

Arbetsmarknadsnämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
uppföljningsrapport**

Avseende period 2015

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

Jämställdhets- och mångfaldsplanen samverkas inom ramen för förvaltningsgruppens möten.

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.

Mål:

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

Önskvärt resultat

Minskad eller åtminstone bibehållen sjukfrånvaro. Ökad eller åtminstone bibehållen könsfördelning samt andelen utrikes födda bland de anställda utifrån ingångsvärdet hösten 2012.

Uppföljningsmetod

Personalstatistik.

Analys

Sjukfrånvaron har totalt sett ökat till 4,89 procent per sista november 2015 (uppgifterna är ett genomsnitt 12 månader tillbaka dec 2014-nov 2015.) Enligt uppgifter från försäkringskassan har sjukfrånvaron konstant ökat sedan 2010 och den senaste trenden för senare halvåret av 2015 visar att sjukfrånvaron ökar inom samtliga befattningar. Vidare visar deras prognos, som löper fram till och med 2018, en ökning av kostnaderna för sjukpenning. I relation till övriga förvaltningar i staden ligger förvaltningens sjukfrånvaro relativt lågt.







Motsvarande uppgift om sjukfrånvaro för förvaltningens kvinnor är 5,77 procent respektive 2,88 procent för män. Den stora skillnaden mellan sjukfrånvaron kopplat till kön börjar från dag nittio. Största skillnaden är mellan dag 181 och 365. Att kvinnornas sjukfrånvaro är ungefär dubbelt så stor i jämförelse med männens är en direkt avspeglning av hur det ser ut i samhället i stort. Enligt försäkringskassan är faktorer som stress och psykisk ohälsa bland de främsta orsakerna till de stigande sjukskrivningstalen. Generellt drabbar det främst kvinnor enligt försäkringskassan, även om trenden för det senaste halvåret (senare delen av 2015), visar på att en ökning även skett bland män.

Förvaltningen bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete och har som ett led i detta arbete särskilt följt upp sjukfrånvaron under våren 2015 och kunnat konstatera att stadens rehabiliteringsprocess efterföljs. Under kommande planperiod kommer sjukfrånvarons ytterligare analyseras i syfte att identifiera vilka ytterligare åtgärder kan vidtas för att minska frånvaron, samt se om det går att identifiera strukturella eller andra faktorer som påverkar hälsan negativt. Arbetsmiljöverket har tagit fram en ny arbetsmiljöföreskrift som börjar gälla från slutet av mars 2016. Den behandlar faktorer som organisatorisk och social arbetsmiljö. Förutom den årliga arbetsmiljöutbidningen som erbjuds nyanställda chefer och skyddsombud kommer en särskild utbildning att hållas kopplat till den ny arbetsmiljöföreskriften för att förvaltningens chefer och skyddsombud ska vara uppdaterade inom området.

Förvaltningens ledningsgrupp utgörs av något flera kvinnor än män, 66 procent är kvinnor. En tredjedel är utrikes födda. Andelen kvinnliga chefer i förvaltningen som helhet motsvarar andelen kvinnliga medarbetare proportionerligt enligt uppgifter från Jämix per sista december 2014.

Andelen utrikes födda totalt har ökat med två procentenheter för såväl kvinnor som män till 29,8 procent. Det är den högsta andelen i jämförelse med övriga fackförvaltningar.

