

Skärholmens stadsdelsnämnd

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	6
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	7
4 Rekrytering	9
4.1 Uppföljning	9
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	9
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	11
9§ Insatser vid ojäm könsfördelning	11
5 Lönefrågor.....	13
5.1 Uppföljning	13
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	13
11§ Handlingsplan för jämställda löner	14
6 Lönekartläggning.....	15
7 Tillägg och ändringar från föregående år	15

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 ska ske enligt gällande samverkansavtal och integreras genom organisationens samverkansorganisation, 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

Skillnaden i långtidssjukfrånvaro, över dag 90, har minskat jämfört med föregående år och uppgår i ca 1% jämfört med från 2,6% föregående år. Kvinnors långtidssjukfrånvaro, över 90 dagar är 5,15% och mäns 4,1%. Långtidssjukfrånvaron har dock ökat totalt 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)	46		❗ Genomföra eventuella åtgärder baserat på analys av återhämtning		2016-12-31
Analys Finns inget utfall avseende 2016 då det ej genomförts någon medarbetarenkätundersökning.			Analys Analys och ev. åtgärder har ej kunnat genomföras då könsuppdelad statistik ej kunnat levereras i frågan. Ingen medarbetarenkätundersökning genomförs 2016.		
			❗ Undersökning av möjlighet till återhämtning i kvinnodominerade yrken.		2015-12-31
			Analys Analys har ej kunnat genomföras då könsuppdelad statistik ej kunnat levereras i frågan. Ingen medarbetarenkätundersökning genomförs 2016.		
● Skillnad i lång sjukfrånvaro mellan kvinnor och män	2,5	1,05	✅ Vid lång sjukfrånvaro får medarbetare individuellt anpassat stöd, oavsett könstillhörighet.	Samtliga chefer	2016-12-31

5§ Förening 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 föras med information, såsom APT-protokoll och inbjudningar till gemensamma planeringsdagar och aktiviteter.

Analys

Under 2016 har ingen medarbetarenkätundersökning genomförts. Tidigare års medarbetarenkätundersökningar visar att andelen som upplever att det är möjligt att kombinera medarbetarskap och föräldraskap ökat. I förvaltningens årshjul för APT anges att enheterna en gång årligen ska gå igenom förvaltningens jämställdhet- och mångfaldsplan. Jämställdhet- och mångfaldsplanen har omarbetats till en kortversion med tillhörande folder med diskussionspunkter varav en där verksamheten får möjlighet att diskutera om det är

möjligt att kombinera föräldraskap och medarbetarskap.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel medarbetare som upplever att det är möjligt att kombinera medarbetarskap och föräldraskap (tillägsfråga 11)	72		✓ Föräldralediga som så önskar ska få kontinuerlig information i frågor som berör denne som anställd.	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Finns inget resultat för 2016 då ingen medarbetarenkätundersökning genomfördes under året.			✓ 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

Resultat avseende 2016 inkommer i mars 2017. Resultat från 2015 år visar att män tar ut i genomsnitt 66,7 dagar mindre än kvinnor i förvaltningen, skillnaden har ökat jämfört med föregående år. Förvaltningen har få anställda män vilket påverkar nyckeltalet.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Skillnad i uttag av föräldradagar	50	66,7	✓ Chefer uppmuntrar särskilt män att ta ut föräldraledighet.	Samtliga chefer	2016-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Mål:

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

Finns inget resultat för 2016 då ingen medarbetarenkätundersökning genomfördes under året. Under året har den nya föreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) trätt i kraft och förvaltningens chefer, biträdande chefer och skyddsombud har fått genomgång av förvaltningens rutin för att motverka kränkande särbehandling. I förvaltningens årshjul för APT anges att enheterna minst en gång årligen ska gå igenom förvaltningens värdegrund samt rutin för att motverka kränkande särbehandling.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som anser att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt (fråga nr 17)	72				
Analys Finns inget resultat för 2016 då ingen medarbetarenkätundersökning genomfördes under året.					
■ Andel medarbetare som anser att värdegrunden har betydelse för arbetsklimatet på arbetsplatsen (tilläggsfråga nr 4).	80		✓ Värdegrunden ska diskuteras årligen i arbetsgrupperna. Cheferna ska arbeta för att värdegrunden behålls levande och välkänd i organisationen.	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Finns inget resultat för 2016 då ingen medarbetarenkätundersökning genomfördes under året.					
■ Andel medarbetare som känner till värdegrunden (tilläggsfråga nr 2).	98		✓ Värdegrunden ska diskuteras årligen i arbetsgrupperna. Cheferna ska arbeta för att värdegrunden behålls	Samtliga chefer	2016-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			levande och välkänd i organisationen.		
Analys Finns inget resultat för 2016 då ingen medarbetarenkätundersökning genomfördes under året.					
■ Andel medarbetare som uppger att de personligen varit utsatt för diskriminering, kränkande behandling (fråga nr 57)	10		✓ Riktlinjer för trakasserier och kränkande behandling ska tas upp och diskuteras minst en gång årligen i arbetsgrupperna.	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Finns inget resultat för 2016 då ingen medarbetarenkätundersökning genomfördes under året.					
● 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 nya chefer med personalansvar introducerats i kompetensbaserad rekryteringsmetodik, vilken ska vara anti-diskriminerande och säkerställa att rekryteringsprocessen är inkluderande där ingen blir diskriminerad. Vidare ser förvaltningen över samtliga annonser som publiceras för att säkerställa att kompetensbaserad metodik tillämpas. Chefer har stöd av metodguide.

