



Idrottsförvaltningen

**BILAGA 10**

Sid 1 (14)

2016-01-27

Idrottsnämnden

## **Jämställdhets- och mångfaldsplan uppföljningsrapport**

Avseende period 2013-2015

## 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 önskningar.

**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

## 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:

**Alla ska arbeta för att implementera Jämställdhets- och mångfaldsplanen i förvaltningen.**

##### Beskrivning

Chefer med personalansvar skall se till att planen behandlas årligen på APT. Vidare ska samtliga chefer i förvaltningen reflektera över innehållet i planen så att detta blir begripligt, hanterbart och meningsfullt både för sig själva sina medarbetare och verksamhet.

##### Önskvärt resultat

Samtliga chefer och medarbetare skall vara väl förtrogna med nämndens Jämställdhets- och mångfaldsplan och aktivt verka för att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Önskvärt är ett fortsatt växande engagemang i organisationen för de faktorer som påverkar en positiv utveckling av jämställdhets- och mångfaldsrelaterade frågor.

##### Uppföljningsmetod

Utvärdering sker på olika sätt, dels via medarbetarenkät, medarbetarsamtal (chef följer upp chef), i vissa fall via minnesanteckningar från APT.

##### Analys

Samtliga chefer och medarbetare skall vara väl förtrogna med nämndens JMP och aktivt verka för att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

## Uppföljning

Under året har uppföljning skett via kontroll av skrivna minnesanteckningar från APT. Det visar sig att många arbetsgrupper lämnat tomt under den punkt som berör arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Vid uppföljning på detta anser flera chefer att de saknar något att rapportera under denna punkt mer än en gång per år då planen ska behandlas i sin helhet.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Förekomst av minnesanteckningar från APT där Jämställdhets- och mångfaldsplanen diskuterats.			✓ Genomgång av JMP på APT	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
<b>Analys</b> Personalansvarig chef är ansvarig för att punkten årligen hanteras på minst ett APT. Enhetschef ansvarar för att se till att så sker.			<b>Analys</b> Hur arbetet sker varierar på de olika enheterna. Förvaltningen ska fortsätta att undersöka trivseln på arbetsplatserna genom tex medarbetarsamtal, arbetsmiljöronder och medarbetarenkäter		

Mål:

**Att som representant för idrottsförvaltningen ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande.**

### Beskrivning

Arbetet med att utveckla och förbättra kvalitén i verksamheten pågår ständigt. En avgörande roll för hur förvaltningens verksamhet uppfattas är att alltid sträva efter att ge ett gott bemötande utifrån ett professionellt förhållningssätt, såväl till brukare som till kollegor och medarbetare.

### Önskvärt resultat

Som representant för staden och förvaltningen ska alla medarbetare på idrottsförvaltningen ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande.

Att medarbetare i alla delar upplever att de bemöts själva och bemöter andra med en inkluderande attityd. Detta mål omfattar såväl interna och externa relationer.

### Analys

### Uppföljning

I arbetet med medarbetarenkätresultatet följs det upplevda arbetsklimatet upp och i det sammanhanget därmed även förhållningssätt och bemötande. I medarbetarsamtalen följs detta upp på ett individuellt plan mellan medarbetare och chef. När det gäller förhållningssätt och bemötande gentemot externa kontakter följs detta vanligtvis upp i direkt samband med en specifik händelse. Då diskuteras även hur förvaltningen ska arbeta med frågan för att utvecklas i positiv riktning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Medarbetarenkät och AMI samt brukarundersökningar.			✓ Etisk policy		2015-12-31
<b>Analys</b> Via analys av resultat i medarbetarenkät och brukarundersökningar är förhoppningen att kunna skönja att förutsättningarna för ett professionellt förhållningssätt och ett gott bemötande successivt utvecklas och stärks. Det handlar tex om att medarbetare upplever sig ha tillgång till den information de anser sig behöva vidare att medarbetare är insatta i arbetsplatsens mål och åtaganden samt att alla och en var vet vad som förväntas av en i sin yrkesroll			<b>Analys</b> Den etiska policyn har skrivits om och detta har resulterat i nya förvaltningsövergripande Etiska riktlinjer. Arbetet har gjorts under ledning av extern konsult, förvaltningschef och referensgrupp.		
			✓ Fördomsspelet	Förvaltningsledningen	2015-12-31
			<b>Analys</b> Spelet har använts på olika anläggningar och ibland i sin helhet och ibland endast delar.		
			✓ HBTQ		2015-12-31
			<b>Analys</b> Aktivt arbeta med bemötandefrågor generellt men med fokus på bemötande relaterat till Euro Games och personer med HBTQ-identitet. Som stöd i detta kommer förvaltningen tillsammans med RFSL initiera utbildning innehållande föreläsning och gruppdiskussioner.		