Enligt medarbetarenkätens fråga gällande medarbetarsamtal - huruvida samtalet har ägt rum eller inte - svarade 85 procent jakande 2015, (89 %, 2014) ingen skillnad mellan könen. Andelen nyanställda var två procentenheter högre under 2015 vilket förklarar minskningen till viss del. Dock har en liten ökning skett gällande andelen som svarar att de inte har haft något medarbetarsamtal och som har varit anställda i mer än 12 månader, från 4 procent 2014 till 6 procent 2015. Samtliga av nämndens medarbetare som har varit anställda i mer än tolv månader ska tillsammans med sin chef ha ett årligt medarbetarsamtal. Processer och strukturer finns för att säkerställa att så sker. Det faktum att 6 procent uppger att samtalet inte har ägt rum bygger på en subjektiv upplevelse och inte fakta. Naturliga förklaringar till att samtalet inte har ägt rum innan enkätens mätperiod kan finnas, exempelvis en längre tids frånvaro. Förvaltningen kommer även fortsättningsvis att hålla utbildningar för chefer i medarbetarsamtalsprocessen i syfte att säkerställa att både form och innehåll kommuniceras på korrekt sätt.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andelen genomförda skyddsronder	100 %	100 %	 Arbetsplatsen ska, utifrån verksamhetens krav och vad som är rimligt ur kostnadssynpunkt, anpassas för individuella behov.	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Revision görs årligen och följs upp inom ordinarie samverkan.		
 Andelen medarbetare som har haft ett årligt medarbetarsamtal (som varit anställda minst ett år).	95 %	85 %	 Information till förvaltningens chefer om mallar för medarbetarsamtal samt utvecklingsplaner.		2015-12-31
Analys Andel medarbetare som har erhållit ett årligt medarbetarsamtal var 2015: 85 % (89 % 2014) totalt varav 9 % (2014 7 %)uppgår att de är nyanställda. Ingen märkbar skillnad mellan kvinnor och män.			Analys Information gavs i samband med den årliga medarbetarsamtalsprocessen.		
 Minskad eller bibehållen sjukfrånvaro	3,7 %	4,89 %	 Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud genomförs en gång per år		2015-12-31
Analys Totalt utfall per 30 nov, 2015 (rullande 12) är 4,89 procent. Motsvarande värde för kvinnor 5,77 procent, män 2,88 procent.			Analys Hölls en utbildning i maj 2015 för chefer.		

5§ Förening förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Arbetet ska vara organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete

Analys







I medarbetarenkäten för 2015 anger 73 procent av de svarande att de kan kombinera sitt arbete med föräldraskapet, 20 procent av de svarande anger att det är relativt lätt att göra det. 7 procent av de svarande har angett ett lågt värde som svar på denna fråga.

Förvaltningens chefer tar i huvudsak hänsyn till medarbetare som är föräldrar vid förläggning av mötestider. Medarbetare som är föräldralediga får regelbundet information tillsänt om arbetet och arbetsplatsen, chefer har regelbunden kontakt i den utsträckning som medarbetaren vill. Medarbetarna bjuds in till övriga aktiviteter som arbetsplatserna har

utanför arbetet.

Vid schemaläggning för partiellt tjänstlediga medarbetare tas i möjligaste mån hänsyn till deras önskemål.

I den förvaltningsgemensamma introduktionen finns en del som behandlar jämställdhet- och mångfaldsfrågor för att säkerställa att en första information inom området ges till nyanställda chefer och medarbetare.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andelen arbetsplatser som anpassar mötestider efter partiellt föräldralediga medarbetare	100 %	97 %	 Möten ska i möjligaste mån undvikas att förläggas tidig morgon eller sen eftermiddag.		2015-12-31
Analys Totalt antal svarande chefer på uppföljningsenkäten var 33 personer, vilket utgör ca hälften av förvaltningens chefer, vilket antagligen påverkar utfallet. Emellertid svarar 70 procent att de anpassar, 3 procent - 1 chef har svarat nej. 27,3 % uppgav att de ej var aktuellt.			Analys Detta görs i väldigt hög grad. 97 %		
 Andelen arbetsplatser som håller kontakt med föräldralediga under ledigheten	100 %	100 %	 God kontakt ska hållas med föräldralediga genom att tillse att inbjudningar och information t.ex. från APT når de föräldralediga.	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys olika informationskanaler används, apt, planeringsdagar mm			Analys Detta gör cheferna. Ingen svarar att ingen kontakt finns.		
			 Föreläggningen av partiell föräldraledighet ska i möjligaste mån ske utifrån den föräldralediges önskemål.	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Samtliga chefer som är berörda av denna aktivitet har genomfört den		
			 Nyanställda får information om Stockholms stads policy vid partiell föräldraledighet	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Det har gjorts i 70 % av fallen. Bättre informationsinsatser kan behöva göras. Tas med in i den nya planen och arbetet med den.		

