



Norrmalms stadsdelsnämnd

Bilaga. 8
Sid 1 (17)
2016-01-22

Norrmalms stadsdelsnämnd

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 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

Nämndens jämställdhets- och mångfaldsplan är framtagen i facklig samverkan.

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:

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

Önskvärt resultat



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

Uppföljningsmetod

Årligen till verksamhetsberättelsen

Analys

2015: Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art är lämpliga för alla medarbetare.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Eftersträva att tillmötesgå medarbetarens önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att chefer eftersträvar att tillmötesgå medarbetarens önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl. Uppföljningsenkäten skickades till stadsdelsdirektör, avdelningschefer och enhetschefer, totalt 18 personer, och 17 personer svarade på enkäten.		
			 Erbjuder flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att 88 procent av cheferna erbjuder medarbetare flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter.		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			✓ Se över arbetsredskap etc. så att de är lämpliga för både män och kvinnor.	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att arbetsredskapen är lämpliga för både män och kvinnor.		
			✓ Årligen diskutera arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att de tillsammans med medarbetarna årligen diskuterar arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

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

Önskvärt resultat

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






Uppföljningsmetod

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

Analys

2015: God måluppfyllelse då resultatet i medarbetarenkäten visar att 94 procent av medarbetarna svarar mellan 5-7 (mellan) och 8-10 (högt) på frågan om de anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap. Arbetsredskap är lämpliga för både kvinnor och män och vid köp av datorarbetsplatser så väljs bärbara datorer för att underlätta för flexibelt arbete. Årligen på APT-möte diskuteras arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag. Uppföljningsenkät till cheferna visar att de i lägre utsträckning än föregående år förlägger möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och föräldralediga samt att de i lägre

utsträckning håller kontakt med föräldralediga medarbetare. Cheferna kommer uppmärksammas på detta vid implementeringen av nämndens jämställdhets- och mångfaldsplan år 2016-2018.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum				
 Att minst 90 % av medarbetarna, enligt medarbetarenkätens resultat, anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap	80	94	 Där så är möjligt erbjuda möjlighet till distansarbete	Samtliga chefer	2015-12-31				
<p>Analys</p> <p>2015: God måluppfyllelse då resultatet i medarbetarenkäten visar att 94 procent av medarbetarna svarar mellan 5-7 (mellan) och 8-10 (högt) på frågan om de anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap. Resultatet är detsamma som föregående år.</p>			<p>Analys</p> <p>2015: Uppföljningsenkät till cheferna visar att 71 procent erbjuder medarbetare möjlighet till att arbeta hemifrån där så är möjligt. 12 av 17 chefer erbjuder medarbetare möjlighet till att arbeta hemifrån där så är möjligt vilket är i samma nivå som år 2014 då 13 chefer svarade ja.</p>						
			<p> Erbjuder flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter</p>			Samtliga chefer	2015-12-31		
			<p>Analys</p> <p>2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att 88 procent av cheferna erbjuder medarbetare flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter.</p>			<p> Företrädesvis förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar</p>	Samtliga chefer	2015-12-31	
			<p>Analys</p> <p>2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att 76 procent förlägger möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar. Resultatet är en minskning från föregående år 2014 då 88 procent av cheferna svarade att de förlägger möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar.</p>						
			<p> Hålla kontakt med föräldralediga genom inbjudningar till arbetsplatsträffar, personalevenemang och internutbildningar som ordnas för samtliga medarbetare på arbetsplatsen</p>						Samtliga chefer
			<p>Analys</p> <p>2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att 82 procent av cheferna håller kontakt med föräldralediga genom ex. inbjudningar till arbetsplatsträffar, personalevenemang och internutbildningar som arrangeras för samtliga medarbetare</p>						

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			på arbetsplatsen. Resultatet är en minskning då 94 procent av cheferna år 2014 svarade att de håller kontakt med föräldralediga.		
			✓ Vid inköp av datorer beakta att köpa in bärbara arbetsdatorer för att underlätta för distansarbete	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2015: Nämnden hyr datorarbetsplats från avtalsleverantör. Uppföljningsenkät till chefer visar att 82 procent väljer bärbara datorer för att exempelvis underlätta för flexibelt arbete. Resultatet visar att fler chefer i år än föregående år väljer bärbara datorer.		
			✓ Årligen diskutera arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att de tillsammans med medarbetarna årligen diskuterar arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT		

