

Trafiknämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
3-årsplan**

Avseende period 2016-2018

Innehållsförteckning

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

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 önskningar.

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

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:

Alla medarbetare ska känna till innehållet i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.

Önskvärt resultat

Alla medarbetare känner till innehållet i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät.

JÄMIX.

Arbetsplatsträffar (APT).

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|---|--------|--------|---|---------------|------------|
| ■ Andel avdelningar som tagit upp information om innehållet i planen på APT | | | II Varje enhet har en stående punkt på APT | | 2018-12-31 |
| | | | II Årligen följa upp och förbättra förvaltningens JÄMIX-resultat | | 2018-12-31 |
| ■ Samtliga nyanställda får information | | | II Introduktion till nyanställda om förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete | | 2018-12-31 |

Mål:

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla oavsett kön, etnicitet, religion eller sexuell läggning och ett öppet arbetsklimat ska främja delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen.

Beskrivning

Med arbetsförhållanden menas fysiska, psykiska och organisatoriska förhållanden. Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla.

Önskvärt resultat

Ett öppet arbetsklimat har skapat delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|-----------------------|--------|--------|--|---------------|------------|
| Medarbetarenkät (AMI) | | | Distansarbete kan användas där så är möjligt och lämpligt. | | 2018-12-31 |
| | | | Resultatet av medarbetarenkät ska analyseras ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och används i planering av fortsatt arbete för att förbättra arbetsförhållandena. | | 2018-12-31 |

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Arbetet inom förvaltningen är organiserat på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete

Beskrivning





På trafikkontoret vill vi skapa arbetsförhållanden som underlättar för alla anställda att dela föräldraansvaret. Förvaltningen vill uppmuntra medarbetare som vill utnyttja sin rätt till föräldradag och attityden till uttag av föräldradagar är positiv, oavsett kön.

Önskvärt resultat

100 % av medarbetarna upplever att de på ett bra sätt kan förena arbete med familjeliv.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|---|--------|--------|--|---------------|------------|
| ■ Andel medarbetare som svarar med höga poäng i medarbetarenkäten | 100 | |  Chefer bevakar att föräldralediga inte halkar efter i löneutvecklingen på grund av sin ledighet. | | 2018-12-31 |
| | | |  Flexibla arbetstider ska underlätta för medarbetarna att förena arbete med familjeliv. | | 2018-12-31 |
| | | |  Inför längre föräldraledighet ska chef och medarbetare ha ett samtal för att komma överens om hur kontakten under ledigheten ska se ut samt stämma av vilken information som medarbetaren önskar under ledigheten. | | 2018-12-31 |
| | | |  Kontorsövergripande möten förläggs med hänsyn till familjeliv | | 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:

Nolltolerans mot trakasserier

Beskrivning




Diskriminering eller trakasserier förekommer inte på arbetsplatsen, nolltolerans råder och alla anställda bemöts med samma respekt

Önskvärt resultat

Inga trakasserier eller diskriminering förekommer.

Uppföljningsmetod

Antal inkomna anmälningar i RISK
 Medarbetarenkäten

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|--|--------|--------|--|---------------|------------|
| ■ Andel som upplever sig trakasserade. | 0 | |  Anmälningar av kränkningar ska rapporteras i RISK | | 2018-12-31 |
| | | |  Rutiner för att motverka kränkande behandling inklusive trakasserier ska göras kända på förvaltningen i samband med introduktion av nyanställda och vartannat år på APT där JMP tas upp samt rutiner kring diskriminering. | | 2018-12-31 |
| | | |  Utbildning i diskrimineringslagen för alla chefer och medarbetare ska utföras under 2016 | | 2018-12-31 |

4 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:

Alla ges möjlighet att söka lediga tjänster på kontoret.

Beskrivning

Trafikkontoret utannonserar samtliga lediga tjänster i Jobb i Stan. Tjänster som är kortare än 3 månader kan undantas från detta. Kompetensbaserad rekrytering används som metod och därigenom minskar risken för diskriminering och underlättar likabehandling. Förvaltningen ser mångfald som en tillgång och därför ska det nämnas i annonstexten att vi ser flerspråkighet som meriterande.

Önskvärt resultat

Alla tjänster som är längre än 3 månader utlyses för att främja mångfald bland kontorets medarbetare.

Uppföljningsmetod

Antal tjänster som lysts ut av antalet tjänster som tillsatts.