## 5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

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

Mål:

### Förenas föräldraskap och arbete

### Beskrivning

Föräldraskap och arbete ska kunna förenas inom alla förvaltningens arbetsområden. Medarbetare som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet ska uppmuntras till detta samt informeras om att anställda i staden har rätt till föräldraledighet utöver vad lagen anger. Förvaltningen ska på olika sätt underlätta för anställda som har barn eller som är föräldralediga.

### Analys

### Uppföljning

På förvaltningsövergripande nivå följs detta upp via månatlig redovisad statistik. På individuell nivå hanteras detta av närmaste chef som i dialog med medarbetare skapar

förutsättningar för att förena föräldraskapet med förvärvsarbete.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Föräldraledighet i procent av arbetad tid fördelad på kvinnor och män			✓ Möjlighet till distansarbete	Samtliga chefer	2015-12-31
<b>Analys</b> Beträffande årsmål för uttag av föräldraledighet är uttaget i senaste mätningen 7,7 % av total arbetad tid bland månadsanställda kvinnor (151st) och motsvarande siffra för män 1,4 % (286 st). Då målet är att arbetsgivaren ska underlätta för arbetstagaren att förena föräldraskap och arbete satte vi ett mål på 2 % för männen. Vi ser ett värde i att uppmuntra män till ytterligare uttag utifrån de presenterade siffrorna, däremot ser vi inget egenvärde i dagsläget att sätta ett mål för kvinnors uttag av föräldraledighet då detta redan är tillfredsställande			<b>Analys</b> <b>Beskrivning</b> Med hjälp av sitt användarkonto hos Volvo IT ges ungefär 200 medarbetare tekniskt sett möjligheten att arbeta hemifrån via sk fjärrarbetsplats. Det är dock alltid en fråga för chefen att ta ställning till hurvuda arbetet och förutsättningarna (ex försäkringar) i övrigt lämpar sig för distansarbete. <b>Uppföljningsmetod</b> Personalansvarig chef följer upp detta bla i medarbetarsamtal där detta är relevant för att på bästa sätt tillvarata arbetsförmåga.		
			✓ Mötens förläggning	Samtliga chefer	2015-12-31
			<b>Analys</b> Väl inarbetat i organisationen.		

## 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:

### Nolltolerans sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

### Beskrivning

Idrottsförvaltningen ska vara en arbetsplats där ingen upplever att det förekommer sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Det innebär bland annat att språkbruk och attityder som kränker kvinnor eller män inte är tillåtna. I stadens personalpolicy som togs i kommunfullmäktige 16 februari 2009 står att ”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.”

Den etiska policy som togs fram hösten 2009 är ett styrdokument som också inbjuder till samtal och egna ställningstaganden. Den etiska policyn är en vägledare för arbetet inom idrottsförvaltningen och gäller för alla medarbetare. Här finns ett antal fallbeskrivningar gällande medarbetarskap och god arbetsmiljö. Den etiska policyn ska användas fortlöpande

vid introduktion av nya medarbetare, träffar och rådslag för chefer och medarbetare, vid arbetsplatsträffar och seminarier". Nolltolerans gäller inför destruktiva former av bemötande, däribland sexuella trakasserier.

