsmiljö. Förvaltningen har även genomfört en enkätundersökning som omfattade alla chefer och biträdande chefer (svarsfrekvens ca 50 %). Den handlade om frågor kopplat till mänskliga rättigheter och bemötande. Där framkom att ett flertal enheter arbetar aktivt med stadens förhållningssätt och bemötande, exempelvis genom att använda kortleken "Fokus Framåt". Många har också dessa frågor som en fast punkt på APT.

Under planperioden har ingen anmälan till Diskrimineringsombudsmannen gjorts.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på frågan: "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats".	97 %		▶ Samtliga enheter analyserar resultat och kopplar på handlingsplan vid behov.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.			Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.		
■ Andel medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på frågan: "Min chef bemöter mig med respekt. "	96 %		▶ Överordnad chef analyserar resultat och kopplar på stödinsatser vid behov.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.			Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.		
■ 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 %		▶ Arbete med förankring och fördjupning av innebörden i stadens förhållningssätt på medarbetarnivå.	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.			Analys Förvaltningens chefsprogram bidrar till att förankra stadens förhållningssätt. Ny personalpolicy beslutades i september. Den kommer att implementeras under 2017. Det arbetet, tillsammans med implementering av kortversionen av jämställdhets- och mångfaldsplanen kommer att innebära fördjupning av förhållningssätten.		
			✓ HR går igenom JMP samt riktlinjerna mot kränkande behandling vid chefers introduktion	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet	2018-12-31
			Analys Genomfört av HR-staben.		
			✓ HR tar fram material/verktyg som underlättar för chefer i arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor.	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet	2018-12-31
			Analys HR har tagit fram en populärversion av Jämställdhets- och mångfaldsplanen. Den kommer att implementeras under 2017 som ett komplement i arbetet med förhållningssätt, bemötande och systematiska riskbedömningar ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv utifrån diskrimineringslagens krav från 1 jan, 2017. Ändringen i lagen innebär att förvaltningen ska arbeta förebyggande med aktiva åtgärder kopplat till alla sju diskrimineringsgrunder inom fem frågeområden som i hög utsträckning sammanfaller med de målområden som finns i jämställdhets- och mångfaldsplanen.		
			▶ HR utvecklar processen vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt metoden att tillämpa för faktainsamling.	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet	2018-12-31
Analys HR har tagit fram förslag till ny rutin och arbetsmiljöpolicy som ska samverkas med de fackliga organisationerna.					

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			<p>▶ Innehållet i jämställdhets- och mångfaldsplanen ska förankras på APT samt vid introduktion av nya medarbetare.</p> <p>Analys Pga fel i enkäten hade inte cheferna möjlighet att kryssa i flera svarsalternativ (jämställdhet- och mångfaldsfrågor eller arbetsmiljöfrågor) vilket gör att det inte går att dra några slutsatser av svaren i enkäten i vilken mån detta har behandlats. Frågorna kommer emellertid att följas upp på respektive avdelningsledning.</p>	Samtliga chefer	2018-12-31
			<p>▶ Riktlinjer mot kränkande behandling ska gås igenom på APT samt vid introduktion.</p> <p>Analys Pga fel i enkäten hade inte cheferna möjlighet att kryssa i flera svarsalternativ (jämställdhet- och mångfaldsfrågor eller arbetsmiljöfrågor) vilket gör att det inte går att dra några slutsatser av svaren i enkäten i vilken mån detta har behandlats. Frågorna kommer emellertid att följas upp på respektive avdelningsledning.</p>	Samtliga chefer	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:

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.

Analys

Förvaltningen bedömer att målet är uppfyllt. Under året har Stockholms stad bytt rekryteringsverktyg som stödjer metoden att arbeta utifrån kompetensbaserad rekrytering. Alla chefer har erbjudits utbildning i systemet, ytterligare utbildningstillfällen ligger inplanerade under vintern 2017. Implementeringen av det nya verktyget har inneburit att endast HR-staben har publiceringsrätt av annonser.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Andel befattningar med definierade rollbeskrivningar	20 %	10,71 %	 Utifrån kartläggning av kompetenser och analys av kompetensbehov, definiera roller.	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Ett arbete är påbörjat inom avdelningen Jobbtorg Stockholm där 9 befattningar har fått en definierad rollbeskrivning. Arbetet har blivit pausat till följd av tekniska problem med verktyget som ska hantera datat samt kopplat till upphandling av verktyget. Arbetet kommer dock att fortgå under 2017 för att slutföras under 2018.			Analys Ett arbete är påbörjat inom avdelningen Jobbtorg Stockholm där 9 befattningar har fått en definierad rollbeskrivning. Arbetet har blivit pausat till följd av tekniska problem med verktyget som ska hantera datat samt kopplat till upphandling av verktyget. Arbetet kommer dock att fortgå under 2017 för att slutföras under 2018.		

