





















Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
Arbetsförhållanden	4§ Lämpliga arbetsförhållanden 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.	 Arbetsförhållanden av fysisk- och psykosocial art inom Kungsholmens stadsdelsförvaltning lämpar sig för alla medarbetare	Medarbetarenkäten har kompletterats med psykosociala tilläggsfrågor, i samverkan med fackliga parter.	 TQI-värde	TQI värdet har ersatts av andra mätetal	 Mätning av sju psykosociala tilläggsfrågor i medarbetarenkäten	Resultatet jämfört med 2014 är ungefär lika, förutom en fråga om trivsel och gemenskap med arbetskamrater som är sämre.
						 Uppföljning av arbetsmiljöplan	Arbetsmiljöplanen har uppdaterats i september 2015 och implementerades i sambands med arbetsmiljöutbildning för chefer och fackliga ombud den 1:a oktober 2015.
		 Uppföljning av jämställdhet och mångfaldsplanen	Genomförs av HR..				
		 Utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete	Genomfördes för alla chefer och ombud 1:a oktober 2015				
		 Kungsholmens stadsdelsförvaltning arbetar för att alla medarbetare har möjlighet att påverka och vara delaktiga	Målet anses uppnått då samtliga aktiviteter är genomförda.	 Aktivt medskapandindex	78.	 APT	Genomförs av chef eller biträdande chef för varje enhet.
						 Samverkansgrupp	Samverkan har genomförts inom samtliga enheter. Ett arbete med översyn av samverkan har tillsammans med fackliga organisationer har

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
	föräldraskap. 6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier 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.	 Kungsholmens stadsdelsförvaltning är en förvaltning fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier		 Andelen medarbetare som anser att diskriminering inte förekommer på arbetsplatsen	Enligt medarbetarenkäten är andelen medarbetare som inte upplever sig diskriminerade 86%.	 JMP	En jämställdhetsplan för perioden 2016-18 har skrivits och samverkats med fackliga organisationer i Förvaltningsgruppen
Rekrytering	7§ Möjlighet att söka lediga anställningar Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.						
	8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor	 Alla medarbetare ska ha likvärdiga	Målet anses uppnått då plan för kompetens-			 En skriftlig individuell kompetensutvecklingsplan upprättas årligen för	Inom ramen för medarbetarsamtal får varje

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys	
	<p>och män. 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.</p>	<p>möjligheter till kompetensutveckling</p>	<p>utveckling skett i samband med medarbetarsamtal.</p>			<p>samtliga medarbetare</p>	<p>medarbetare möjlighet att diskutera och planera för sin kompetens och arbetsrelaterad utveckling.</p>	
<p> Kungsholmens stadsdelsförvaltning eftersträvar en jämn könsfördelning</p>		<p>Fördelningen mellan kvinnor och män är fortsatt ojämn.</p>	<p> Andel kvinnor 83%</p>	<p>83%</p>				
		<p>Vidare åtgärder redovisas i JMP 2016-18</p>	<p> Andel män 17%</p>	<p>17%</p>			<p> Att vid anställning särskilt anstränga sig att rekrytera det underrepresenterade könet</p>	<p>HR granskar alla annonser för att säkerställa att annonser riktar sig till båda könen.</p>
	<p>9§ Insatser vid ojämn könsfördelning 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</p>					<p> Att vid anställning särskilt anstränga sig att rekrytera det underrepresenterade könet</p>	<p>HR granskar alla annonser för att säkerställa att annonser riktar sig till båda könen.</p>	

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
	sökande av det under-representerade könet, så att andelen arbetstagare av det under-representerade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.						
Lönefrågor	<p>10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor</p> <p>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.</p>	<p>● Osakliga löneskillnader förekommer inte på Kungsholmens stadsdelsförvaltning</p>	<p>Genom HR:s analys av skillnader har vi kommit till resultatet att det inte förekommer några osakliga löneskillnader. Analysen är bifogad JMP 2016-18.</p>	<p>● Osakliga skillnader mellan kvinnor och mäns löner</p>	<p>Antal befattningar med osakliga löneskillnader är 0.</p>	<p>✓ Lönekartläggning</p>	<p>Stadens löneklartläggning och förvaltningens löneanalys har legat till grund för lönerevision.</p>
	11§ Handlingsplan för jämställda						

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Analys	Mätetal	Analys	Aktivitet/åtgärd	Analys
	<p>löner</p> <p>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.</p>						
	<p>12§ Informera fackliga organisationer</p> <p>Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som</p>	<p>Fackliga organisationer har varit delaktiga i löneanalys vid genomförandeplaner inför lönerevision</p>					

Lagstiftning	Paragraf	Mål	Mätetal	Aktivitet/åtgärd
	<p>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.</p>	<p>Analys</p>	<p>Analys</p>	<p>Analys</p>