

Norrmalms stadsdelsnämnd

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
uppföljningsrapport**

Avseende period 2014

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

I jämställdhets- och mångfaldsplanen framgår de aktiva åtgärder som arbetsgivare och arbetstagare samverkar om för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. De aktiva åtgärderna ska motverka diskriminering i arbetslivet.

Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2013-2015 är framtagen i facklig samverkan. Uppföljning sker i samband med årlig lönerrevision, vid resultatuppföljning av förvaltningens resultat i Nyckeltalsinstitutets årliga mätning av Jämställdhetsindex, JÄMIX, genom årlig medarbetarenkät samt inför årsbokslut.

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.



Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare



Önskvärt resultat

Att arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art lämpar sig för alla medarbetare

Uppföljningsmetod

Årligen till verksamhetsberättelsen

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Eftersträva att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att chefer eftersträvar att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl. Uppföljningsenkäten skickades till stadsdelsdirektör, avdelningschefer och enhetschefer, totalt 18 personer, och 16 personer svarade på enkäten.		
			 Erbjuder flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att 81 % av cheferna erbjuder medarbetare flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter.		

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Se över arbetsredskap etc. så att de är lämpliga för både män och kvinnor.	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att arbetsredskapen är lämpliga för både män och kvinnor.		
			 Årligen diskutera arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att cheferna årligen diskuterar arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT.		

5§ Förening förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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



Arbetet på förvaltningens arbetsplatser ska vara organiserat på sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och förvärvsarbete






Önskvärt resultat

Att minst 90 % av medarbetarna, enligt medarbetarenkätens resultat, anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät: andel som svarar 5-7 (mellan) och 8-10 (högt)

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Att minst 90 % av medarbetarna, enligt medarbetarenkätens resultat, anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap	90	94	 Där så är möjligt erbjuda möjlighet till distansarbete	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys 2014: God måluppfyllelse då resultatet i			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att 81 % erbjuder		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
medarbetarenkäten visar att 94 % av medarbetarna svarar mellan 5-7 (mellan) och 8-10 (högt) på frågan om de anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap.			medarbetare möjlighet till distansarbete där så är möjligt. Antalet chefer som erbjuder medarbetare möjlighet till distansarbete har ökat från 9 st chefer föregående år till 13 st chefer år 2014.		
			 Erbjudta flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att 81 % av cheferna erbjuder medarbetare flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter.		
			 Företrädesvis förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att 88 % förlägger möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar. 12 % svarade nej.		
			 Hålla kontakt med föräldralediga genom inbjudningar till arbetsplatsträffar, personalevenemang och internutbildningar som ordnas för samtliga medarbetare på arbetsplatsen	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att 94 % håller kontakt med föräldralediga genom ex. inbjudningar till arbetsplatsträffar, personalevenemang och internutbildningar som arrangeras för samtliga medarbetare på arbetsplatsen.		
			 Vid inköp av datorer beakta att köpa in bärbara arbetsdatorer för att underlätta för distansarbete	Samtliga chefer	2015-12-31
		Analys 2014: Under året har förvaltningens datorer bytts i samband med nytt leasingavtal. Uppföljningsenkät till chefer visar att 75 % (12 av 16 chefer som svarat på enkäten) väljer att leasa bärbara datorer för att exempelvis underlätta för distansarbete. Antalet chefer som väljer att leasa bärbara datorer har ökat från föregående år då 6 st chefer svarade att de väljer bärbara datorer vid datorbyte.			
		 Årligen diskutera arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter	Samtliga chefer	2015-12-31	

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			och förslag		
			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att cheferna årligen diskuterar arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT.		

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.

Nolltolerans för trakasserier och repressalier som har samband med kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Alla medarbetare ska känna till förvaltningens checklistor rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt om hot och våld.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, uppföljningsenkät till chefer

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel medarbetare som anser att det förekommer diskriminering på sin arbetsplats ska sjunka från 11 % (2012) till 0 % 2015	0 %	11 %			
Analys 2014: Frågan har omformulerats i årets medarbetarenkät. Nu lyder frågan: "Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (exempelvis mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats?" Enligt medarbetarenkätresultatet har 11 % av medarbetarna varit utsatta för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på arbetsplatsen. 45 % av de som svarat ja anser att problemet kvarstår.					
 Att minst 95 % av medarbetarna vet var de kan ta del av information om förvaltningens policys (t.ex. jämställdhet och mångfald, krisarbete, hot och våld)	95 %	93 %			

