

Skärholmens stadsdelsnämnd

Jämställdhets- och mångfaldsplan uppföljningsrapport

Avseende period 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 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

2 Samverkan

Jämställdhet- och mångfaldsplanen som gäller 2014-2016 har arbetats fram i samvekan med medarbetarrepresentanter från förvaltningens olika verksamheter och fackliga representanter. Planen har antagits i förvaltningsgruppen den 9 december 2013.

Samverkan i jämställdhets- och mångfaldsfrågor sker enligt gällande samverksansavtal och integreras genom organisationens samverksansorganisation, d.v.s. vid arbetsplatsträffar, i samverkansgrupp och förvaltningsgrupp.

3 Arbetsförhållanden

Skillnaden i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska samtidigt som sjukfrånvaron totalt i stadsdelen ska minska. Fler medarbetare ska ange ett högt värde på medarbetarenkätens fråga "Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet på arbetstid". Skillnaden mellan andel kvinnor och män som anger ett högt värde ska minska.

Cheferna följer kontinuerligt upp att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för alla medarbetare så långt det är möjligt genom till exempel skyddsronder, enkäter, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Skärholmens stadsdelsförvaltning stöttar aktivt medarbetarna till god hälsa på olika sätt, exempelvis genom att erbjuda friskvårdstimme och friskvårdsrabatter. Förvaltningen kommer att utveckla arbetet med hälsofrågor ytterligare efter genomlysning av behov och möjligheter.

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:

Den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god för såväl kvinnor som män.

Beskrivning

Skillnaden i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män ska minska. Cheferna följer kontinuerligt upp att den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god och lämpar sig för både kvinnor och män.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, sjukfrånvarotal.

Analys

Andelen medarbetare som anger att de har möjlighet till återhämtning i arbetet har minskat något, från 48% som svarat högt till 46%. Skillnaden i lång sjukfrånvaro har minskat något i jämförelse med föregående år. Kvinnors långtidsfrånvaro är 5,7% och män 3,3%, dock har långtidssjukfrånvaron totalt ökat under året. Cheferna arbetar enligt stadens rehabiliteringsprocess, stadsdelsförvaltningen har vidareutvecklat hälsoarbetet under året och ett flertal enheter prövat olika hälsofrämjande åtgärder. Inom några verksamheter har organisationsförändringar genomförts för att förbättra såväl verksamhet som medarbetarnas arbetsmiljö. En utförlig beskrivning av stadsdelsförvaltningens arbete med arbetsmiljö,

inklusive arbete för att sänka sjukfrånvaron kan läsas i verksamhetsberättelsen under avsnitt 4.2.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Jag har möjlighet till återhämtning i arbetet under arbetstid (tilläggsfråga 7)	50	46	 Genomföra eventuella åtgärder baserat på analys av återhämtning		2016-12-31
Analys Andelen som svarat högt har minskat något jämfört med föregående år. Förvaltningen kommer att analysera resultatet när rapporten utfall per kön levereras.			 Undersökning av möjlighet till återhämtning i kvinnodominerade yrken.		2015-12-31
			Analys Aktiviteten flyttas fram då könsuppdelad statistik i frågan inte kunnat levereras i frågan under 2015.		
 Skillnad i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män	2,6%	2,4%	 Vid lång sjukfrånvaro får medarbetare individuellt anpassat stöd, oavsett könstillhörighet.	Samtliga chefer	2016-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

I Skärholmen stadsdelsförvaltning är det möjligt att kombinera föräldraskap och medarbetarskap

Önskvärt resultat

Det är möjligt att förena medarbetarskap och föräldraskap. Alla medarbetare ska, oavsett kön känna att det är möjligt att kombinera arbetslivet med föräldraskap. Föräldralediga medarbetare som önskar ska förse med information, såsom APT-protokoll och inbjudningar till gemensamma planeringsdagar och aktiviteter.

