



Äldrenämnden

Bilaga
Dnr: 104-520/2013
Sid 1 (15)
2015-02-04

Handläggare
Maria Stenudd

Till
Äldrenämnden

Äldrenämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
2014 – 2016**

Innehållsförteckning

Inledning	4
Samverkan	6
Arbetsförhållanden	6
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	7
<i>Arbetsplatsen är lämplig för samtliga arbetstagare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.</i>	7
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	8
<i>Alla medarbetare har möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap.</i>	8
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	9
<i>Ingen medarbetare inom äldreförvaltningen diskrimineras eller utsätts för kränkande behandling.</i>	9
Rekrytering	10
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	10
<i>Kvalitetssäkra rekryteringen inom förvaltningen.</i>	11
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.	11
<i>En jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom förvaltningen</i>	11
<i>Medarbetarna på äldreförvaltningen ska erbjudas utbildning, kompetensutveckling och karriärsutveckling oavsett kön</i>	11
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	12
<i>Öka andelen av det underrepresenterade könet inom förvaltningen</i>	12
Lönefrågor	13
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	13
<i>Könsneutrala löner i samtliga verksamheter</i>	13
11§ Handlingsplan för jämställda löner	14
12§ Informera fackliga organisationer	14
Lönekartläggning	15
Analys och utvärdering av föregående plan	Error! Bookmark not defined.
Tillägg och ändringar från föregående plan	Error! Bookmark not defined.

Bilagor

Bilaga 1: Äldreförvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och repressalier.

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 önsksningar.

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

I enlighet med gällande lagstiftning, kommunfullmäktiges beslut och stadens riktlinjer ska ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete utifrån arbetsgivaransvaret bedrivas som motverkar alla former av diskriminering. Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete och en handlingsplan för jämställda löner. Planarbetet ska årligen följas upp, och eventuella avvikelser från mål redovisas, i samband med verksamhetsberättelsen.

Äldrenämndens vision är att genom ökad mångfald och jämställdhet skapa tjänster och arbetsvillkor som präglas av god kvalitet, kreativa lösningar och hög grad av flexibilitet för såväl sina medarbetare som för stadens äldre. Alla brukare och medarbetare ska känna sig delaktiga, respekterade och betydelsefulla.

Vid äldreförvaltningen råder nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande

behandling och förvaltningens chefer har ansvar att kommunicera denna hållning till samtliga medarbetare. Det är av vikt att alla anställda och chefer vid förvaltningen har kännedom om riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling. Det kan inte uteslutas att det indirekt och omedvetet förekommer kränkande behandling genom osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, tillmötesgående motstånd med mera. Attityder och värderingar i arbetsgruppen måste kontinuerligt diskuteras.

Genom att integrera jämställdhets- och mångfaldsperspektiven i verksamheten och genom att främja en heterogen arbetsplats med människor i olika åldrar, etnicitet, sexuell läggning och kompetens förväntas äldreförvaltningen präglas av en större öppenhet och flexibilitet.

Samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Arbetsgivaren ska också samverka med de fackliga organisationerna inom ramen för stadens samverkansavtal. Intentionen är att få till ett väl fungerande samarbete med berörda parter.

Arbetsförhållanden

Arbetsmiljö

Förvaltningens fysiska och psykiska arbetsmiljö är lämpad för såväl kvinnor, män och individer med könsöverskridande identitet och uttryck som för personer med olika etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder.

Äldreförvaltningen anser det viktigt att diskussionen om arbetsmiljö och eventuella förbättringar av den samma hålls levande på arbetsplatsen. Respektive chef ansvarar för att fysiska så väl som psykiska arbetsförhållanden tas upp vid utvecklingssamtalen med medarbetarna samt på arbetsplatsträffar. Respektive chef ansvarar också för att hjälpmedel som behövs för olika former av funktionshinder köps in vid behov.

Vad gäller utvärderingen av arbetsmiljön kommer stadens årliga medarbetarenkät att användas. Den fungerar som utgångspunkt i diskussionen om arbetsmiljöförhållandena. En jämförelse mellan förvaltningens resultat och resultatet för hela staden ska vid uppföljningen användas för att definiera förvaltningens konkreta mål för det fortsatta arbetet med arbetsmiljön. I dagsläget är målet att förvaltningens medarbetare inte ska uppgå ett lägre AMI än det som råder i staden som helhet.

Föräldraskap

Alla medarbetare ska ha möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Äldreförvaltningen har en positiv inställning till medarbetares önskemål om föräldraledighet och eftersträvar att ingen medarbetare missgynnas på grund av föräldraskap. Arbetsituation, arbetsuppgifter, karriärmöjligheter, löneutveckling eller annan utveckling i arbetet ska inte bli lidande på grund utav uttagen föräldraledighet.