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Mål:

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





Uppföljningsmetod


Medarbetarenkät, uppföljningsenkät till chefer

Analys

2015: Målet är delvis uppnått. Under året har alla chefer deltagit i en arbetsmiljöutbildning med diplomering samt en utbildning om jämställdhets- och mångfaldsfrågor vilket har gett kunskaper för att förebygga och hantera psykosociala arbetsmiljöproblem. Årets

medarbetarenkätresultat visar att 95 procent av medarbetarna anser att det på arbetsplatsen finns ett tydligt ställningstagande i ord och handling mot trakasserier. Resultatet visar att 94 procent av medarbetarna vet var de kan ta del av förvaltningens policys. 97 procent av medarbetarna anser att det finns ett öppet och tillåtande klimat på arbetsplatsen där alla som vill kan vara öppna med sin religion, sexuella läggning, etniska tillhörighet och funktionsnedsättning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel medarbetare som anser att det förekommer diskriminering på sin arbetsplats ska sjunka från 11 % (2012) till 0 % 2015	0 %	12 %			
Analys 2015: Frågan är omformulerad i medarbetarenkätundersökningen. Nu lyder frågan: "Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (exempelvis mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats?" Enligt medarbetarenkätresultatet har 12 procent av medarbetarna (69 medarbetare av totalt 574 respondenter) varit utsatta för diskriminering, kränkande särbehandling (mobbing) och trakasserier under det senaste året. Utav de 12 procenten så anser 46 procent (32 medarbetare) att problemet kvarstår. Ca hälften av de 32 medarbetarna har sökt stöd hos arbetsledning. Arbetet med nollvision fortsätter.					
 Att minst 95 % av medarbetarna vet var de kan ta del av information om förvaltningens policys (t.ex. jämställdhet och mångfald, krisarbete, hot och våld)	95 %	94 %			
Analys 2015: Målet är delvis uppnått. 94 procent av medarbetarna vet var de kan ta del av förvaltningens policys .					
 Att minst 95% av medarbetarna anser att det på sin arbetsplats finns ett tydligt ställningstagande i ord och handling mot trakasserier	95	95	 Förvaltningens checklista Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ska tas upp kontinuerligt, minst en gång per år på arbetsplatsträffar	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys 2015: Målet är uppnått. 94 procent av medarbetarna har i årets medarbetarenkät svarat 5-7 (mellan) och 8-10 (hög) på en tiogradig skala på frågan om "På min arbetsplats finns ett tydligt ställningstagande			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att de har under året haft genomgång på APT av förvaltningens Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Antalet chefer som haft genomgång på APT av förvaltningens Rutin förebygga och hantera kränkande		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
mot trakasserier". Dock har 7 procent av medarbetarna ej tagit ställning till frågan i medarbetarenkäten.			särbehandling och trakasserier har ökat sedan år 2013.		
			✓ Vid introduktion av nyanställda medarbetare gå igenom Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att 59 procent, vid introduktion av nyanställda medarbetare, ger information om förvaltningens Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. 41 procent av cheferna svarar att de inte under år 2015 gått igenom rutinen vid introduktion av nyanställda. Nyanställda medarbetare kommer få information om rutinen vid förvaltningens introduktionsträffar för nyanställda.		
 Säkerställa att arbetsklimatet tillåter att alla medarbetare kan vara öppna med sin religion, sexuell läggning, etniska tillhörighet eller funktionsnedsättning	95 %	97 %			
Analys 2015: God måluppfyllelse. Medarbetarenkätens resultat visar att 97 procent av medarbetarna svarat 5-7 (mellan) och 8-10 (högt) på frågan "På min arbetsplats kan alla som vill vara öppna med sin religion, sexuella läggning, etniska tillhörighet eller funktionsnedsättning".					

4 Rekrytering

4.1 Uppföljning

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mål:

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

Önskvärt resultat




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

Uppföljningsmetod

Uppföljningsenkät till chefer

Analys

2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att 94 procent av cheferna kallar alla sökande med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, ålder och funktionshinder till anställningsintervju vid rekrytering.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Att 100% av utannonserade lediga anställningar innehåller följande eller motsvarande formulering "Vi vill uppmuntra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten"	100 %	88 %	 Vid rekrytering kalla sökanden med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionshinder.	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys 2015: 128 jobbannonser har utannonserats under 2015 varav 112 st (88 procent) innehöll formuleringen "Vi vill uppmuntra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten". Att utfallet inte blev 100 procent beror på att årets första jobbannonser inte innehöll formuleringen till följd av ett fel i rekryteringsverktyget. När felet rättats till blev formuleringen synlig i samtliga nämndens jobbannonser.			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att 94 procent av cheferna kallar alla sökande med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, ålder och funktionshinder till anställningsintervju vid rekrytering.		
			 Vid utannonsering av ledig tjänst använda formuleringen "Vi vill uppmuntra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten"	Samtliga chefer	2015-12-31

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.