Analys

Fler andel medarbetare upplever att det är möjligt att kombinera medarbetarskap och föräldraskap. Under året har stadsdelsförvaltningen tagit fram en folder om jämställdhet, mångfald och diskriminering. Foldern innehåller bland annat ett antal diskussionspunkter varav om det är möjligt att kombinera föräldraskap och medarbetarskap är en. Samtliga enheter ska ha gått igenom foldern på APT då den finns med i stadsdelsförvaltningens årshjul för APT.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
---------	------------	--------	------------------	-------------------	-----------

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel medarbetare som upplever att det är möjligt att kombinera medarbetarskap och föräldraskap (tillägsfråga 11)	70	70	 Föräldralediga som så önskar ska få kontinuerlig information i frågor som berör denne som anställd.	Samtliga chefer	2016-12-31
			 Möten och utbildningar planeras i möjligaste mån mellan kl. 9:00-15:00.	Samtliga chefer	2016-12-31
			 Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.	Samtliga chefer	2016-12-31

Mål:

Mäns uttag av föräldraledighet ska öka.

Önskvärt resultat

Det ska vara möjligt att förena föräldraskap och arbete. Fler män tar ut föräldraledighet.

Uppföljningsmetod

Enkät

Analys

Mäns uttag av föräldraledighet har ökat enligt resultat från JÄMIX.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Skillnad i uttag av föräldradagar	50	40	 Chefer uppmuntrar särskilt män att ta ut föräldraledighet.	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Jämixundersökningen visar att män i stadsdelsförvaltningen tar ut i genomsnitt 40 färre dagar än kvinnorna i förvaltningen. Föregående år tog de ut 53 färre dagar.					

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:

Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer i någon form i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Beskrivning

Skärholmens stadsdelsförvaltning är en trygg arbetsplats där alla medarbetare känner sig respekterade. Varken trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer i någon form. Skärholmen arbetar aktivt med värdegrunden som alla medarbetare har varit med och tagit fram. Att medarbetarna har god kännedom om värdegrunden och anser att den har betydelse för arbetsklimatet är viktigt.

Skärholmen följer de rutiner som finns i Stockholms stad för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. Rutinerna finns med som en bilaga till jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Analys

94% av förvaltningens medarbetare känner till Skärholmens stadsdelsförvaltnings värdegrund, kännedomen har minskat något under året vilket kan bero på hög personalomsättning inom vissa yrkesgrupper. Samtidigt ökar andelen som tycker att värdegrunden har betydelse för arbetsklimat och brukare. Färre medarbetare anger att de varit utsatta för diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier än föregående år. Under året har stadsdelsförvaltningen lyft frågor om diskriminering, kränkande behandling och trakasserier på APT för att medarbetarna ska få kunskap om vad det är samt kännedom om var de kan vända sig om något uppstår.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel medarbetare som anser att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt (fråga nr 17)	72	72			
 Andel medarbetare som anser att värdegrunden har betydelse för arbetsklimatet på arbetsplatsen (tilläggsfråga nr 4).	78	80	 Värdegrunden ska diskuteras årligen i arbetsgrupperna. Cheferna ska arbeta för att värdegrunden behålls levande och välkänd i organisationen.	Samtliga chefer	2016-12-31
 Andel medarbetare som känner till värdegrunden (tilläggsfråga nr 2).	98	94	 Värdegrunden ska diskuteras årligen i arbetsgrupperna. Cheferna ska arbeta för att värdegrunden behålls levande och välkänd i organisationen.	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Minskningen kan bero på att förvaltningen haft högre personalomsättning under 2015 jämfört					

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
med föregående år där nya medarbetare inte hunnit delges förvaltningens värdegrund.					
 Andel medarbetare som uppger att de personligen varit utsatt för diskriminering, kränkande behandling (fråga nr 57)	10	13	 Riktlinjer för trakasserier och kränkande behandling ska tas upp och diskuteras minst en gång årligen i arbetsgrupperna.	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Andelen som svarar ja på frågan har minskat 2015 men inte tillräckligt för att stadsdelsförvaltningen ska nå målet. Inget diskrimineringsärende har inkommit till förvaltningen under 2015.			 Ta fram material för att på ett enkelt sätt förmedla riktlinjer för att motverka diskriminering och trakasserier till medarbetare i förvaltningen.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2014-12-31
 Antal inkomna diskrimineringsärenden/ären den på grund av trakasserier eller kränkande behandling	0	0			

4 Rekrytering

Skärholmen ska öka antalet yrkesgrupper med könsfördelning 40 – 60 % med fokus på idag kvinnodominerade yrkesgrupper. Syftet med det är att även andelen tillsvidareanställda män totalt i stadsdelen ska öka.

