

Exploateringsnämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
uppföljningsrapport**

Avseende period

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

Kontoret har tagit fram uppföljning av Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2015. De fackliga organisationerna har erbjudits att delta i arbetet.

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:

Arbetsorganisation och arbetsmiljö som lämpar sig för alla

Beskrivning

Kontorets arbetsorganisation och arbetsmiljö ska vara lämpad för samtliga anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Önskvärt resultat



Att kontoret upplevs som en attraktiv arbetsgivare





Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Analys

Kontoret har arbetat för att alla ska ha en bra arbetsmiljö, speciellt eftersom kontoret haft så många nyanställda.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel lokaler som är tillgängliga	100	83	 Tillgängliga lokaler	Samtliga chefer, Administrativ chef	2015-12-31
Analys De flesta lokalerna är tillgängliga för rörelsehindrade med hiss, ramp och handikapptolett. Tekniska Nämndhuset kan behöva bättre skyltning för personer med synnedsättning. Frågan ligger hos hyresvärden, fastighetskontoret. Hammarby Sjöstads projektkontor, där inga anställda sitter placerade, har inte ramp, hiss eller handikapptolett. Om behov uppstår kan detta			Analys Lokalerna i Tekniska Nämndhuset är tillgängliga för personer med fysisk funktionsnedsättning. Förbättring kan ske för personer med synnedsättning. De tre projektkontor som är bemannade med personal är tillgängliga. Det fjärde kontoret som int ehar personal kan ordna annan lokal vid behov.		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
lösas med lokaler i närheten.					
 Andel som svarat högt: Kan rekommendera min arbetsplats till andra	76	84	 Diskutera på APT	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys Andelen som kan rekommendera sin arbetsplats till andra har ökat. År 2015 har personalomsättning och expansionen minskat vilket kan vara en förklaring till ett bättre resultat.			Analys Samtliga avdelningar/enheter har haft uppdraget att diskutera resultatet av medarbetarenkäten 2015.		
 Mäta antal arbetsplatsträffar (APT) med diskussion om jämställdhets- och mångfaldsplanen (JMP)	100	100	 Göra jämställdhets- och mångfaldsplanen känd på kontoret	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys Enligt det årshjul som finns framtaget ska jämställdhets- och mångfaldsplanen diskuteras en gång om året. År 2015 fick samtliga APT i uppdrag att diskutera planen inför arbetet med verksamhetsplanen.			Analys Planen diskuteras enligt framtaget årshjul minst en gång om året. Inför VP fick samtliga APT i uppdrag att diskutera JMP. Planen lyfts även vid introduktion av nyanställda.		

Mål:





Ytterligare öka medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågornas vikt

Beskrivning

Ytterligare öka medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågornas vikt och om de lagar som styr verksamheten.

Önskvärt resultat

Att kontoret upplevs som en jämställd arbetsgivare som värdesätter olikheter.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Mäta antalet genomförda aktiviteter	1	1	 Bjuda in till seminarier om jämställdhet och mångfald	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31
Analys Under våren 2015 genomfördes en föreläsning med Claes Schmidt/Sara Lund om mångfald för alla tekniska förvaltningar. Ett fyrtiotal medarbetare från kontoret deltog.			Analys En mycket uppskattad föreläsning om mångfald genomfördes med övriga tekniska förvaltningar. Ett fyrtiotal medarbetare från kontoret deltog.		
 Värdesätta båda mäns och kvinnors insatser	95	96	 Diskutera på APT	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys Andelen höga svar har ökat med sex enheter			Analys Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska diskuteras årligen på APT men även i samband med genomgång av		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
jämfört med föregående år.			medarbetarenkäten.		

Mål:

Öppen attityd

Beskrivning



Att skapa en öppen attityd gentemot alla anställda, arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft. Både kvinnliga och manliga medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tillvaratas på lika villkor. Arbetsklimatet ska kännetecknas av respekt för och kunskap om varandras olikheter.

Önskvärt resultat

Att både anställda, arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft känner sig respekterade och att de upplever att deras erfarenheter och kunskaper tillvaratas.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Respekt för olikheter	87	91	 Diskutera på APT	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys Alla tre frågorna 1. Känner mig respekterad av mina kollegor, 2. Alla behandlas med respekt, 3. Min chef bemöter mig med respekt har ökat, andelen höga svar blev 91.			Analys Utfallet från medarbetarenkäten diskuteras på respektive APT och i förvaltningsgruppen.		