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Analys 2014: Målet nås ej. Under året har ett nytt intranät införts i staden vilket kan påverka medarbetarnas upplevelse om de vet var de kan ta del av policys.					
 Att minst 95% av medarbetarna anser att det på sin arbetsplats finns ett tydligt ställningstagande i ord och handling mot trakasserier	95	94	 Förvaltningens checklista Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ska tas upp kontinuerligt, minst en gång per år på arbetsplatsträffar	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys 2014: 94 % av medarbetarna har i årets medarbetarenkät svarat 5-7 (mellan) och 8-10 (hög) på en tiogradig skala på frågan om "På min arbetsplats finns ett tydligt ställningstagande mot trakasserier". Ej full måluppfyllelse samt att 7 % av medarbetarna ej tagit ställning till frågan i medarbetarenkäten.					
Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att 94 % har under året haft genomgång, på APT, av förvaltningens Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Antalet chefer som haft genomgång, på APT, av förvaltningens Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier har ökat sedan år 2013.					
 Vid introduktion av nyanställda medarbetare gå igenom Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier					
Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att 69 %, vid introduktion av nyanställda medarbetare, ger information om förvaltningens Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. 31 % av cheferna svarar att de inte under år 2014 gått igenom rutinen vid introduktion av nyanställda. Förvaltningen kommer kvalitetssäkra detta arbete under år 2015.					
 Säkerställa att arbetsklimatet tillåter att alla medarbetare kan vara öppna med sin religion, sexuell läggning, etniska tillhörighet eller funktionsnedsättning	95 %	96 %			
Analys 2014: God måluppfyllelse. Medarbetarenkätens resultat visar att 96 % av medarbetarna svarat 5-7 (mellan) och 8-10 (högt) på frågan "På min arbetsplats kan alla som vill vara öppna med sin religion, sexuella läggning, etniska tillhörighet eller funktionsnedsättning".					

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.




Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar

Önskvärt resultat

Att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar

Uppföljningsmetod

Uppföljningsenkät till chefer

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Att 100% av utannonserade lediga anställningar innehåller följande eller motsvarande formulering "Vi vill uppmantra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten"	100 %	45 %	 Vid rekrytering kalla sökanden med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionshinder.	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys 2014: 80 jobbannonser har utannonserats under 2014 varav 36 st (45%) innehöll formuleringen "Vi vill uppmantra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten". Det är en positiv ökning sedan föregående år. Under året upptäcktes ett fel i rekryteringsverktyget som innebär att funktion som innebär att formuleringen ska synas som standardtext vid skapandet av varje ny jobbannons, inte fungerar, vilket medför att chef vid varje enskild rekrytering ska skriva in formuleringen i annonstexten.			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att samtliga chefer kallar alla sökande med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, ålder och funktionshinder till anställningsintervju vid rekrytering. Förvaltningen har under året genomfört en utbildningsinsats om kompetensbaserad rekrytering för cheferna. Cheferna har även tagit fram kravprofiler för de vanligaste yrkesbefattningarna vid förvaltningen.	Samtliga chefer	2015-12-31
			 Vid utannonsering av ledig tjänst använda formuleringen "Vi vill uppmantra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten"		
			Analys 2014: Cheferna har i större utsträckning än föregående år skrivit formuleringen "Vi vill uppmantra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten" i jobbannonser. Under året		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			upptäcktes ett fel i rekryteringsverktyget som innebär att funktion som innebär att formuleringen ska synas som standardtext vid skapandet av varje ny jobbannons, inte fungerar, vilket medför att chef vid varje enskild rekrytering ska skriva in formuleringen i jobbannonstexten,		

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.

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.

Jämn fördelning mellan kvinnor och män i förvaltningens yrkesgrupper (inget kön har mindre än 40% av de anställda i yrkesgruppen)

Uppföljningsmetod

Årlig statistik av fördelning av andelen kvinnor och män i yrkesgrupper vid Norrmalms stadsdelsförvaltning.

Jämix statistik för Norrmalm leverans årligen i mars (avseende föregående års statistik). Norrmalm beställer rapporten tidigare från Sweco för utvärdering av Jämställdhets- och mångfaldsplan till VB.