I målet ingår också en jämn könsfördelning mellan de olika anställningsformerna och för deltids/heltidsarbete. I förvaltningen ska ofrivillig deltid inte förekomma. Skärholmens stadsdelsförvaltning har en rik mångfald bland sina medarbetare. Det är något förvaltningen är stolt över och som vi ska arbeta för att behålla.

I Skärholmen eftersträvas samma möjligheter för alla medarbetare att göra karriär. Kvoten mellan andelen utrikesfödda chefer och andelen utrikesfödda medarbetare indikerar att Skärholmen har få utrikesfödda chefer. Det är viktigt att beakta det vid framtida chefsrekryteringar.

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:

All rekrytering är kompetensbaserad

Beskrivning

All rekrytering är kompetensbaserad. Vid annonsers utformning och i förvaltningens rekryteringsguide till chefer ska framgå att annonser ska formuleras på ett sådant sätt att de ej är diskriminerande.

Önskvärt resultat

Ingen ska på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning uppleva sig ovälkommen att söka de lediga tjänster som förvaltningen utlyser.

Analys

Under året har stadsdelsförvaltningen utbildat chefer och biträdande chefer i kompetensbaserad rekryteringsmetodik för att säkerställa en inkluderande rekryteringsprocess där ingen blir diskriminerad. Stadsdelsförvaltningens annonser granskas innan de publiceras för att bl.a. se till att kompetensbaserad metodik tillämpas. Vidare finns en kompetensbaserad rekryteringsguide som ett hjälpmedel för rekryterande chef.

Chefsrekryteringar som genomförts under året har till stor del skett med stöd från Serviceförvaltningens rekryteringsstöd HR-service som också tillämpar kompetensbaserad rekryteringsmetodik. Andel kvinnor med chefsposition är lika hög som andelen kvinnor i organisationen.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel chefer som genomgått utbildning i kompetensbaserad rekrytering	100	93	 Genomföra utbildning i kompetensbaserad rekrytering för förvaltningens chefer	Personalhandl ägare/Person alenhet	2015-12-31
Analys På grund av sjukfrånvaro och semester hade samtliga chefer ej möjlighet att delta vid utbildningstillfällena.					
 Andel kvinnor i chefsposition i förhållande till andel kvinnor i organisationen	1	1,02			
Analys Under året har förvaltningen ökat andelen kvinnor i chefsposition vilket lett till att förvaltningen har fler kvinnor i chefsposition i relation till andel kvinnor i organisationen. 2014 var det färre kvinnor i chefsposition sett till andel kvinnor i organisationen.					
 Andel utrikesfödda chefer i förhållande till andel utrikesfödda medarbetare.	0,38	0,59			

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:

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete är levande och känt hos alla medarbetare i stadsdelen.

Beskrivning

För att lyfta förvaltningens arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor behöver frågorna synliggöras och tas upp för diskussion.

Analys

JÄMIX-resultatet har höjts från 103 till 111. Under året har en folder om jämställdhet, mångfald och diskriminering tagits fram och funnits med på stadsdelsförvaltningens årshjul för APT. I foldern beskrivs bland annat jämställdhets- och mångfaldsplanens mål. Enheterna har tillgodogjort sig foldern på APT och diskuterat utifrån de diskussionsfrågor som finns i foldern.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 JÄMIX	115	111			
Analys Jämix höjdes från 103 till 111 jämfört med föregående år, men inte tillräckligt för att nå uppsatt mål.					
 Jämställdhetsarbete	17	19	 Besluta om mätmetod för att mäta hur aktivt och levande jämställdhets- och mångfaldsarbetet upplevs av medarbetare.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			 Implementera kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplanen inklusive övningsmaterial.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			 Ta fram kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplan inklusive övningsuppgifter.	Personalhandläggare/Personalenhet	2014-12-31

9§ Insatser vid ojämnr 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:

Skärholmens stadsdelsförvaltning har en jämn fördelning av män och kvinnor bland medarbetarna.

Beskrivning

Skärholmen ska öka antalet yrkesgrupper med könsfördelning 40-60% med fokus på idag kvinnodominerade yrkesgrupper.

