

Uppföljning Jämställdhets- och mångfaldsplan

Planens giltighetstid 2013-2015

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.

Nämndens arbete

Jämställdhets- och mångfaldsplan för utbildningsnämnden 2013-2015

Inledning

Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet mot diskriminering samt för jämställdhet och mångfald ska integreras i stadens styrning och omfatta stadens alla verksamheter. Staden vill tillvarata alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådningar som stadens invånare och anställda har.

För utbildningsförvaltningens del innebär detta att pojkar och flickor ska ges likvärdiga förutsättningar till lärande och god hälsa. Det innebär också att både kvinnor och män som arbetar på utbildningsförvaltningen ska kunna ta initiativ och utveckla sig i sitt uppdrag och att arbetsförhållandena lämpar sig för alla medarbetare.

I dagsläget finns stora skillnader mellan pojkars och flickors kunskapsresultat till pojkarnas nackdel och stora skillnader mellan könen gällande psykisk hälsa till flickornas nackdel.

Bland medarbetarna upplever kvinnor stress och hög arbetsbelastning i högre grad än män och har också högre sjukfrånvaro.

Syfte

Den här planen beskriver och förtydligar utbildningsnämndens övergripande arbete för att främja jämställdhet och mångfald samt motverka diskriminering både i egenskap av service- och arbetsgivare. De åtgärder som beskrivs i planen syftar till att tydliggöra och konkretisera det stöd som central förvaltning kan erbjuda skolor och andra enheter för att dessa ska kunna utveckla det lokala arbetet. Arbetsgivarperspektivet rör personalen och servicegivarperspekti-

vet elever och övriga medborgare.

Styrdokument

Arbetet med mångfald och jämställdhet styrs av lagstiftning och stadens interna styrdokument. Diskrimineringslagens (SFS 2008:567) ändamål är 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. För förklaring till juridiska termer och definitioner se stadens *Riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsarbete*

Lagen ställer krav på att arbetsgivare ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Personalpolicy för Stockholms stad och KF:s riktlinjer för nämnders och styrelsers jämställdhets- och mångfaldsarbete är styrande för förvaltningarnas arbete. Även Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) ställer krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete med analys och kartläggning utifrån diskrimineringsgrunderna

Vidare har staden anslutit sig till CEMR:deklarationen där det bl.a. ingår att vidta åtgärder för att sträva efter att medarbetarna på alla nivåer speglar den sociala, ekonomiska och kulturella mångfalden bland kommunens/regionens befolkning. Vikten av ha ett jämställdhetsperspektiv i skolan lyfts också fram i CEMR-deklarationen, i skollagen och läroplanerna.

Ansvar och struktur

Ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet ligger på respektive nämnd. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att arbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning, att en plan upprättas i samband med verksamhetsplanen och att arbetet följs upp och utvärderas. Enhetschefer och avdelningschefer har ansvar för att åtgärder i planen genomförs. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska vara införlivade i ordinarie verksamhet.

En styrgrupp bestående av chefer som representerar förvaltningens avdelningar utses av förvaltningsledningen och ger riktlinjer för arbetet med jämställdhet och mångfald på förvaltningen.

Personalavdelningen ansvarar för framtagandet och årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen i samarbete med en arbetsgrupp för jämställdhet- och mångfald. I arbetsgruppen är samtliga avdelningar på förvaltningen representerade.

Samverkan

In om ramen för utbildningsförvaltningens samverkansavtal arbetar förvaltningen med en integration av arbetsmiljö-, medbestämmande- och verksamhetsfrågor. Grunden för samverkan är delaktighet för alla anställda. Alla medarbetare tillhör en arbetsplatsträff, APT, och ges där tillfälle till dialog med chef/arbetsgivare. Fackliga representanter och arbetsgivaren samverkar i SVG (samverkansgrupper) och FVG (förvaltningsgrupp). Jämställdhets- och mångfaldsfrågor hanteras i FVG.

Rutiner för uppföljning av planen

Varje år görs en uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanens mål, mätetal och åtgärder i samband med nämndens verksamhetsberättelse. I planen framgår vem som är ansvarig

för att följa upp respektive mätetal samt åtgärd.

Inför varje nytt verksamhetsår inom planperioden (2013-2015) ansvarar personalavdelningens jämställdhets- och mångfaldsfunktion för att uppdatera planen med utgångspunkt i resultaten av uppföljningen.

Vid planperiodens slut ansvarar personalavdelningens jämställdhets- och mångfaldsfunktion för att en utvärdering görs och att slutsatserna av denna utgör underlag för kommande jämställdhets- och mångfaldsplan.