5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Underlätta för anställda att kombinera föräldraskap och arbete

Beskrivning




Underlätta för anställda att kombinera föräldraskap och arbete

Önskvärt resultat

Att anställda upplever att de kan kombinera föräldraskap och arbete

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Kombinera privatliv och arbete	65	68	 Förläggning av sammanträden	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys Andelen höga svar är det som mäts eftersom medeltal inte ges i medarbetarenkäten. Andelen höga svar har ökat men kontoret vill att ännu fler ska uppleva att de kan förena arbete och privatliv på ett bra sätt.			Analys Detta genomförs för alla möten och sammankomster som berör flertalet medarbetare.		
			 Vid behov tillåta arbete hemifrån	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Alla anställda har bärbara datorer för att möjliggöra arbete på distans vid behov.		

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:

Inga trakasserier ska förekomma

Beskrivning

Sexuella, etniska eller andra trakasserier ska inte förekomma på kontoret.

Önskvärt resultat

Inga trakasserier ska förekomma på kontoret

Uppföljningsmetod

Mäts genom medarbetarenkät

Analys

Frågan måste diskuteras ordentligt på APT vid genomgång av medarbetarenkäten. Ingen ska uppleva sig diskriminerad eller kränkande särbehandlad.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 0 % diskriminering	0	1	 Information om handlingsplan	Personalhandläggare/Person	2015-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
				alenhet	
Analys Precis som förra året upplever 1 % att de diskrimineras eller utsätts för kränkande särbehandling. Målet för kontoret att ingen känner sig diskriminerad.			Analys Vid uppföljning av medarbetarenkäten uppmanas den som upplever sig diskriminerad att prata med sin chef eller personalfunktionen. Då ska chefen även informera om de riktlinjer som finns. Kontoret informerar om dessa riktlinjer vid introduktion av nyanställda.		

Mål:



Ingen diskriminering

Beskrivning

Ingen anställd ska diskrimineras utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder vid lönesättning och kompetensutveckling.

Önskvärt resultat

Ingen medarbetare ska uppleva sig diskriminerad.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 0 % diskriminering	0	1	 Information om JMP och riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier och kränkande behandling för chefer och medarbetare	Personalhandl ägare/Person alenhet	2015-12-31
Analys 1 % svarar att de upplever sig diskriminerade eller utsatta för kränkande behandling.			Analys Genomförs vid introduktioner åtminstone en gång per halvår. Under 2015 har det skett vid tre tillfällen		

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:



Alla sökande värderas efter kompetens

Beskrivning

Vid rekrytering ska alla sökande värderas efter kompetens oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Analys

Alla chefer erbjuds utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Tester genomförs alltid och ibland arbetsprover som komplement till intervjuer och annan information för att säkerställa att ingen sökande diskrimineras och att alla värderas efter kompetens.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel chefer med utbildning inom kompetensbaserad rekrytering	100	100	 Utbildning i kompetensbaserad rekrytering	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31
Analys Alla chefer har erbjudits utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Kontoret har under året genomfört en utbildning för chefer i kompetensbaserad rekrytering och diskrimineringslagstiftning i samband med rekrytering.			Analys Rekryteringsutbildning har genomförts vid ett tillfälle under våren 2015.		

Mål:

Kommunicera att kontoret välkomnar ansökningar från personer med funktionsnedsättning

Beskrivning

Uppmuntra arbetssökande med funktionsnedsättning att söka de lediga tjänster hos kontoret som de har kvalifikationer för.



Önskvärt resultat

Att ingen person med funktionsnedsättning ska känna sig hindrad att söka ett arbete hos kontoret som den har kvalifikationer för.