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

Analys

Förvaltningen bedömer att målet är uppfyllt utifrån att merparten av cheferna har genomgått en utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Det nya rekryteringsverktyget som implementerades under hösten stödjer förvaltningens rekryteringsprocess och har inbyggda mallar för alla steg. HR kommer att ta fram ett utbildningsblock kopplat till kompetensbaserad rekrytering.

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
◆ Andel chefer som har genomgått utbildning i rekrytering som tillhandahålls av Personalstaben	100 %	90 %	✓ Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
Analys Flertalet chefer inom förvaltningen har genomgått en tretimmars utbildning inom kompetensbaserad rekrytering.			Analys Seminarium om kompetensbaserad rekrytering genomfördes den 1 september på chefsmöte. Utöver seminariet har även kompetensbaserad rekrytering legat till grund i implementeringen av det nya rekryteringsverktyget Jobba i stan. Vid sex tillfällen mellan 1 oktober har 31 december har chefer utbildats i det nya verktyget. Ytterligare tillfällen kommer att erbjudas under vintern 2017.		

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

Tilläggsfråga i medarbetarenkäten.

Analys

Förvaltningen kan inte göra någon bedömning huruvida målet är uppfyllt då erforderliga underlag saknas. Mätetalet kopplat till det här målet hämtas från stadens medarbetarenkät. Eftersom det inte har genomförts någon enkät under 2016, utan ska ske i februari 2017, så går det inte att göra en analys av detta mål.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	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
Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.			Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.		
			▶ Utbildningsinsats för chefer och medarbetare i lönesättning och medarbetarsamtal inklusive implementering av tillhörande mallar.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			Analys Genomfört för chefer, en utbildningsinsats för medarbetare återstår och kommer att göras framöver.		

Mål:

På arbetsmarknadsförvaltningen är andelen chefer som är kvinnor proportionerlig i förhållande till andelen medarbetare som är kvinnor.

Beskrivning

Av förvaltningens anställda chefer var 2014 andelen chefer som var kvinnor 71 procent och andelen medarbetare som var kvinnor 70 procent.

Önskvärt resultat

Att bibehålla den proportionerligt jämna fördelningen kvinnor som är chefer och kvinnor som är medarbetare som uppmättes per 31 dec, 2014.




Uppföljningsmetod

Jämixonvärdet för nyckeltalet "karriärmöjlighet".

Analys

Förvaltningen bedömer att målet är uppfyllt. Utvecklingen visar att chefer som är kvinnor (72 %) är något överrepresenterade i jämförelse med medarbetare som är kvinnor (69 %), emellertid är skillnaden inte särskilt stor. Ett perfekt samband hade gett ett värde på 1,0. Förvaltningens värde på Jämixon nyckeltal "karriärmöjlighet" vid mätningen sista dec 2015 visar på ett värde på 1,04 att jämföra med 0,93 som är medianvärdet för övriga kommuner som ingår i Jämixon-undersökningen.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
---------	---------	--------	------------------	----------------	-----------

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
 Andel chefer som är kvinnor	71 %	72 %			
 Andelen medarbetare som är kvinnor	71 %	69 %			
			 En obligatorisk utbildning i kompetensbaserad rekrytering ska genomföras.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			Analys Seminarium om kompetensbaserad rekrytering genomfördes den 1 september på chefsmöte. Utöver seminariet har även kompetensbaserad rekrytering legat till grund i implementeringen av det nya rekryteringsverktyget Jobba i stan. Vid sex tillfällen mellan 1 oktober har 31 december har chefer utbildats i det nya verktyget.		