Enligt EU:s definition ligger tyngdpunkten i definitionen av sexuella trakasserier på hur den som blivit utsatt för visst beteende uppfattar detta och inte på vilket motiv trakasseraren har för sitt beteende. Sexuell uppmärksamhet övergår i sexuella trakasserier om beteendet fortsätter sedan den som blivit utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. Alla medarbetare ska på en APT få information om problem med sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön; vad det är, hur det yttrar sig samt vilket ansvar enskilda medarbetare och chefer har för att inte arbetskamrater eller underställd personal utsätts för något sådant. Det etiska policyn kommer under 2015 att revideras samt kompletteras utifrån ett HBTQ-perspektiv.

## Analys

### Uppföljning

Önskvärt är att denna typ av frågor följs upp på individuell nivå och hanteras individuellt. Det kan dock finnas situationer och omständigheter som gör att förvaltningen först och endast får kännedom om förekomst via medarbetarenkät. Förvaltningen har under året inte fått in några anmälningar att följa upp vidare.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Inkomna anmälningar. Resultat i medarbetarenkät.			✓ Plan för hantering	Samtliga chefer	2015-12-31
<b>Analys</b> Inga anmälningar har inkommit.			<b>Analys</b> Den person som blir utsatt för trakasserier bör om möjligt säga ifrån till den som trakasserar att beteendet inte tolereras, alternativt direkt vända sig till chef arbetsledare eller annan person som den utsatte själv bedömer lämplig. Det är värdefullt att trakasserier dokumenteras skriftligt. Om trakasserier inte upphör ska den som utsatts vända sig till sin chef eller HR-konsulten. Den fackliga organisationen kan även utgöra ett stöd.		

Mål:

### Projektgrupp för HBTQ och bemötandefrågor

#### Beskrivning

En projektgrupp tar utifrån stadens HBTQ-program fram ett kompletterande dokument till förvaltningens etiska policy.

Projektgruppen kommer under året säkerställa att implementeringen av HBTQ-relaterade insatser i förvaltningen sker.

#### Önskvärt resultat

Idrottsförvaltningens personal får en ökad medvetenhet och kunskap kring HBTQ-frågor. Bidrar till att alltigenom ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande.



## Uppföljningsmetod

Projektgruppen kommer att följa upp implementeringen av den nya etiska policyn, bla via insamlade minnesanteckningar från APT.

## Analys

### Uppföljning

Nya etiska riktlinjer har tagits fram av en förvaltningsövergripande referensgrupp under ledning av en extern konsult. Under arbetets gång har uppföljning skett på hur frågorna har diskuterats och arbetas med under 2015 på olika håll i förvaltningen.

*Utifrån detta kommer förvaltningen att vidta ett antal aktiva åtgärder inför 2016, tex: Uppföljning kommer framöver att ske dels via traditionell återrapportering av minnesanteckningar från APT när man jobbar med fallfrågor i de etiska riktlinjerna men även via ett forum på intranätet där dilemman och utmaningar, resonemang och frågeställningar utifrån de etiska riktlinjerna tas upp.*

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Antal arbetsgrupper som arbetat med etiska policyn, fallfrågor, bemötande			! Gruppdiskussioner	Samtliga chefer	2015-12-31
<b>Analys</b> Samtliga chefer har arbetat med etisk policy och diskuterat utifrån givna fallfrågor. De har också fått information om stadens bemötandearbete. Ett antal har även arbetat med bemötande i respektive enheter.			<b>Analys</b> Pågår och intensifieras i och med lanseringen av de nya etiska riktlinjerna. Har diskuterats på utökar chefsforum för att därifrån jobba in riktlinjerna i organisationens alla delar.		

## 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:

##### Annonsera i Jobb i Stan

##### Beskrivning

Samtliga lediga jobb ska utannonseras i Jobb i Stan. Ytterligare kanaler kan användas.

Vikariat kortare än tre månader kan i vissa fall undantas från detta.