Antal chefer som har gått utbildningen Kompetensbaserad rekrytering.

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|---|------------|--------|---|-------------------|------------|
| ■ Antal chefer som deltagit i utbildningen kompetensbaserad rekrytering | 100 | | 🔔 Utbildning i kompetensbaserad rekrytering | | 2018-12-31 |
| ■ Antal tjänster som utlysts | 100 | | 🔔 Utlysa samtliga lediga tjänster på kontoret | | 2018-12-31 |
| | | | 🔔 Nyanställda chefer ska informeras om rekrytering ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. | | 2018-12-31 |

Mål:

Alla medarbetare upplever att de har möjlighet att utvecklas i sitt arbete.

Beskrivning

Alla medarbetare ska i samband med medarbetarsamtal samtala om möjlighet och behov av kompetensutveckling.

Önskvärt resultat

Alla medarbetare har tillsammans med sin chef haft samtal om kompetensutveckling.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten.

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|---|------------|--------|---|-------------------|------------|
| ■ Andel medarbetare som samtalat om sin kompetensutveckling med närmaste chef | | | 🔔 Utbildning för chefer i lönesättande samtal och medarbetarsamtal inom ramen för stadens löneprocess | HR | 2018-12-31 |
| | | | 🔔 Årligt lönesättande samtal och medarbetarsamtal | Samtliga chefer | 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:

Alla yrkesgrupper på trafikkontoret är jämställda enligt måttet (40-60 %) mellan män och kvinnor

Beskrivning

Vid rekrytering medverka till att kontorets yrkesgrupper blir mer jämställda (40-60%) samtidigt som vi säkerställer att vi har en icke diskriminerande rekrytering.

Önskvärt resultat

Kontorets yrkesgrupper uppnår (40-60%) med män och kvinnor.

Uppföljningsmetod

JÄMIX.

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|--|------------|--------|---|-------------------|------------|
| — Andel jämställda yrkesgrupper enligt måttet (40-60%) med män och kvinnor | | | 🔔 Utbildning i kompetensbaserad rekrytering | | 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:



Jämn könsfördelning (40-60%) inom alla yrkesgrupper.

Beskrivning

Uppmärksamma fördelning av män och kvinnor inom olika yrkesgrupper i samband med rekrytering.

Önskvärt resultat

Jämn fördelning med måttet (40-60%) inom alla yrkesgrupper.

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|--|--------|--------|--|---------------|------------|
| ■ Andel jämställda yrkesgrupper med måttet (40-60%) mellan män och kvinnor | | |  Chefer ska ta hänsyn till jämställdhet och mångfald vid rekrytering. | | 2018-12-31 |
| | | |  Om möjligt ska både män och kvinnor delta i rekryteringsarbetet. | | 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:

Inga osakliga löneskillnader

Beskrivning


Staden centralt gör en lönekartläggning utifrån analysverktyget Lönelänken och Analys Lönelots. Den stadsövergripande lönekartläggningen kompletteras sedan av analyser på förvaltningsnivå.


Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

Uppföljningsmetod

Stadens lönekartläggning med analyser samt analys på förvaltningsnivå.

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|---------------------------------|--------|--------|--|---------------------------|------------|
| ■ Andel osakliga löneskillnader | | |  Lönekartläggning och analys av lönebildens | Förvaltningsledningen, HR | 2018-12-31 |

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|---------|------------|--------|---|-------------------|------------|
| | | |  Utbildning för chefer och medarbetare i stadens löneprocess | HR | 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:

Handlingsplan upprättas vart tredje år

Beskrivning




Kontoret upprättar vart tredje år en handlingsplan för jämställda löner.

Önskvärt resultat

Den handlingsplan som upprättas genomförs.

Uppföljningsmetod

Följs upp vart tredje år i JMP.

| Mätetal | Årsm ål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrup p | Slutdatum |
|--|------------|--------|---|-------------------|------------|
|  Antal handlingsplaner som tagits fram för jämställda löner | 1 | |  Upprätta handlingsplan för jämställda löner | | 2018-12-31 |
| | | |  Inför den årliga löneöversynen ska uppmärksammas att lönesättning inte får vara diskriminerande | | 2018-12-31 |

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.

Mål:

Fackliga organisationer är informerade

Beskrivning

Samverkan med fackliga organisationer om handlingsplaner.

Önskvärt resultat

Fackliga organisationer är informerade.