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:

Förvaltningens arbetsplatser ska vara fria från alla former av diskriminering, kränkande behandling och sexuella trakasserier

Analys

Andelen som enligt medarbetarenkätens resultat upplever sig diskriminerade har gått i rätt riktning och minskat från 11 % (2014) till 8 % (2015).


Ett arbete med dessa frågor sker löpande inom förvaltningen via olika kanaler och forum.




I arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud/fackliga representanter ingår moment som behandlar alla diskrimineringsgrunder.

På enheters APT har jämställdhets- och mångfaldsplanen informerats om i stor grad, dock behöver materialet bearbetas till att bli mera användarvänligt för chefer och medarbetare, vilket kommer att ske under den kommande planperioden. Kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ska tas upp årligen för diskussion i arbetsgruppen.

Under 2014 och första delen av 2015 har bemötandefrågor varit i fokus i alla delar av verksamheten. Bemötande avseende såväl gentemot Stockholmaren som internt gentemot kollegor.

Under planperioden har ingen anmälan till Diskrimineringsombudsmannen gjorts.

Mätetal	Årsmå ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel % i medarbetarenkäten som svarar "ja" på frågan "har du personligen, under de senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (ex. mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats" ska sjunka	11 %				
Analys Andelen medarbetare som svarat jakande har sjunkit från 11 procent 2014 till 8 procent 2015.					

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Värdet på frågan i medarbetarenkäten "jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats" ska öka.	81 %				
Analys 82 % 2015. Ingen större skillnad utifrån kön. 81 % kvinnor resp 84 % för män. 81 % 2014 totalt					
			 Innehållet i jämställdhets- och mångfaldsplanen ska förankras på APT samt finnas med i introduktion	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Flertalet av de 33 chefer som svarat på enkäten har tagit upp jämställdhetsplanen.		
			 Riktlinjer mot kränkande behandling ska gås igenom på APT.	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Flertalet chefer har gått igenom riktlinjerna för att motverka kränkande behandling inkl trakasserier.		


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.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Utbildning i metoden Kompetensbaserad rekrytering ska genomföras 2013-2015.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
			Analys Ej genomförd. Ska genomföras vid kommande planperiod.		

Mål:

Annonserna ska utformas medvetet könsneutralt och inte innehålla kriterier som verkar neutrala men som indirekt utesluter en viss kategori sökanden om inte kriteriet har en direkt och nödvändig koppling till tjänstens krav.



Önskvärt resultat

Annonserna lockar en större mångfald av sökanden.

Analys

Under planperioden har ett arbete pågått med att säkerställa att annonserna utformas utifrån faktiska krav för att säkerställa att inte exkludera sökande oavsett funktionshinder, kön, religion, etnisk tillhörighet eller annan trosuppfattning pågått. Detta arbete sker i olika forum där chefer möts.

Den aktivitet som har bäring på att stadens mallar vid rekrytering används på rätt sätt - utbildning i kompetensbaserad rekrytering - har inte genomförts som planerat. Det kommer istället att ske under 2016 och vara obligatoriskt för samtliga av förvaltningens chefer.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Se över formuleringar i annonser så att det underlättar för personer med funktionsnedsättning att söka tjänster inom förvaltningen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			Analys En defaulttext om att förvaltningen eftersträvar en mångfald av sökande till utlysta tjänster har lagts in i rekryteringsverktyget jobbistan.		
			 Utbildning i metoden Kompetensbaserad rekrytering ska genomföras		2015-12-31
			Analys Ej genomfört. Kommer att ske under nästa planperiod.		