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



Uppföljningsmetod

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

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

Analys

2015: En av totalt 15 yrkesgrupper har jämn könsfördelning (där inget kön har mindre än 40 procent av de anställda i yrkesgruppen). Föregående år hade tre av totalt 15 yrkesgrupper jämn könsfördelning.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel yrkesgrupper som innehåller jämn fördelning mellan kvinnor och män (inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen)	100 %	6,67 %	 Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämplighet eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
Analys 2015: En av totalt 15 yrkesgrupper har jämn könsfördelning (där inget kön har mindre än 40 procent av de anställda i yrkesgruppen). Föregående år hade tre av totalt 15 yrkesgrupper jämn könsfördelning.			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att 94 procent eftersträvar att vid nyanställning, där arbetssökanden har lika meriter och lämplighet, anställa sökande av det underrepresenterade könet. Förvaltningen behöver få fler kompetenta män att söka förvaltningens vakanta tjänster. I förvaltningens rekryteringsprocesser så har ofta de kvinnliga sökande högre kompetens än manliga sökande och därmed tillsätts de flesta vakanta tjänster med kvinnor.		

5 Lönefrågor

5.1 Uppföljning

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Mål:

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

Beskrivning


Gäller ej medarbetare som varit anställda mindre än 12 månader

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Analys

2015: Målet är uppnått. 76 procent av medarbetarna har under de senaste 12 månaderna haft samtal med sin chef där de diskuterat medarbetarens lön (vid medarbetarsamtalet eller vid annat tillfälle). Resultatet 76 procent är dock en minskning sedan föregående år då resultatet var 81 procent.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel medarbetare som under de 12 senaste månaderna haft samtal med sin chef där de diskuterat medarbetarens lön (vid medarbetarsamtalet eller annat tillfälle)	68 %	76 %			
Analys 2015: Målet är uppnått.					

Mål:

Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan kvinnor och män






Uppföljningsmetod

Stockholms stads lönekartläggning vart 3e år

Jämox resultat om medellön och utbildningsnivå för kvinnor och män

Analys

2015: Målet är uppnått. Inga osakliga löneskillnader finns mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete. Förvaltningen deltar årligen i Nyckeltalsinstitutets JÄMIX-mätning och i mätningen så jämförs skillnad mellan kvinnor och män oberoende av arbetsuppgifter. Skillnad finns i kvinnors och mäns medianlöner. Förvaltningens kvinnor har högre medianlön än männen vilket förklaras av att kvinnor är överrepresenterade på chefstjänster samt i högre utsträckning har högskoleutbildning än männen vid förvaltningen.

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

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			2015: Stockholms stad genomför numera en årlig lönekartläggning. Stadsdelsförvaltningarna genomför en årlig löneanalys samt en lönekartläggning som genomförs vart 3e år vilket var i år 2015. Årets lönekartläggning visade inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete.		

Mål:

Stadens och förvaltningens lönepolitik ska vara känd av alla medarbetare



Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Uppföljningsenkät till chefer

Analys

Årets medarbetarenkätens resultat visar att 77 procent av medarbetarna vet vilka arbetsplatsens lönekriterier är. Resultatet 77 procent är en sänkning från föregående år då resultatet var 84 procent. Cheferna kommer i medarbetarsamtalen särskilt uppmärksamma medarbetarna om de gällande lönekriterierna.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 År 2015 känner 85 % av medarbetarna till arbetsplatsens lönekriterier	85 %	77 %	 Årligen diskutera arbetsplatsens lönekriterier på APT	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys 2015: Årets medarbetarenkätens resultat visar att 77 procent av medarbetarna vet vilka arbetsplatsens lönekriterier är. Resultatet 77 procent är en sänkning från föregående år då resultatet var 84 procent. Det finns anledning för cheferna att inför de kommande medarbetarsamtalen särskilt uppmärksamma medarbetarna om de gällande lönekriterierna.			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att cheferna diskuterar lönekriterierna årligen på APT. Årets medarbetarenkätens resultat visar att 77 procent av medarbetarna vet vilka arbetsplatsens lönekriterier är. Resultatet 77 procent är en sänkning från föregående år då resultatet var 84 procent. Det finns anledning för cheferna att inför de kommande medarbetarsamtalen särskilt uppmärksamma medarbetarna om de gällande lönekriterierna.		

