



Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

VP 2016 - Bilaga 8  
Sid 1 (16)  
2015-11-27

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd  
**Jämställdhets- och mångfaldsplan**  
**3-årsplan**

## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Samverkan</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Arbetsförhållanden</b> .....	<b>5</b>
3.1 Planering .....	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden .....	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap .....	7
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier .....	9
<b>4 Rekrytering</b> .....	<b>10</b>
4.1 Planering .....	10
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar .....	10
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	11
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning .....	12
<b>5 Lönefrågor</b> .....	<b>13</b>
5.1 Planering .....	13
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor .....	13
11§ Handlingsplan för jämställda löner .....	13
12§ Informera fackliga organisationer .....	15
<b>6 Lönekartläggning</b> .....	<b>15</b>
<b>7 Analys och utvärdering av föregående plan</b> .....	<b>16</b>

## 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

Förvaltningen har en jämställdhets- och mångfaldsgrupp som regelbundet träffas under verksamhetsåret. Gruppen består av personalchef, PA-konsult och fackliga representanter från Vision, Akademikerförbundet, Kommunal och Lärarförbundet. Under 2015 har gruppen haft flera möten.

## 3 Arbetsförhållanden

### 3.1 Planering

#### 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:

**Att antalet ofrivilligt deltidsanställda ska minska.**

##### Beskrivning

Antalet ofrivilligt deltidsanställda ska minska.

##### Önskvärt resultat

Fler heltidsanställda.

##### Uppföljningsmetod

Uppföljning av antal heltidsanställningar som erbjudits.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Statistik			🔔 Erbjuda deltidsanställda som önska heltid heltidstjänster.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
			🔔 Erbjuda deltidsanställda som önska heltid heltidstjänster.		2018-12-03

Mål:

**Att det inte förekommer diskriminering i Enskede-Årsta-Vantörs sdf**

##### Beskrivning


Medarbetarna ska vara informerade om gällande regler och rutiner kring värdegrundsfrågor på arbetsplatsträffar och LSG.

##### Önskvärt resultat

Att ingen medarbetare ska känna sig diskriminerad.

## Uppföljningsmetod

Enkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Enkät			 Enheterna ska sträva efter att höja acceptansen för olikheter genom att diskutera värdegrundsfrågor på arbetsplatsträffar och LSG	Samtliga chefer	2018-12-31

Mål:

**Att höja medvetandet om jämställdhet- och mångfaldsarbetet hos alla medarbetarna samt överföra kunskapen om lagar, regler och rutiner kring dessa frågor**

### Beskrivning




Genom att jämställdhets och mångfaldsaspekterna blir en stående punkt på dagordningen vid arbetsplatsträffar och/eller i lämpligt forum.

### Önskvärt resultat

Att alla medarbetare får kunskap om lagar, regler och rutiner kring jämställdhet och mångfaldsarbetet

## Uppföljningsmetod

Enkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Enkät			 Enheterna ska genomföra fysisk skydds rond och psykosocial skydds rond minst en gång per år för att följa upp att arbetsförhållandena är lämpliga för den enskilde.	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Enhetscheferna ska gå igenom förvaltningens policy mot kränkande särbehandling och FAS05-rutiner inklusive rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) samt eventuella lokala rutiner minst en gång per år på enheternas arbetsplatsträffar.	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Enhetscheferna ska höja medvetandet om jämställdhets- och mångfaldsaspekterna genom dialog om dessa frågor på	Samtliga chefer	2018-12-31


Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			arbetsplatserna		

Mål:

**Jämställdhet och mångfald ska vara en del av den dagliga verksamheten**

### Uppföljningsmetod

Enkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Informera medarbetarna om förvaltningens jämställdhets och mångfaldsplan.		2018-12-31

## 5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

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

Mål:

**Att hålla kontakt med föräldralediga och långtidssjukskrivna.**

### Beskrivning

Enheterna ska fortlöpande föra en dialog med medarbetarna om vad som sker på arbetsplatsträffarna och/eller i lämpligt forum.


Viktigt att den som inte är i tjänst får information inför sin återgång till jobbet.

### Önskvärt resultat

Underlätta för medarbetarna att återgå till arbetet vid långtidssjukskrivning och föräldraledighet.

### Uppföljningsmetod

Enkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
—		Enkät	 Enheterna ska hålla en god kontakt med föräldralediga, långtidssjukskrivna, med flera tjänstlediga och se till att dessa får APT-protokoll samt inbjudningar till APT och	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			gemensamma aktiviteter (som planeringsdagar). Diskuteras på LSG.		