Analys

2014: Tre av totalt 15 yrkesgrupper på Norrmalm har jämn könsfördelning (där inget kön har mindre än 40 procent av de anställda i yrkesgruppen). Föregående år hade två av totalt 15 yrkesgrupper på Norrmalm jämn könsfördelning.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel yrkesgrupper som	100 %	20 %	 Vid nyanställning där	Samtliga	2015-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
innehåller jämn fördelning mellan kvinnor och män (inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen)			sökanden har lika meriter och lämplighet eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet	rekryterande chefer	
Analys 2014: Tre av totalt 15 yrkesgrupper på Norrmalm har jämn könsfördelning (där inget kön har mindre än 40 procent av de anställda i yrkesgruppen). Föregående år hade två av totalt 15 yrkesgrupper på Norrmalm jämn könsfördelning.			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att 94 % eftersträvar att vid nyanställning, där arbetssökanden har lika meriter och lämplighet, anställa sökande av det underrepresenterade könet. Förvaltningen behöver få fler kompetenta män att söka förvaltningens vakanta tjänster. I dagsläget har de kvinnliga sökande ofta högre kompetens än manliga sökande och därmed tillsätts de flesta vakanta tjänster med kvinnor.		

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.


Att medarbetare årligen har samtal med sin chef där de diskuterar medarbetarens lön (vid medarbetarsamtal eller vid annat tillfälle)

Beskrivning

Gäller ej medarbetare som varit anställda mindre än 12 månader

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel medarbetare som under de 12 senaste månaderna haft samtal med sin chef där de diskuterat medarbetarens lön (vid medarbetarsamtalet eller annat tillfälle)	67 %	81 %			
Analys					






Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
2014: Mål uppnått, 81 % av medarbetarna har under de senaste 12 månaderna haft samtal med sin chef där de diskuterat medarbetarens lön (vid medarbetarsamtalet eller vid annat tillfälle).					

Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan kvinnor och män

Uppföljningsmetod

Stockholms stads lönekartläggning vart 3e år



Jämix resultat om medellön och utbildningsnivå för kvinnor och män

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum	
 Antal yrkesbefattningar där kvinnors lön understiger 90 % av männens löner eller överstiger 110 % av männens löner	11	0	 Information/utbildning i lönesättning	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31	
Analys 2014: Lönestatistik för Norrmalm per november 2014 visar att det inte finns någon befattningsgrupp vid Norrmalm där kvinnors lön understiger 90 % av männens lön eller överstiger 110 % av männens lön.			Analys 2014: Cheferna har i samband med årets löneöversyn fått information om lönesättning.			
			 Lönestatistik uppdelad per kön tas fram årligen inför lönerevision	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31	
			Analys 2014: Lönestatistik uppdelad per kön har tagits fram i samband med lönerevisionen.			
			 Lönesättning sker oberoende av kön vid nyrekrytering och lönerevision	Samtliga chefer	2015-12-31	
			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att lönesättning sker oberoende av kön vid nyrekrytering och lönerevision.			
		 Utifrån Stockholms stads lönekartläggning vart tredje år, analysera de yrkesbefattningar där kvinnors lön understiger 90 % av männens löner eller överstiger 110 % av männens löner			2015-12-31	

Stadens och förvaltningens lönepolitik ska vara känd av alla medarbetare

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten
Uppföljningsenkät till chefer

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 År 2015 känner 85 % av medarbetarna till arbetsplatsens lönekriterier	85 %	83 %	 Årligen diskutera arbetsplatsens lönekriterier på APT	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys 2014: 83 % av medarbetarna vet vilka lönekriterierna är på sin arbetsplats enligt resultat i medarbetarenkäten, vilket är en positiv ökning med 4 procentenheter från år 2013.			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att 94 % diskuterar lönekriterierna årligen på APT. Årets resultat i medarbetarenkätens visar att 84 % vet vilka arbetsplatsens lönekriterier är.		

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.

Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Uppföljningsmetod

I samband med årlig lönerrevision tas könsuppdelad lönestatistik fram och finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska de regleras

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Lönesätta att föräldralediga medarbetare lönesätts som om de vore i tjänst	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2014: Uppföljningsenkät till chefer visar att chefer lönesätter föräldralediga oberoende av föräldraledighet.		
			 Upprätta åtgärdsplan om osakliga löneskillnader	Samtliga chefer	2015-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			finns		
			Analys 2014: I samband med löneöversyn upprättas åtgärdsplan om osakliga löneskillnader finns.		

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.

Information och lönestatistik delges fackliga organisationer i samband med årlig lönerrevision, vid lönekartläggning och om förvaltningens Jämix resultat

Önskvärt resultat

Att kollektivavtalsbärande fackliga organisationer har information och kan delta i förvaltningens jämställdhetsarbete

Analys

2014: Information och lönestatistik har delgetts fackliga organisationer i samband med årlig lönerrevision, vid lönekartläggning och om förvaltningens Jämix resultat