Majoriteten av de chefsrekryteringar som har genomförts under året har skett med stöd av Serviceförvaltningens rekryteringsstöd HR-service som tillämpar den kompetensbaserade metodiken. Andel kvinnor i 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	100			
Analys Under året har samtliga nya enhetschefer introducerats i metodiken i samband med introduktionstillfällen.					
 Andel kvinnor i chefsposition i förhållande till andel kvinnor i organisationen	1	1,01			
 Andel utrikesfödda chefer i förhållande till andel utrikesfödda medarbetare.	0,6				
Analys Finns ej uppgifter avseende 2016					

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

I förvaltningens årshjul för APT anges det att enheterna minst en gång årligen ska ta upp förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan. Förvaltningen har tidigare tagit fram en kortversion samt tillhörande diskussionsfrågor för att enheterna på ett enkelt sätt ska kunna reflektera över jämställdhet- och mångfald på den egna arbetsplatsen.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 JÄMIX	112	101			
Analys Det försämrade resultatet beror bl.a. på delindex föräldradagar där skillnaden mellan antalet dagar män respektive kvinnor tar ut i förvaltningen har ökat. Resultatet avser 2015, resultat för 2016 delges förvaltningarna i mars 2017.					
 Jämställdhetsarbete	19	20	 Besluta om mätmetod för att mäta hur aktivt och levande jämställdhets- och mångfaldsarbetet upplevs av medarbetare.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2016-12-31

9§ Insatser vid ojäm 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

Majoriteten av förvaltningens yrkesgrupper är kvinnodominerade, vilket även gäller för övriga stadsdelsförvaltningar. Under året har nya chefer introducerats i kompetensbaserad rekryteringsmetodik vilket ska motverka att annat än kompetens blir styrande i rekryteringsprocessen.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel tillsvidareanställda män av totalt antal tillsvidareanställda.	16	16	 Se över deltidsanställda mäns möjligheter till heltidstjänst.	Personalhandl ägare/Person alenhet Samtliga chefer	2016-12-31
 Skillnad i andel kvinnor/män som har heltidstjänst.	0	6,8			
Analys Andelen ofrivilligt deltidsanställda har minskat under året och skillnaden mellan könen har också minskat från 8,9% till 6,8%.					
 Yrkesgrupper med jämställd könsfördelning (40-60%) i %.	12	5	 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 jämställdhets- 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 analys inför lönerevision. Förvaltningen tar hänsyn till de löneskillnader staden funnit i den stadsövergripande kartläggningen.

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 analys inför lönerevision. Förvaltningen tar hänsyn till de löneskillnader staden funnit i den stadsövergripande kartläggningen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			✅ AID-koder och chefs-AID rättas upp för att statistiken ska bli mer tillförlitlig.	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga chefer	2016-12-31
			✅ Förvaltningen analyserar årligen löneskillnad med särskild hänsyn till lika arbeten i samband med lönerevision.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			✅ Skillnader i löneökning mellan kvinnor och män följs upp och utvärderas årligen i samband med lönerevision.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31

6 Lönekartläggning

Lönekartläggning återfinns i jämställdhet- och mångfaldsplanen.

7 Tillägg och ändringar från föregående år

Inga tillägg och ändringar sker då 2016 är sista året i planperioden. Ingen ny jämställdhet- och mångfaldsplan upprättas på grund av reviderad diskrimineringslagstiftning.