Önskvärt resultat

Större andel män i de kvinnodominerade yrkesgrupperna.

Uppföljningsmetod

Statistik

Analys

I stadsdelsförvaltningen arbetar 84% kvinnor och 16% män. Majoriteten av yrkesgrupperna är kvinnodominerade. Under året har stadsdelsförvaltningens chefer genomgått utbildning i kompetensbaserad rekryteringsmetodik vilket ska motverka att annat än kompetens blir styrande i rekryteringsprocessen. Under året har förvaltningen gjort en kartläggning över andelen ofrivilligt deltidanställda, en utförligare beskrivning kan läsas under 4.2 "Deltid till heltid" i verksamhetsberättelsen där arbetet beskrivs mer utförligt.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel tillsvidareanställda män av totalt antal tillsvidareanställda.	15	16	 Se över deltidanställda mäns möjligheter till heltidstjänst.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2016-12-31
 Skillnad i andel kvinnor/män som har deltidstjänst.	1	8,9			
Analys Män har i större utsträckning deltidstjänst jämfört med kvinnor i stadsdelsförvaltningen. Samtliga tillsvidareanställda med deltid har					

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
tillfrågats om de önskar heltidssysselsättning och utifrån kartläggningen har 13 av 50 medarbetare erbjudits heltid under året.					
 Yrkesgrupper med jämställd könsfördelning (40-60%) i %.	12	15	 Vid lika kvalifikationer i rekryteringssammanhang, med hänsyn till personliga egenskaper, ska person av underrepresenterat kön erhålla anställningen.	Samtliga chefer	2016-12-31

5 Lönefrågor

Skärholmen analyserar och kartlägger vart tredje år bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos förvaltningen samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Skärholmen upprättar därefter en handlingsplan för jämställda löner.

Skärholmens kartläggning och analys av bestämmelser, löner och anställningsvillkor gjordes 2013 och återfinns i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Skärholmens handlingsplan för jämställda löner gjordes 2013 och återfinns även den jämställdhet- och mångfaldsplanen. Skärholmen åtar sig att göra nästa analys, kartläggning och handlingsplan år 2016, inför upprättande av ny jämställdhetsplan 2017-2019. Årlig analys av lönepolitiken sker i samband med lönerevision.

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:

Inga osakliga löneskillnader eller skillnader i andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män förekommer.

Beskrivning

Skärholmens kartläggning och analys av bestämmelser, löner och anställningsvillkor gjordes 2013 och inga osakliga skillnader kunde utläsas.

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader eller skillnader i andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män förekommer.

Uppföljningsmetod

Handlingsplan för jämställda löner.

Analys

Inga osakliga löneskillnader har återfunnits i genomförd lönekartläggning eller analys inför lönerevision.

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:

Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor förekommer i Skärholmens stadsdelsförvaltning.

Beskrivning

Inga osakliga löneskillnader eller andra anställningsvillkor ska förekomma och analys ska göras både av lika och i likvärdiga arbeten.

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer i Skärholmens stadsdelsförvaltning

Uppföljningsmetod

Lönekartläggning.

Analys

Inga osakliga löneskillnader har återfunnits i genomförd lönekartläggning eller analys inför lönerevision.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 AID-koder och chefs-	Personalhandl äggare/Person	2016-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			AID rättas upp för att statistiken ska bli mer tillförlitlig.	alenhet, Samtliga chefer	
			▶ Förvaltningen analyserar årligen löneskillnad med särskild hänsyn till lika arbeten i samband med lönerevision.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2016-12-31
			▶ Skillnader i löneökning mellan kvinnor och män följs upp och utvärderas årligen i samband med lönerevision.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2016-12-31

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:

Kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner görs i samverkan med fackliga organisationer.

Analys

Lönekartläggning har genomförts i samverkan med de fackliga organisationerna inför upprättande av jämställdhet- och mångfaldsplan 2014-2016. Den årliga löneanalys som görs inför löneöversyn skickas ut till de fackliga organisationerna innan genomförandeplaneringsmöten startar.

6 Lönekartläggning

Lönekartläggningen återfinns i jämställdhet- och mångfaldsplanen.

7 Tillägg och ändringar från föregående år

Enbart justeringar av målvärden har skett inför planperiodens sista år.