Mål:

Minst två utvecklingsanställningar till personer med funktionsnedsättning ska erbjudas

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Anställningar inom verksamheten genom Open Eyes			✓ Hitta fler kanaler att nå ut till målgrupper med funktionsnedsättning vid annonsering av lediga tjänster.	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
Analys Nämnden anställde under 2015 fem personer med funktionsnedsättning. Målet går inte att mäta i procent utan i antal. Därmed anses målet uppfyllt.			Analys Ett samarbete har ägt rum via Open Eyes under planperioden.		

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 medarbetare ska ha en likvärdig möjlighet till kompetensutveckling.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Analys

Kompetensutveckling tillhandahålls utifrån krav och ansvar i respektive befattning. Resultatet från förvaltningens deltagande i Nyckeltalsinstitutets Jämixmätning (värde per sista december 2014) visar för nyckeltalet Karriärmöjlighet att andelen kvinnliga chefer är i proportion till andelen kvinnliga medarbetare.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
● Andel individuella utvecklingsplaner	100 %	100 %			
			✓ Individuella utvecklingsplaner ska årligen upprättas för samtliga medarbetare som varit anställda i ett år	Samtliga chefer	2015-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			Analys Genomförs i samband med det årliga medarbetarsamtalet.		

9§ Insatser vid ojämna könsfördelning

Beskrivning



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

Mål:

Förvaltningen ska öka eller bibehålla en jämn könsfördelning samt öka mångfalden

Analys

Att uppnå en jämn könsfördelning, minst 40 procent av det underrepresenterade könet, är en stor utmaning såväl på arbetsmarkandsförvaltningen som i samhället i stort. Utifrån aid-gruppering var endast 2 av 15 yrkesgrupper jämställda. Uppgifterna baserar sig på data per sista december 2014 (nyckeltal från Jämix). Vid rekryteringar är det därför viktigt att förvaltningens rekryterande chefer fortsatt erbjuder anställning till det underrepresenterade könet under förutsättning att det är den mest lämpade kandidaten utifrån fastställda krav (positiv särbehandling).

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andelen anställda kvinnor i förhållande till män	66 %	69,78 %			
Analys Mätetalet avser andelen kvinnor totalt sätt inom förvaltningen vilket blir väldigt oprecist. Mera intressant är att granska utifrån ledningsgruppens sammansättning, andelen kvinnliga chefer i relation till andelen kvinnliga medarbetare samt könsfördelningen inom respektive befattning och/eller aid-gruppering. Detta kommer att följas upp under den kommande planperioden.					
			 Vid rekryteringar ska förvaltningen erbjuda anställning till den kandidat som är mest lämplig för arbetet, oavsett kön, funktionsnedsättning eller	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			etniskt ursprung. Om kandidaterna har likvärdig kompetens ska tjänsten erbjudas det underrepresenterade könet		

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.

Mål:




Osakliga löneskillnader förekommer inte på förvaltningen.

Önskvärt resultat

Löneskillnader är kopplade till befattningens innehåll och krav samt individens prestation.

Analys

Lönekartläggning och analys visar att ingen osaklig löneskillnad har förekommit i förvaltningen under planperioden.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel osakliga löneskillnader	0 %				
			 Analys av stadens centrala lönekartläggning samt vidta åtgärder vid eventuella osakliga löneskillnader		2015-12-31
			Analys Stadens lönekartläggning för 2015 blir klar under T1 2016.		
			 Förnyade utbildningar i lönesättning	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			Analys		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			Beslutad och inplanerad under T1 för 2016.		
			✓ Implementera riktlinjer för lönesättning	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31
			Analys Genomfört under planperioden.		

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.

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.

6 Lönekartläggning

7 Tillägg och ändringar från föregående år