Råd och stöd i fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling

I stadens personalpolicy framgår att stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människor lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Utbildningsnämnden följer stadens rutiner för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. Rutinerna redovisas i stadens riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

I fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling av elever i utbildningsnämndens verksamheter följs rutiner upprättade av respektive skola. Dessa rutiner ska vara kända och förankrade hos elever, personal och föräldrar samt ingå som en del i skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling.

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: Kvinnors sjukfrånvaro ska minska

Beskrivning

Långtidssjukfrånvaron (15 dagar eller mer) 2011 var för kvinnor 3,6 %, för män 1,9 %. Tidigare medarbetarenkäter har visat på högre upplevd arbetsbelastning inom utbildningsförvaltningen än inom övriga förvaltningar i staden och då särskilt bland kvinnor inom stora lärargrupper. Inom exempelvis gruppen lärare grundskola senare år värderade kvinnor i medarbetarenkäten 2011 upplevelse av arbetsbelastning och stress ca 20 % högre än män. Från forskning är det tidigare känt att upplevelse av höga krav tillsammans små möjligheter till kontroll kan bidra till eller orsaka arbetsrelaterad sjukfrånvaro. En studie* har visat att kvinnor i tjänstemannayrken hade ökad risk för utmattning och annan ohälsa och att lärare var den mest drabbade yrkeskategorin.

Mot denna bakgrund väljer utbildningsnämnden att under planperioden 2013-2015 fokusera frågan om sjukfrånvaro och möjliga kopplingar till arbetsmiljön och upplevelse av arbetsbelastning.

Ansvarig Staffan Jägestedt

Önskvärt resultat Kvinnors sjukfrånvaro ska motsvara stadens mål för utbildningsförvaltningens totala sjukfrånvaro.

Uppföljningsmetod Kvinnors totala sjukfrånvaro. Sjukfrånvaroprocent i infoview.

Resultat 2012 utbildningsförvaltningen 4,3 % (kvinnor 4,7 %, män 3,2%)

Stadens årsmål 2013 för utbildningsförvaltningen 4,1% Stadens årsmål 2014 för utbildningsförvaltningen 4,3%

Önskvärt resultat

Kvinnors sjukfrånvaro ska minska till att motsvara stadens mål för utbildningsförvaltningens totala sjukfrånvaro (icke könsuppdelad).

Uppföljningsmetod

Statistik i Infoview

Kommentar

Sjukfrånvaroprocent (infoview).






Önskvärt resultat: Kvinnors sjukfrånvaro ska motsvara stadens mål för utbildningsförvaltningens totala sjukfrånvaro (4,1 %). Uppföljningsmetod Kvinnors totala sjukfrånvaro.

Resultat 2013 (nov, rullande 12 mån) kvinnor 5,25 % män 3,61 % (samtliga 4,76 %)

Stadens årsmål 2013 för utbildningsförvaltningen 4,1 %

(Resultat 2012 utbildningsförvaltningen kvinnor 4,7 %, män 3,2 % samtliga 4,3 %)

(Stadens årsmål 2014 för utbildningsförvaltningen 4,3 %)

	Mätetal	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
—	Kvinnors sjukfrånvaro (sjukprocent)			 Kompetensutvecklingsinsatser med ett genusperspektiv på området arbetshälsa i FORUM för jämställdhet mångfald och likabehandling.		2015-12-31
 Med rapporten nedan som grund utveckla det strategiska hälsoarbetet med fokus på förebyggande åtgärder i ett jämställdhetsperspektiv.					2015-12-31	
 Ur ett jämställdhetsperspektiv undersöka samband mellan arbetsmiljö och hälsa genom analys av resultat från medarbetarenkäten, sjukfrånvarostatistik och från djupintervjuer med medarbetare. Undersökningen utmynnar i en rapport.					2015-12-31	
 Utifrån befintlig kunskap om genus och sjukfrånvaro utforma och erbjuda utbildning riktad till rektorer och andra chefer inom ramarna för chefsprogrammet.					2015-12-31	
 Utifrån befintliga system/databaser hitta användbar indikator som kan spegla stabil närvaro/långtidshälsa och effekter av åtgärder som hälsosatsningar och bra medarbetarskap (arbetstillfredsställelse och engagemang)					2015-12-31	

Mål: Minskad upplevd stress kvinnor och män med 10 % under planperioden

Beskrivning

Resultat av frågan "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig" från medarbetarenkät 2013: kvinnor=5,6 män=6,4