Sammanträden och möten ska hållas på tid och plats som underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap. Det ska också föras samtal om hur arbetstagaren önskar hålla kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten. Förvaltningen uppmuntrar blivande

pappor att planera in och ta ut sin föräldraledighet.

Åtgärder för att motverka trakasserier

Vid äldreförvaltningen råder nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling. Respektive chef med personal- och budgetansvar är ansvarig för att vara väl insatt i lagar, riktlinjer och förvaltningens handlingsplan och att dessa kommuniceras med förvaltningens anställda. De ska också ingå i introduktion till nyanställda medarbetare.

Se förvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och repressalier.

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:

Arbetsplatsen är lämplig för samtliga arbetstagare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Beskrivning

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Önskvärt resultat

Genom ökad mångfald och jämställdhet skapa tjänster och arbetsvillkor som präglas av god kvalitet, kreativa lösningar och hög grad av flexibilitet för sina medarbetare. Alla medarbetare ska känna sig delaktiga, respekterade och betydelsefulla.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten
Medarbetarsamtal

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
På min arbetsplats behandlas alla med respekt		En gång per år ska förvaltningen gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen på arbetsplatsträff.	Granska minnesanteckningar från arbetsplatsträff.		2014-12-31
		Föreläsning med tema inkluderande förhållningssätt erbjuds alla medarbetare vid ett tillfälle under året.	Verksamhetsberättelsen		2014-12-31

5§ Förening för förärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förening förärvsarbete och föräldraskap.

Mål:

Alla medarbetare har möjlighet att förening förärvsarbete och föräldraskap.

Beskrivning

Äldreförvaltningen har en positiv inställning till såväl kvinnors som mäns önskemål om föräldraledighet och eftersträvar att ingen medarbetare missgynnas på grund av föräldraskap. Arbetsituation, arbetsuppgifter, karriärmöjligheter, löneutveckling eller annan utveckling i arbetet ska inte bli lidande på grund av föräldraledighet.

Önskvärt resultat

Alla medarbetare har möjlighet att förening förärvsarbete och föräldraskap.

Uppföljningsmetod

Medarbetarsamtal

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Föräldraledighet fördelat på män/kvinnor		Förlägga sammanträden och möten på tid och plats som underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap	Medarbetarsamtal		2014-12-31
		Kontakt med föräldralediga medarbetare	Medarbetarsamtal		2014-12-31
		Uppmuntra blivande pappor att vara föräldralediga	Medarbetarsamtal		2014-12-31

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:

Ingen medarbetare inom äldreförvaltningen diskrimineras eller utsätts för kränkande behandling

Beskrivning

Inom äldreförvaltningen accepteras inga former av kränkande behandling eller diskriminering.

Önskvärt resultat

Äldreförvaltningen ska ha en god arbetsmiljö fri från diskriminering och kränkande behandling.

Mätetal	Ar s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Diskutera bemötandefrågor inom förvaltningen	Medarbetarenkäten		2014-12-31
På min arbetsplats behandlas alla med respekt		Äldreförvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och repressalier går igenom en gång per år på arbetsplatsträff	Minnesanteckningar från arbetsplatsträff		2014-12-31
På vår arbetsplats är det möjligt att ta upp och diskutera både det som är bra och dåligt		Äldreförvaltningens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och repressalier går igenom med alla nyanställda			2014-12-31

Rekrytering

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

För att åstadkomma en jämn könsfördelning och ökad mångfald är rekryteringsprocessen viktig. En inbjudande och öppen inställning vid annonsering och i samtal med arbetssökande är avgörande. Vid annonsering betonas vikten av att det är kompetens och erfarenhet som är avgörande, inte kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Äldreförvaltningens arbetar för att:

- Vid rekrytering vara tydlig med att alla personer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ges möjlighet att söka lediga tjänster
- Genom rekrytering öka mångfalden inom förvaltningen.
- Det ytterst är kompetens och erfarenhet som är avgörande vid rekrytering.
- Rekrytering av nya anställningar ska förankras bland medarbetarna.

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:

Kvalitetssäkra rekryteringen inom förvaltningen.

Beskrivning

Genom att öka mångfalden inom förvaltningen kommer tjänster, arbetsvillkor och arbetssätt skapas som gynnar personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning i en rekryteringssituation.

Önskvärt resultat

Vid rekrytering nå ut till och få personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning att söka anställning vid förvaltningen.

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Utforma annonser i enlighet med stadens riktlinjer			2014-12-31

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:

En jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom förvaltningen

Beskrivning

Arbeta för en jämnare könsfördelning inom förvaltningen.

Önskvärt resultat

En jämnare könsfördelning inom förvaltningen.