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:



Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Uppföljningsmetod

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

Analys

2015: Förvaltningens lönekartläggning som genomfördes i oktober visade att inga osakliga löneskillnader finns mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete och därmed upprättas ingen handlingsplan för jämställda löner.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Lönesätta att föräldralediga medarbetare lönesätts som om de vore i tjänst	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2015: Uppföljningsenkät till chefer visar att chefer lönesätter föräldralediga oberoende av föräldraledighet.		
			 Upprätta åtgärdsplan om osakliga löneskillnader finns	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys 2015: Förvaltningens lönekartläggning som genomfördes i oktober 2015 visade att inga osakliga löneskillnader finns mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete och därmed upprättas ingen handlingsplan för jämställda löner.		

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:

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

Önskvärt resultat

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

Analys

2015: Information och lönestatistik har delgetts fackliga organisationer i samband med lönerrevisionen, lönekartläggningen och om förvaltningens resultat i Nyckeltalsinstitutets JÄMIX-mätning.

6 Lönekartläggning

Stadens lönekartläggning och arbetsvärdering

Stockholms stads lönekartläggning och en arbetsvärdering för stadens yrkesbefattningar har utförts senast under år 2014. I stadens lönekartläggning uppmärksammas om det finns löneskillnader mellan män och kvinnor i lika eller likvärdigt arbete. Om så är fallet så ska löneskillnaderna för lika eller likvärdigt arbete granskas på stadsdelsförvaltningsnivå. I stadens lönekartläggning år 2014 framkom inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i lika eller likvärdigt arbete. Stadens arbetsvärdering ligger till grund för den lokala lönekartläggningen vid Norrmalms stadsdelsförvaltning.

Förvaltningens lönekartläggning

Förvaltningens lönekartläggning genomförs vart tredje år samt att en löneanalys genomförs årligen inför löneöversyn. Förvaltningens senaste lönekartläggning avser år 2015. I lönekartläggningen ingår yrkesbefattningar som har minst tio anställda varav minst fem personer av respektive kön ingår.

De yrkesbefattningar som har färre än tio personer anställda har inte granskats då individuell lönesättning kan få alltför stort genomslag.

Yrkesbefattningarna biståndsbedömare, boendestödjare, biträdande enhetschef, sjuksköterska, skötare och vårdare ingår inte i förvaltningens lönekartläggning år 2015 då dessa yrkesbefattningar har färre än fem anställda av endera kön.

Om det vid jämförelse mellan lika eller likvärdigt arbete finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, det vill säga om kvinnors löner är lägre än 85 % av männens löner eller om kvinnors löner överstiger 110 procent av männens löner så ska en handlingsplan för jämställda löner upprättas.

Befattning	Nivå beteckning i stadens arbetsvärdering	Antal	Kvinnor	Män	Medellön kvinnor	Medellön män	Kvinnors medellön i procent av männens medellön
Barnskötare	F	233	208	27	22 583	20 700	109%
Vårdbiträde	F	55	42	13	24 285	24 400	99%
Undersköterska	F	65	58	9	24 727	24 570	108%
Kock	F	18	8	8	25 525	25 550	100%
Socialsekreterare	E	29	23	6	31 700	30 300	105%
Förskollärare	E	193	182	11	31 704	30 541	104%

Tabell över förvaltningens yrkesbefattningar som har minst tio anställda varav minst fem personer av respektive kön ingår.

Resultatet av lönekartläggningen visar att det finns små löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbete. Kvinnornas lön överstiger männens lön i fyra lika eller likvärdiga arbeten. Kvinnornas lön är lägre än männens lön i ett lika eller likvärdigt arbete. Kvinnornas löner är mellan 99- 109 procent av männens löner vilket ligger inom den normala variationen för individuell lönesättning och lönespridning. Därav upprättas ingen handlingsplan för jämställda löner.

Analys och handlingsplan

Vid förvaltningen finns inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete och därmed upprättas ingen handlingsplan för jämställda löner.

7 Tillägg och ändringar från föregående år