Analys

Fortfarande måste det påminnas om att rätt information kommer med i annonserna. Men det får inte heller bli utpekande, arbetssökande med funktionsnedsättning ska ha samma möjligheter som övriga sökande och värderas efter kompetens.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
---------	------------	--------	------------------	-------------------	-----------

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel platsannonser med rätt info	75		 Uppmuntra personer med funktionsnedsättning att söka lediga tjänster	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
Analys Informationen som ska finnas i alla annonser, men ännu inte finns med i alla, är: Vi välkomnar ansökningar från personer med funktionsnedsättningar då våra lokaler är tillgängliga och användbara för personer med nedsatt rörelse- och orienteringsförmåga.			Analys Andelen annonser med rätt information har minskat något.		

Mål:

Metoder för rekrytering och anställning för mångfald mm

Beskrivning



Kontoret ska genom kunskap och påverkan utveckla metoder för rekrytering och anställning som leder till mångfald och ökad interkulturell kompetens bland vår persona.

Önskvärt resultat

Se beskrivning

Analys

Kontoret har aktivt arbetat för att öka andelen utrikesfödda medarbetare. Framför allt har detta skett genom att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen, inte ställa för höga språkkrav utan anpassa efter arbetsuppgifterna om möjligt. Arbetet försvåras av att svenskt medborgarskap krävs för många av våra befattningar då de är säkerhetsklassade.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel utrikes födda medarbetare	4,3	5,9	 Beakta mångfaldsaspekten vid rekrytering	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
Analys Andelen utrikesfödda medarbetare har ökat från 3,7 till 5,9 %.			Analys Kontoret har arbetat aktivt för att kunna rekrytera fler utrikesfödda medarbetare. Framför allt genom en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess så att ingen diskrimineras.		

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:

Metoder för rekrytering och anställning för jämställdhet

Beskrivning



Kontoret ska genom kunskap och påverkan utveckla metoder för rekrytering och anställning som leder till jämställdhet.

Önskvärt resultat

Kontoret ska präglas av jämställdhet.

Analys

Andelen jämställda befattningsgrupper har ökat till 40 %.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel befattningar med jämn könsfördelning	50	40	 Beakta jämställdhetsaspekten vid rekrytering	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys Fyra av kontorets tio befattningsgrupper med minst sju anställda är jämställda (inom 40 - 60 %).			Analys Kontoret försöker vid lika kvalifikationer och lika kompetens anställa män för att öka jämställdheten inom kontoret.		

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:

Jämställt kontor med andel kvinnor och män inom 60 - 40 %

Beskrivning

Kontoret kommer att behöva arbeta aktivt för att säkerställa att vi kommer att vara en jämställd arbetsgivare. Andelen kvinnliga anställda har ökat de senaste åren vilket gör att kontoret kommer behöva öka andelen manliga anställda. Ambitionen är att fördelningen inom

kontoret ska hålla sig inom åtminstone 60 – 40 %.

Analys

Kontoret är på väg åt rätt håll när andelen tillsvidareanställda män uppgår till 40 %. Dock utgör männen 39 % av de totala personalstyrkan.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
♦ Öka andelen män	40	39	✓ Bägge könen vid anställningsintervju	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
Analys Andelen män har ökat till 39 %. Bland tillsvidareanställda är andelen män 40 %.			Analys Bägge könen deltar oftast vid anställningsintervjuer. Det är väldigt få sökande som inte intervjuas av bägge könen.		

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:

Säkerställa en jämställd lönesättning

Beskrivning

Säkerställa en jämställd lönesättning

Analys

Löneanalys genomförs och jämställdhetsaspekten beaktas vid nyanställning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
♦ Kvinnors lön i % av männens lön	98	96,2	✓ Löneanalys och eventuell handlingsplan	Förvaltningsledningen	2015-12-31
Analys Kontoret har ökat andelen män, men nyanställningar innebär oftast konkurrens med övriga marknaden så det blir dyrare. Därför blir			Analys Analys av män och kvinnors löner genomförs kontinuerligt, inte bara inför lönrevison.		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
det svårt att öka kvinnors andel av männens lön om fler män rekryteras. Skillnaden inom befattningsgrupper varierar, oftast har männen högre lön men i några grupper har kvinnorna högre lön. Det är i allmänhet kopplat till relevant erfarenhet.					

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:

Jämställd lönesättning

Beskrivning





För de fall där osakliga löneskillnader utifrån kön identifieras upprättas handlingsplan.