Medarbetarenkät 2012 resultat från frågan "Jag kan koppla av från arbetet på fritiden" kvinnor=5,9 män= 6,6

Önskvärt resultat

Minskad upplevd stress kvinnor och män med 10 % under planperioden. Detta innebär höjd värdering i svaret med 10 % under planperioden.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Kommentar

Frågan i medarbetarenkät 2012 löd "Jag kan koppla av från arbetet på fritiden" och ändrades 2013 till "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig" vilket kan påverka värderingen av frågan och därmed uppföljningen. Därför kompletteras uppföljningen med medelvärdet av hela frågeområdet (4 frågor) arbetsbelastning (frågorna från medarbetarenkät 2011 återfinns som utbildningsförvaltningens tilläggsfrågor 2013).

Medarbetarenkät medelvärde värdering frågeområde arbetsbelastning värdering skala 1-10 (høgt värde positivt)

2011 arbetsbelastning män=6,5 kvinnor=5,8




2013 arbetsbelastning män=6,0 kvinnor=5,3

Medarbetarenkät 2013 medelvärde värdering av frågan "Jag har lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig" från medarbetarenkät 2013:

kvinnor=5,6 män=6,4

Medarbetarenkät 2012 värdering av frågan "Jag kan koppla av från arbetet på fritiden"

kvinnor=5,9 män= 6,6

	Mätetal	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
—	Jag kan koppla av från arbetet på fritiden			<p> Kompetensutvecklingsinsatser med ett genusperspektiv på området arbetshälsa i FORUM för jämställdhet mångfald och likabehandling.</p>		2015-12-31
				<p> Med rapporten nedan som grund utvecklade det strategiska hälsoarbetet med fokus på förebyggande åtgärder i ett jämställdhetsperspektiv.</p>		2015-12-31
				<p> Ur ett jämställdhetsperspektiv undersöka samband mellan arbetsmiljö och hälsa genom analys av resultat från medarbetarenkäten, sjukfrånvarostatistik och från djupintervjuer med medarbetare. Undersökningen utmynnar i en rapport.</p>		2015-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål: Utbildningsförvaltningen underlättar för män och kvinnor att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Beskrivning Enkät till rektorer/chefer

Önskvärt resultat

Ökad andel ja i enkäten.

Kvinnor och män som vill vara föräldralediga ska bemötas positivt.

Föräldralediga bjuds in till APT och ska få den information rörande arbetet de önskar.

Sammanträden och lärares arbetstid ska i görligaste mån förläggas med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas behov) behov.

Föräldralediga bjuds in till internutbildningar, konferenser, och sociala sammankomster. (Rutiner för kontakten med föräldralediga skall diskuteras i APT och fastställas i SVG.)

Uppföljningsmetod

Redovisa procentuell fördelning mellan de olika svarsalternativen.

Kommentar

Resultat av enkät till rektorer/chefer angående föräldraskap, familjeliv och arbetsliv.

Fördelning mellan svarsalternativen Ja, Delvis, Nej. 75 svarande.

Uppmuntras anställda att utnyttja sin rätt till föräldraledighet?

Ja 90,7 % Delvis 8,0 % Nej 1,3 %

Erbjuds föräldralediga att ta del av information, kurser mm under ledigheten?

Ja 58,7 % Delvis 40,0 % Nej 1,3 %

Inbjuds föräldralediga till personalmöten?


Ja 32,0 % Delvis 34,7 % Nej 33,3 %

Förlägger ni i görligaste mån sammanträden och lärares scheman med hänsyn till småbarnsföräldrars (partiellt föräldraledigas) behov?

Ja 46,7% Delvis 46,7 % Nej 6,7 %

Har rutinerna för kontakten med föräldralediga hanterats i samverkan (APT, SVG)?

Ja 25,3% Delvis 26,7% Nej 48,0%

	Mätetal	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
—	Enkät till rektorer/chefer			 Kartläggning (inkl enkät till föräldralediga) avseende i vilken grad anställda kan förena föräldraskap och förvärvsarbete. Utifrån kartläggningen utarbeta stödinsatser		2015-12-31

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: Halverad andel jakande svar på frågan "Förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på din arbetsplats?" i medarbetarenkäten.