Uppföljningsmetod

I samverkan.

| Mätetal | Årsmål | Utfall | Aktivitet/åtgärd | Ansvariggrupp | Slutdatum |
|--|--------|--------|--|---------------|------------|
| — Respektive facklig organisation har fått information | | | II Inför löneöversyn sker samverkan med facken | | 2018-12-31 |

6 Lönekartläggning

En årlig lönekartläggning görs av kontorets ledningsgrupp i samband med lönerevisionen.

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Av de 21 åtgärder som formulerats i föregående jämställdhets- och mångfaldsplan har alla genomförts. Jämställdhets- och mångfaldsplanen tas upp med nyanställda och flera arbetsplatsmöten har haft jämställdhet och mångfald som tema.

Förvaltningens fleråriga jämställdhetsarbete har skapat goda möjligheter att förena föräldraskap och förvärvsarbete genom t.ex. generösa flexitidsramar, möjlighet till distansarbete och en uttalad policy att vid mötesbokningar etc. i möjligaste mån ta hänsyn till personer som behöver hämta och lämna på förskola. Medarbetarenkäten visar att andelen medarbetare som upplever att de kan förena sitt arbete med sitt privatliv har ökat från 71 % till 74 %.

Syftet med jämställdhets- och mångfaldsplanen är att öka kunskaperna kring frågor som rör jämställdhet- och mångfald samt att arbeta för att ständigt komma närmare förvaltningens mål om att trafikkontoret ska vara en arbetsplats fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.

Även här syns i medarbetarenkäten en förbättring mot tidigare år där fler medarbetare anger att de inte utsatts för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Under

den senaste treårsperioden har inga kränkningar rapporterats till personalenheten.

Kontorets riktlinjer som gäller är att chefer och medarbetare rapporterar om kränkningar eller diskriminering till personalenheten. Information om detta har lyfts på ett chefskollegium.

En folder i kortversion av ”Kränkande särbehandling” med ett antal diskussionsfrågor har tagits fram och lyfts upp på enheternas APT. Diskussionsfrågorna var:

- På ett möte sitter du med ett antal personer i ett rum. En person går ut och några börjar då prata illa om, göra narr av eller förlöjliga personen.
 - Vad gör du?
 - Om även en chef deltar i detta, vad gör du då?
- En ny medarbetare är rekryterad till ett vikariat i din arbetsgrupp. Flera av dina kollegor är missnöjda med chefens val av person och även du är missnöjd. Du ser att dina kollegor ignorerar er nya kollega både i jobbet och på raster.
 - Vad gör du i denna situation?

Kontoret tar upp och informerar om policy för kränkande särbehandling återkommande.

Trafikkontoret har aktivt arbetat med HBTQ-frågor. Dels genom utbildning av samtliga chefer i diskrimineringslagstiftningen och dels genom föreläsning för samtliga medarbetare med Claes Schmidt, som kom ut som transvestit och blev Sara Lund. Utöver detta har kontoret tagit fram en förenklad version av jämställdhetsplanen med ett antal diskussionsfrågor inom området HBTQ som har diskuterats på enheternas APT. Diskussionsfrågorna var:

- Finns det typiskt manliga/kvinnliga egenskaper och vilka räknas i så fall som positiva respektive negativa?
- Du blir uppringd av en stockholmare som klagar på något som rör ditt arbete. Personen blir otrevlig och det slutar med att hen kommer med rasistiska/sexistiska påhopp. Hur skulle du hantera situationen – är det ett bra sätt? Var går gränsen för vad som ska tolereras av kommunens tjänstemän? Gör du likadant om en konsult eller kollega uttalar sig rasistiskt/sexistiskt om dig?
- Hur skulle du själv förhålla dig till och reagera på:
 - ”Kalle” berättar att hans sambo är en kille och att de ska gifta sig.
 - ”Eva” vill enligt sin tro ha tillgång till en plats att ha bönestund på varje dag.
 - ”Oscar” ska genomgå ett könsbyte och bli kvinna.

Kontoret har utbildat nya chefer i kompetensbaserad rekrytering.

Lönesättning är ett instrument för att styra verksamheten mot uppställda mål. För att lönesättningen ska fungera som ett styrmedel behöver varje medarbetare förstå på vilka grunder lönen sätts och därför krävs tydliga, konkreta och kända lönekriterier. En mall för medarbetarsamtal och lönesättande samtal innehållande nya lönekriterier är framtagna och förankring pågår.