Mål:

**Enheterna ska underlätta för anställda att kombinera familjeliv och förvärvsarbete.**

### Beskrivning

Arbetsgivaren följer lag och avtal avseende uttag av hel eller partiell föräldraledighet. Utöver lagens krav tillämpas Stockholms stads policy inom området som utöver vad lagen stadgar medger hel ledighet under barnets första tre levnadsår och ledighet för vård av barn med en fjärdedel av normal arbetstid (heltid) fram till dess barnet fyller tolv år eller till den senaste tidpunkten då barnet avslutar årskurs sex.

Där det finns möjlighet kan chefen t ex se över schemalaggingen.

### Önskvärt resultat

Att det går att kombinera föräldraskapet och arbetet.

### Uppföljningsmetod

Genom enkät.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Enkät			II Anpassa arbetstider och schemalagging i den mån det är möjligt, för att underlätta för föräldrar.	Samtliga chefer	2018-12-31
			II Att hålla kontakt med föräldralediga bland annat genom att skicka hem minnesanteckningar och APT-protokoll samt inbjudningar till gemensamma aktiviteter (som planeringsdagar).		2018-12-31
			II Att minnesanteckningar och APT-protokoll samt inbjudningar till gemensamma aktiviteter (som planeringsdagar) skickas hem till föräldralediga, långtidssjukskrivna och andra tjänstlediga.		2018-12-31
			II Enheterna ska underlätta för föräldrar att arbeta när de kommer åter ifrån föräldrarledighet. Detta ska bedömas individuellt och ske	Samtliga chefer	2018-12-01



Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			genom att förvaltningen följer stadens policy och riktlinjer.		
■ Nyckeltal-genomsnittligt uttag av föräldr dagar för män			ⓘ Att ta fram nyckeltal och uppgifter som bearbetas av Nyckeltalsinstitutet i en sammanställning.		2018-12-31

## 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:

### Alla förskolor ska ha likabehandlingsplaner

### Beskrivning

Likabehandlingsplaner tas fram på varje förskole enhet.

### Önskvärt resultat

Alla på förskolan ska känna till likabehandlingsplanerna

### Uppföljningsmetod

Sker på förskolan

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Likabehandlingsplan			ⓘ Likabehandlingsplan ska göras på alla förskolor.	Administrativ chef	2018-12-31

Mål:

### Att förvaltningen har informerat medarbetarna om förvaltningens riktlinjer mot kränkande särbehandling inkluderande trakasserier

### Beskrivning

Ge information till medarbetarna om riktlinjer samt informera var den finns. Tex på APT eller planeringsdagar

### Önskvärt resultat

Att alla medarbetarna har kunskap om riktlinjerna.

## Uppföljningsmetod

Enkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Enkät samt uppföljning på intranätet			II Förvaltningen ska informera om förvaltningens riktlinjer mot kränkande särbehandling inkluderande trakasserier,	Samtliga chefer	2018-12-31

Mål:

**Det finn rutiner för ett skyndsamt och effektivt agerande vid anmälan om kränkande särbehandling.**

### Önskvärt resultat

Att medarbetarna känner till hur man kan få stöd vid anmälan vid kränkande särbehandling.

## Uppföljningsmetod

Enkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Enkät till LSG med fråga om vid vilka APT-tillfällen enheten har behandlat förvaltningens policy med flera rutiner.			II För att höja medvetandet om jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska enheterna fortlöpande föra en dialog om dessa frågor på arbetsplatsträffarna.	Samtliga chefer	2019-12-31

## 4 Rekrytering

Förvaltningen ingår i en referensgrupp i staden som ska ta fram en rekryteringsprocess som främjar jämställdhet, mångfald och likabehandling vid rekrytering.

### 4.1 Planering

#### 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:

**Förvaltningen ska använda kompetensbaserad rekrytering - stadens rekryteringsprocess.**

### Beskrivning


Förvaltningen använder sig av kompetensbaserad rekrytering

### Önskvärt resultat

Att ingen diskriminering sker vid tillsättande av anställningar.