Önskvärt resultat

Färre medarbetar (kvinnor och män) upplever att det förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Kommentar

Andel jakande svar på frågan "Förekommer diskriminering på din arbetsplats?"* män= 12 % kvinnor= 13 %



(* Frågan är omformulerad. 2012 löd den "Förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på din arbetsplats")

Då det framkommit och påtalats att frågan ovan tolkats på olika sätt bland respondenterna kompletteras uppföljningen med nedanstående fråga:

Fråga 117_8 "Jag har under det senaste året utsatts för kränkande särbehandling av andra anställda på arbetsplatsen." i medarbetarenkät 2013: **Grad av instämmande i påståendet (samtliga*) 2013: hög= 7 % mellan= 4% låg= 89 %** *Tillgång till könsuppdelade resultat saknas fn men kan tillkomma senare.

Medelvärde värderingen 2013 (Skala 1-10, OBS skalan vänd, lågt mv=bra)

män=1,9 kvinnor=1,9

	Mätetal	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
—	I medarbetarenkäten uppgiven förekomst av diskriminering eller kränkande särbehandling			 Seminarier på tema likabehandling med fokus på konkreta metoder för att motverka diskriminering och kränkande särbehandling.		2015-12-31
				 Stödmaterial för analys av medarbetarenkäten ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv		2015-12-31

Rekrytering

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: Utbildningsförvaltningen följer stadens rutiner för/tillämpar jämlik och jämställd rekrytering.

Beskrivning

Andel jämställda yrkesgrupper 2011 = 16 %

Önskvärt resultat

Öka antalet jämställda yrkesgrupper med 10 % till planperiodens slut. Årlig ökning ca 3 %.

Rektorer, andra chefer och fackliga företrädare har kunskap om och tillämpar kompetensbase-rad ickediskriminerande rekrytering.

Andelen jämställda yrkesgrupper ökar.

I utbildningsnämndens verksamhetsplan framgår att riktlinjer/policy som stödjer jämlik och jämställd rekrytering ska utarbetas. Former ska också utarbetas för samverkan med arbetsmarknadsförvaltningen och andra aktörer med syfte att stödja personer med funktionsnedsättning vad gäller möjligheterna till anställningar och praktikplatser.

Uppföljningsmetod

Jämix

Kommentar

Andel jämställda yrkesgrupper 2011 = 16%, Andel jämställda yrkesgrupper 2012 = 20%

	Mätetal	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%) ökar			 Fortsatt kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald		2015-12-31


Mål: Ökat antal anställningar med lönebidrag

Beskrivning

Av utbildningsnämndens verksamhetsplan framgår att riktlinjer/policy som stödjer jämlik och jämställd rekrytering ska utarbetas. Former ska också utarbetas för samverkan med arbetsmarknadsförvaltningen och andra aktörer med syfte att stödja personer med funktionsnedsättning vad gäller möjligheterna till anställningar och praktikplatser.

Kommentar

Beslut i budget 2014 innebär medel för att erbjuda minst 30 st visstidsanställningar i stadens verksamheter under 2014. Målgruppen är arbetssökande med funktionsnedsättning i Stockholm stad. 20 platser fördelas på alla stadens verksamheter. Arbetssökande från Jobbtorg Stockholm och ALFA/IPS projekten.


	Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Antal lönebidragsanställningar			 Kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald.		2015-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Mål: Öka andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)

	Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)			 Kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald		2015-12-31

9§ Insatser vid ojämna 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: Öka andel jämställda (40-60) yrkesgrupper

Kommentar

Jämlik för förhållandena 2013 kommer i början av 2014.

Andel jämställda yrkesgrupper 2011 = 16 %

Andel jämställda yrkesgrupper 2012 = 20 %

	Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Andel yrkesgrupper med jämn könsfördelning (40-60%)			 Kompetensutveckling i att rekrytera för mångfald		2015-12-31

Lönefrågor

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: Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Beskrivning


PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför årligen den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Kartläggningen 2013 påvisade inga löneskillnader som beror på kön.

Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

Kommentar

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) gör årlig lönekartläggning. Inga löneskillnader beroende på kön inom befattningar vid utbildningsförvaltningen framkom i lönekartläggningen 2013

	Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—	Eventuella påvisade löneskillnader (antal berörda)			 Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s lönekartläggning.		2015-12-31

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§. 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: Lönekartläggningen visar att inga osakliga löneskillnader föreligger.

Beskrivning

PAS (Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret) genomför vart tredje år den lönekartläggning som regleras i Diskrimineringslagen. Kartläggningen 2013 påvisade inga löneskillnader som beror på kön.


Önskvärt resultat

Inga löneskillnader som beror på kön

Uppföljningsmetod

Analys av lönekartläggning

Kommentar

	Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
				 Vid behov ta fram åtgärder utifrån SLK:s (PAS) lönekartläggningar.		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.