Mål:

Medarbetarna på äldreförvaltningen ska erbjudas utbildning, kompetensutveckling och karriärsutveckling oavsett kön

Beskrivning

Medarbetarna på äldreförvaltningen ska erbjudas utbildning, kompetensutveckling och

karriärsutveckling oavsett kön.

Önskvärt resultat

Äldreförvaltningen gör ingen skillnad på män och kvinnor. Alla har samma förutsättningar.

Uppföljningsmetod

Medarbetarsamtal

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Öka andelen av det underrepresenterade könet inom förvaltningen

Önskvärt resultat

Fler män inom förvaltningen

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel kvinnor respektive män vid äldreförvaltningen		När sökande som har likvärdig kompetens ska det underrepresenterade könet ges företräde			2014-12-31

Antal anställda vid äldreförvaltningen per åldersgrupp fördelat på män/kvinnor 2013-10-31

	Ålder	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 65	66 -	Totalt
Tillsvidare anställda	Kvinnor	2	13	19	29	22	1	86
	Män	2	4	6	7	1	0	20
	Totalt	4	17	25	36	23	1	106
Tidsbegränsat anställda	Kvinnor	2	4	4	2	0	0	12
	Män	1	1	0	0	0	0	2
	Totalt	3	5	4	2	0	0	14
Anställda totalt		7	22	29	38	23	1	120

Lönefrågor

Jämställda löner

Äldreförvaltningens mål för 2014-2016 är könsneutrala löner i samtliga verksamheter. Värderingar av lönesättning sker i samband med nyrekrytering och väsentligt förändrade arbetsuppgifter. Respektive chef med personal- och budgetansvar är ansvarig för att det bedrivs en jämställd lönesättning. Förvaltningens principer för lönesättning/lönekritier tillämpas vid lönesättning. Dessa principer/kriterier ska vara kända av alla inom förvaltningen.

Vart tredje år ska arbetsgivaren göra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra att osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor som utför lika och likvärdigt arbete.

Det åligger också arbetsgivaren att upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. I planen ska framgå vilka eventuella 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 men senast inom tre år. Redovisning och utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts tas in i efterföljande handlingsplan.

Arbetsgivaren svarar för att tillhandahålla den information som behövs för att kunna samverka med de fackliga organisationerna vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan.

I samband med framtagandet av jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2014-2016 görs en lönekartläggning och analys av förvaltningens *samtliga* befattningar.

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:

Könsneutrala löner i samtliga verksamheter

Önskvärt resultat

Lönesättningen är könsneutral

Uppföljningsmetod

Lönekartläggning och analys

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Lönekartläggning		Samverka med fackliga organisationer vid lönekartläggning	I nästkommande treårsplan för jämställdhet och mångfald	Fackliga organisationer	2016-12-31

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.

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Upprätta handlingsplan för jämställda löner	Uppföljning sker i nästkommande planperiod för år 2017-2019		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.

Mätetal	Årsmål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Samverka med fackliga organisationer vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner		Fackliga organisationer	2016-12-31

Lönekartläggning

Lönekartläggning, analys och handlingsplan

I enlighet med Diskrimineringslagen 3 kap. §§ 10-11 har en lönekartläggning av förvaltningens *samtliga* befattningar genomförts och analyserats. Resultatet har samverkats med fackliga organisationer den 11 december 2013.

Man kan konstatera att de löner och lönespann som finns inom de olika befattningarna och mellan olika befattningar har sin grund i individuell lönesättning utifrån kompetens och inte utifrån kön. Lönekartläggningen i sin helhet bilägges inte detta ärende utan redovisas i tabellen nedan. Redovisningen omfattar de vanligaste befattningarna inom äldreförvaltningen, med tio eller fler anställda, per den 24 oktober 2013

Om kartläggningen skulle visa på en ojämnställd lönesättning ansvarar förvaltningens ledning för att skapa en utjämning av redan satta löner.

Befattning	Kön	Antal	Lägst	Medel	Högst
Handläggare	Kvinnor	8	28 000	30 625	34 500
	Män	2	27 500	28 500	29 500
	Totalt	10	27 500	30 200	34 500
Jourhandläggare	Kvinnor	36	27 000	31 582	34 600
	Män	1	33 600	33 600	33 600
	Totalt	37	27 000	31 636	34 600
Strateg	Kvinnor	11	37 450	42 741	53 800
	Män	1	29 000	29 000	29 000
	Totalt	12	29 000	41 596	53 800
Tekniker	Kvinnor	9	25 600	27 111	28 475
	Män	6	26 350	27 535	27 950
	Totalt	15	27 281	28 475	25 900
Undersköterska	Kvinnor	7	23 550	25 100	27 200
	Män	6	24 150	25 267	27 950
	Totalt	13	23 550	25 177	27 950