### Uppföljningsmetod

Enkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Enkät			 Alla ska använda stadens rekryteringsprocess. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Utbildning till chefer i rekryteringsprocessen.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2018-12-31


## 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:

**Kvinnor och män ska ha lika utvecklingsmöjligheter och lika kompetensutveckling.**

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Enkät			 Årligen redovisa aktuell könsuppdelad personalstatistik för identifiering av trender och tendenser	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga chefer	2018-12-31

## 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:

**Att öka antalet män i förvaltningen.**

### Beskrivning



Förvaltningen har få män i jämförelse med antalet kvinnor.  
För att öka antalet män ska det framgå vid annonsering av tjänster att det underrepresenterade könet prioriteras.

### Önskvärt resultat

Få en jämnare fördelning mellan män/kvinnor i förvaltningen

### Uppföljningsmetod

jämix

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ jämix, samt kontroll av annonser			 Att det underrepresenterade könet prioriteras vid rekrytering om de har jämförbara meriter och kompetens. Detta ska även framgå vid annonsering av tjänster.	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31
			 Förskolan ingår i projektet "Fler män i förskolan" för att hitta arbetssätt att få män intresserade av att börja jobba i förskolan.		2018-12-31

## 5 Lönefrågor

### 5.1 Planering

#### 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:

**Förvaltningen gör en kartläggning varje år. Syftet med att kartlägga och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor**

##### Beskrivning

Förvaltningen ska vart 3:e år göra en lönekartläggning. Förvaltningen följer upp detta varje år efter lönerevisionen för att se hur lönebilderna ser ut.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Antal kvinnor som är två eller timanställda i förhållande till männen.			II Analysera och vidta eventuella åtgärder.		2018-12-31
Lönekartläggning med löneanalys			II Personalavdelningen gör en lönekartläggning och vidtar aktiva åtgärder om det finns skillnader som behöver åtgärdas. Detta följs upp varje år för att kunna regleras inom en 3-års period		2018-12-31

#### 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§ 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:

**Lika lön för samma arbete där kvinnor och män utför likvärdiga arbeten.**

### Beskrivning




Löneskillnader förekommer givetvis men måste kunna förklaras med sakliga argument i ex anställningstid, individuella kvalifikationer, prestation, marknadslönekraft och förflyttningar till mindre kvalificerat arbete

### Önskvärt resultat

Samma lön oavsett kön på likvärdiga arbeten där samtliga faktorer vägs in (se lönekriterierna).

### Uppföljningsmetod

Skär genom årliga lönekartläggningar för att kunna justera eventuella löneregleringar.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Jämlik och förvaltningen lönestatistik			 Lönekartläggning	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
			 Lönestatistik uppdelad per kön tas fram årligen.		2018-12-31

Mål:




**Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Upprätta handlingsplaner.**

### Önskvärt resultat

Jämställda löner

### Uppföljningsmetod

Analys av jämställd lönekartläggning

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Förvaltningen genomför årlig löneanalys inför lönerevision			 Prioriteringar och planeringar görs om det finns osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor samt om andra åtgärder behövs ses dessa över.		2018-12-31
			 Utskick av lönestatistik till respektive facklig organisations företrädare innan årets löneöversyn startar. Om osakliga löneskillnader upprätta		2018-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			handlingsplaner.	p	

## 12§ Informera fackliga organisationer

### Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Mål:

**Samverka för att ta fram handlingsplaner.**

### Beskrivning


Förvaltningen har startat en tema jämställd-och mångfaldsgrupp där de fackliga företrädarna och arbetsgivarna är representerade. .

### Önskvärt resultat

Att män och kvinnor har jämställda löner

### Uppföljningsmetod

Denna grupp går gemensamt igenom lönestatistiken för jämställda löner och löneanalysen

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Antal möten			 Analys av könsuppdelade lönekartläggningen samt eventuella handlingsplaner.	p	2018-01-01

## 6 Lönekartläggning

Förvaltningen har gjort en könsuppdelad lönekartläggning utifrån grupperingen ADI - kodning.

Förvaltningens samtliga befattningar är indelade i 73 AID-grupper och av dessa är det 3 grupper som männen har högre lön. Det är i befattningarna ingenjör, familjerådgivare och fysioterapeut. Vid analys av detta kan vi konstatera att det inte förekommer någon större löneskillnad mellan män och kvinnors löner i förvaltningen när det gäller lika lön för samma arbete.

## 7 Analys och utvärdering av föregående plan

Förvaltningen har ökat med 186 stycken tillsvidare anställda sedan 2012-12-01. 2015 är antalet tillsvidare anställda 2 271 stycken.

Antalet män utgör 2015 13,7% av de tillsvidare anställda (312 stycken) vilket är en ökning med 0,7 %.