Önskvärt resultat

Jämställda löner

Analys

Löneanalys genomförs och jämställdhetsaspekten beaktas vid nyanställning.


Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel osakliga löneskillnader	0	0	 Analys av lön inför lönerrevision och vid nyanställning	Förvaltningsle dningen, Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
Analys Kontoret har inte kunnat identifiera några osakliga löneskillnader. Det finns löneskillnader inom och mellan befattningsgrupper, oftast beroende på nyrekrytering. Hänsyn tas till detta vid lönerrevisionen så att skillnader minskas.			Analys Genomförs kontinuerligt.		
			 Ingen lönediskriminering vid föräldraledighet	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Bevakas vid lönerrevision.		
			 Prioriterade	Förvaltningsle	2015-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			grupper/individer inför lönerrevision	dningen	
			Analys Inför varje lönerrevision beslutar ledningsgruppen om eventuella prioriterade grupper. År 2015 prioriterades inga speciella grupper inom lönerrevisionen.		

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.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Informera de fackliga organisationerna om kontorets löneanalys	Förvaltningsledningen	2015-12-31
			Analys Information sker vid genomförandesamtal med de fackliga organisationerna inför lönerrevision.		

6 Lönekartläggning

Lönekartläggning visar kvinnor och mäns löner inom några större grupper på kontoret.

		Projektledare								
medelålder	Kvinnor	Män		Alla	Kvinnor	Män	Skillnad	Min	Max	Spann
39,3	38,9	40,1	Medellön	42 895	43 395	41 939	-1 457	30 000	60 100	30 100
	Åldersspann	25 - 65	Medianlön	44 000	44 400	41 000	-3 400			
medianålder	Kvinnor	Män	Antal K	43	66%		108%	medianlön	K/M	
37,5	39,0	35,5	Antal M	22	34%		110%	medianålder	K/M	
							103%	medellön	K/M	
							97%	medelålder	K/M	
		Byggprojektledare/projekteringsledare/ansv genomförandeprojekt								
medelålder	Kvinnor	Män		Alla	Kvinnor	Män	Skillnad	Min	Max	Spann
41,7	40,4	42,0	Medellön	41 692	41 250	42 133	883	28 000	53 600	25 600
	Åldersspann	23 - 65	Medianlön	43 350	41 750	44 600	2 850			
medianålder			Antal K	18	50%		94%	medianlön	K/M	
39,5	36,0	43,0	Antal M	18	50%		84%	medianålder	K/M	
							98%	medellön	K/M	
							96%	medelålder	K/M	

		Projektledare									
		Landskapsarkitekt									
Medelålder	Kvinnor	Män		Alla	Kvinnor	Män	Skillnad	Min	Max	Spann	
49,3	49,0	50,0	Medellön	44 646	45 156	43 500	-1 656	37 500	50 200	12 700	
	Åldersspann	32 - 61	Medianlön	45 400	46 600	42 550	-4 050				
medianålder			Antal K	9	69%		110%	medianlön	K/M		
52,0	52,0	50,0	Antal M	4	31%		104%	medianålder	K/M		
							104%	medellön	K/M		
							98%	medelålder	K/M		
		Värderare									
Medelålder	Kvinnor	Män		Alla	Kvinnor	Män	Skillnad	Min	Max	Spann	
42,2	40,5	43,2	Medellön	40 553	41 100	40 225	-875	31 500	52 550	21050	
	Åldersspann	25 - 62	Median	42 850	43 300	40 200	-3 100				
medianålder			Antal K	6	38%		108%	medianlön	K/M		
47,0	41,0	45,0	Antal M	10	63%		91%	medianålder	K/M		
							102%	medellön	K/M		
							94%	medelålder	K/M		
		Enhetschefer									
Medelålder	Kvinnor	Män		Alla	Kvinnor	Män	Skillnad	Min	Max	Spann	
47,7	47,8	47,6	Medellön	59 369	57 075	61 205	4 130	52 800	80 000	27 200	
	Åldersspann	36 -62	Medianlön	58 800	57 050	59 150	2 100				
medianålder			Antal K	8	44%		96%	medianlön			
47,0	49,5	44,5	Antal M	10	56%		111%	medianålder			

		Projektledare								
							93%	medellön		
							100%	medelålder		