### Önskvärt resultat

Förvaltningens lediga jobb skall annonseras för att underlätta att sökande oavsett kön, etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning kan söka.

### Analys

### Uppföljning

Uppföljning sker genom analys av rekryteringsförfarandet. Hur såg kravställningen ut och hur många inkomna behöriga ansökningar har registrerats per annons. Hur många uppstartade rekryteringsprocesser ledde till faktisk rekrytering och vad var orsakerna när det inte ledde till nyrekrytering. Detta görs kontinuerligt av rekryterande chefer och personalenhet för att undvika mindre lyckade rekryteringar.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Antal annonser på Jobb i Stan i förhållande till antalet tillsättningar			✓ Annonsera lediga jobb	Samtliga chefer	2015-12-31
<b>Analys</b> Antalet annonser i jobb i stan under 2015 var 44 st. Detta stämmer överens med antalet nya avtal månadsanställda medarbetare tre månader och längre.			<b>Analys</b> Samtliga lediga jobb har utannonserats under året.		

## 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:

### Minska skillnaden i antalet anställda kvinnliga och manliga chefer

### Beskrivning

I samband med rekrytering och tillsättning av chefer beakta värdet av jämn könsfördelning.

### Önskvärt resultat

Fördelningen mellan kvinnliga och manliga chefer ska vara 40/60 eller jämnare.

## Analys

### Uppföljning

Sker inför varje nyrekrytering.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel			! Medveten rekrytering	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
<b>Analys</b> Andelen kvinnor bör i chefsposition vara 40 % eller mer, jfr idag 37,8 %.			<b>Analys</b> För närvarande är fördelningen 37,8 % kvinnliga chefer och således 62,3 % manliga chefer varför vi fortsätter befintligt arbete med medveten rekrytering.		

## 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:

### Minska skillnaden i antalet anställda kvinnor och män

### Beskrivning

Inom vissa arbetsgrupper är den numerära skillnaden i andel män/kvinnor stor. Förvaltningen anser att jämnare könsfördelning påverkar arbetsklimatet i positiv riktning varför medveten rekrytering tillämpas. Det innebär att vid rekrytering till arbetsgrupper där obalansen mellan könen är större än 40/60 ska i annonstexten nämnas att vi gärna ser sökande av det underrepresenterade könet.

### Önskvärt resultat

Färre arbetsplatser med snedare könsfördelning än 40/60.

### Analys

### Uppföljning

Sket inför varje nyrekrytering.

## 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:

**Ingen förekomst av osakliga löneskillnader**

##### Beskrivning

Idrottsförvaltningen lönesätter utifrån fastställda lönekriterier. Dessa är:

- Individuell kompetensnivå
- Skicklighet och arbetsprestation
- Samarbete och arbetsprestation
- Intresse och ansvar för utveckling
- Dessa ger inte utrymme för skillnader i lön utifrån kön.

##### Önskvärt resultat

Att löneskillnader är sakligt motiverade utifrån lönekriterierna.

##### Uppföljningsmetod

Regelbunden kartläggning av lönenivåer för de befattningar med fler än tio anställda minst fem kvinnor respektive fem män.

##### Analys

##### Uppföljning

Uppföljning sker årligen i samband med löneöversyn. Dessutom sker uppföljning i samband med kartläggningen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Lönenivå kronor			✓ Lönekartläggning	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			✓ Löneöversyn	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-06-30

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
				alenhet	

## 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§ Oskäliga 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:

### Upprätta handlingsplan

### Beskrivning

För de fall där oskäliga löneskillnader utifrån kön identifieras, upprättas handlingsplan.

### Önskvärt resultat

Jämställda löner

### Analys

### Uppföljning

Uppföljning sker årligen i samband med löneöversyn.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
— Antal upprättade handlingsplaner för jämställda löner			✓ Handlingsplan	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31

## 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 avstämningar för att upprätthålla en väl fungerande samverkan**

## **6 Lönekartläggning**

## **7 Tillägg och ändringar från föregående år**