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

Analys

Förvaltningen bedömer att målet endast delvis är uppfyllt. Arbetet med att utjämna könsför-

delningen inom befattningarna kommer att fortgå. Utvecklingen inom befattningen jobbcoach ser positiv ut. Endast 14 procent av förvaltningens befattningar är jämställda enligt nyckeltalet i Jämix per 2015-12-31. Motsvarande värde för övriga deltagande kommuner inom Jämix är 12 procent.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Andel befattningar med en jämn könsfördelning enligt gruppering utifrån AID-etiketter	20 %	14,29 %			
Analys Uppgifterna är uppdaterade till JÄMIX retro för att få en gruppering som stämmer bättre för förvaltningens befattningar. Resultatet av detta var: 2015: 2 av 14 befattningar var jämställda, dvs 14 %. 2014: 1 av 14 befattningar var jämställda, dvs 7 %. 2013: 3 av 14 befattningar var jämställda, dvs 21 %.					
 Andel tillsvidare- och tidsbegränsat anställda coacher som är män.	15 %	22,76 %			
Analys Andelen jobbcoacher som är män har ökat från 17 till 28 män (sep 2016). Det innebär en ökning från ca 15 procent upp till nästan 23 procent.					
			 Förvaltningen tillämpar positiv särbehandling vid lika meriter till förmån för det underrepresenterade könet.	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31
			Analys Svarsfrekvensen på chefsenkäten var 70 procent. Av dessa har 91 procent rekryterat under året, varav endast 5 procent har tillämpat positiv särbehandling. Emellertid framgår inte av enkätsvaren om övriga rekryterande chefer haft möjlighet, men avstått ifrån, att tillämpa positiv särbehandling.		
			 HR kartlägger antalet unika befattningar med en ojämn könsfördelning.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			Analys Kartläggningen av unika befattningar är inte genomförd ännu utan kommer att genomföras och återkopplas till förvaltningens chefer under 2017.		

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:

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.

Analys

Förvaltningen kan inte göra någon bedömning av om målet är uppfyllt utifrån att det inte finns några inrapporterade uppgifter.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andelen medarbetare som svarat "ja" på frågan: "Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats."	85 %		▶ Genomgång av lönekriterier årligen.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Finns inga uppgifter att rapportera. Stockholms stad har beslutat att inte genomföra någon medarbetarenkät under 2016. Nästa enkät kommer att genomföras i början av 2017.			Analys Pga ett fel i chefsenkäten var det inte möjligt att ange flera svarsalternativ. Därför går det inte att bedöma i vilken mån denna aktivitet är genomförd.		

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.

Analys

Förvaltningen kan inte bedöma om målet är helt uppfyllt utifrån det underlag som nu finns. Utifrån Stockholms stads lönekartläggning som avser 2015 års löner har förvaltningen fått i uppdrag att vidare undersöka huruvida de skillnader som fanns i medianlönen mellan kvinnor och män inom befattningen arbetsinstruktör är osakliga. Den utredningen är i dagsläget inte klar. Förvaltningen har tagit fram förvaltningslokal lönestatistik i samband med löneöversynen. Det statistiska underlaget kommer att behandlas på förvaltningens avdelningsledningsgrupper.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Andel osakliga löneskillnader	0 %	0 %	 Lönestatistik uppdelad utifrån kön tas fram årligen inför lönerrevisionen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			Analys Tagits fram av HR inför kommande löneöversyn. Statistiken analyseras av HR samt på förvaltningens respektive ledningsgrupper på avdelningsnivå.		
			 Utbildning i lönesättning för förvaltningens chefer.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			Analys Genomfört under året.		
			 Utifrån Stockholms stads lönekartläggning, analysera de befattningar där kvinnors lön i procent av männens lön ligger under 90 procent eller över 110 procent.	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Utifrån stadens lönekartläggning som avser 2015 års löner har förvaltningen fått i uppdrag att analysera om de skillnader som finns i medianlön mellan kvinnor och män inom befattning arbetsinstruktör är sakliga. Utredningen är ännu inte klar. Förvaltningen tittar på skillnader som är mer än 1 procent inom en befattning och inte som står beskrivet i aktivite-					

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			ten.		

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.

Analys

Utifrån analys från stadens lönekartläggning och förvaltningslokal lönestatistik bedöms om det finns osakliga löneskillnader enbart p g a kön. Förvaltningen bedömer att målet är uppfyllt.

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	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
Analys Mätetalet är inaktuellt då alla löner som skiljer åt även endast 1 procent ska analyseras.			Analys Samtliga föräldraledig har omfattats av lönerrevisionen under 2016 med instruktion till cheferna att lönesätta utifrån prestationen när de senast var i tjänst.		
			▶ Upprätta handlingsplan vid förekomst av osakliga löneskillnader som enbart	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			kan hänföras till kön.		
			<i>Analys</i> Inga sådana fall har identifierats.		

6 Lönekartläggning

Förvaltningen hänvisar till stadens centrala lönekartläggning.

7 Tillägg och ändringar från föregående år