

Kommunstyrelsen

**Uppföljningsrapport Jämställdhets-
och mångfaldsplan**

Avseende period: 2016

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Samverkan	5
3 Arbetsförhållanden	5
3.1 Uppföljning	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden.....	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	7
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	8
4 Rekrytering	10
4.1 Uppföljning	10
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	10
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	13
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	14
5 Lönefrågor	15
5.1 Uppföljning	15
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.....	15
11§ Handlingsplan för jämställda löner	16
6 Lönekartläggning	17
7 Tillägg och ändringar från föregående år	17

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 önskningsar.

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 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:



På kontoret har vi en 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 har en god arbetsmiljö och upplevs som en attraktiv arbetsgivare av alla medarbetare och av alla som söker sig till eller har kontakt med våra verksamheter.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Avgångsenkäten			 Årlig uppföljning och analys av avgångsenkäten		2018-12-31
			Analys Avgångsenkäten har sammanställts och analyserats av administrativa avdelningen.		
— Uppföljningsenkät till chefer			 Alla medarbetare ska informeras om var de kan läsa mer om vår Jämställdhets- och mångfaldsplan och rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier.	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga chefer Administrativ chef	2018-12-31
			Analys		

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			En powerpoint om kränkande särbehandling i och med den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö har mailats ut till cheferna att ta upp på APT.		
			▶ Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska tas upp och diskuteras minst en gång per år på varje avdelnings ledningsgruppsmöte.	Samtliga chefer Administrativ chef	2018-12-31
■ Årlig uppföljning i förvaltningsgrupp och ledningsgrupp			▶ Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska följas upp årligen i ledningsgruppen.	Förvaltningsledningen Administrativ chef	2018-12-31
			▶ Samverkan i förvaltningsgrupp i arbetsmiljöfrågor.	Administrativ chef	2018-12-31
			Analys Besök från Cesam och PAS i förvaltningsgruppen där frågor om samverkan och APT avhandlades.		
			▶ Seminarium med tema Jämställdhet och mångfald för alla anställda ska genomföras en eller två ggr under treårsperioden 2016-2018.	Personalhandläggare/Personalenhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys Ett seminarium med tema mångfald och jämställdhet planeras under våren 2017.		
			▶ Uppstart för arbete med Nyckeltalsinstitutet och Jämix under 2016-2018.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			Analys Ny inrapportering av siffror till JÄMIX och nyckeltalsinstitutet görs under januari 2017. Rapporten blir klar senare under våren 2017.		
			▶ Årligt seminarium för chefer med tema arbetsmiljö och en genomgång av kontorets handlingsplan och rutiner för arbetsmiljöarbetet på stadsledningskontoret.	Personalhandläggare/Personalenhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys Arbetsmiljöseminarium genomfört under november 2017 för kontorets chefer. En genomlysning och ombearbetning ska göras under våren 2017 av kontorets "Handlingsplan för arbetsmiljöarbetet på stadsledningskontoret".		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:






Det ska vara enkelt att kombinera föräldraskap med arbete på kontoret oavsett kön.

Beskrivning

Arbetet vid förvaltningen ska organiseras så att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete oavsett kön.

Önskvärt resultat

Alla medarbetare upplever att det är enkelt att kombinera föräldraskap med arbete på kontoret oavsett kön. Både män och kvinnor ska uppleva att det är positivt från arbetsgivarhåll att ta ut föräldraledigt.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Uppföljningsenkät till chefer			 Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Föräldralediga ska erbjudas att delta i arbetsplatsträffar och andra aktiviteter och ska även löpande få information om verksamheten.	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Inför en längre föräldraledighet ska den närmaste chefen ha ett samtal med medarbetaren där de ska komma överens om hur kontakterna ska hållas under ledigheten	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Tid och plats för sammanträden/möten ska anpassas så att småbarnsföräldrar kan delta.	Samtliga chefer	2018-12-31

Mål:



Jämnt uttag av föräldraledighet och VAB (vård av barn) mellan könen.

Beskrivning

Både män och kvinnor ska ha likvärdiga förutsättningar och möjligheter att förena föräldraskap och arbete. I statistiken framtagen från stadsledningskontoret ser vi att männen skulle behöva öka sitt uttag något för att uppnå en jämn fördelning av uttaget.

Önskvärt resultat

Jämnt uttag av föräldraledighet och VAB mellan könen.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Jämix			 Följa upp statistik för uttag av föräldraledighet och VAB.	Personalhandläggare/Personalenhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys Följs upp via statistik från JÄMIX. Resultatrapport från Nyckeltalsinstitutet kommer under våren 2017.		
■ Jämix			 Uppstart för arbete med Nyckeltalsinstitutet och Jämix under 2016-2018.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			Analys Ny inrapportering av siffror till JÄMIX och nyckeltalsinstitutet görs under januari 2017. Rapporten blir klar senare under våren 2017.		

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 former av kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering förekommer på kontoret.





Beskrivning

Alla former av diskriminering och trakasserier innebär en lagöverträdelse och är oacceptabelt på vår förvaltning. I resultatet från 2015 års medarbetarenkät svarade 90 procent nej på frågan

om man utsatts för diskriminering (motsvarande siffra 2014 var 95 procent). 4 procent svarade vet ej (samma siffra 2014) och 6 procent svarar ja (2014 var det 1 procent).

Önskvärt resultat

100 procent av medarbetarna svarar nej på frågan om man utsatts för kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering i medarbetarenkäten.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andelen inkomna anmälningar om kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering.			 Alla medarbetare ska informeras om var de kan läsa mer om rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga chefer Administrativ chef	2018-12-31
			Analys En powerpoint om kränkande särbehandling i och med den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö har mailats ut till cheferna att ta upp på APT.		
			 Chefer informeras i sin introduktion för nya chefer om kontorets "Rutiner för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier".	Personalhandläggare/Personalenhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys Detta har tagits upp på de introduktioner som genomförts under våren och hösten för nya chefer på kontoret.		
■ Avgångsenkäten			 Omgående uppföljning av eventuellt inkomna anmälningar om kränkande särbehandling eller trakasserier. Stöd från HR genom hela processen.	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga chefer Administrativ chef	2018-12-31
			Analys Avgångsenkäten har sammanställts och analyserats av administrativa avdelningen.		
■ Medarbetarenkäten och uppföljningsenkät till chefer			 Chefer informerar och diskuterar årligen kontorets riktlinjer mot kränkande särbehandling och trakasse-	Samtliga chefer	2018-12-31
			Analys Avgångsenkäten har sammanställts och analyserats av administrativa avdelningen.		

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			rier på APT.		
			Analys En powerpoint om kränkande särbehandling i och med den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö har mailats ut till cheferna att ta upp på APT.		

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:

All rekrytering är kompetensbaserad.

Beskrivning

Hela rekryteringsprocessen ska vara tydlig, lättillgänglig och transparent. De som söker arbete på kontoret får ett professionellt bemötande som är kvalitetssäkrat och icke-diskriminerande. Det ska finnas en väl underbyggd kravprofil som innehåller de krav och önskemål som ställs på utbildning, erfarenhet, kunskap, kompetens, intresse- och utvecklingspotential samt praktiska förutsättningar och andra krav.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Uppföljningsenkät till chefer			▶ HR erbjuder chefer kontinuerligt stöd genom hela rekryteringsprocessen.	Personalhand-läg-gare/Personal enhet	2018-12-31
			▶ HR erbjuder genomgång av rekryteringsverktyget Jobb i Stan för intresserade chefer på kontoret varje år eller vid behov.	Personalhand-läg-gare/Personal enhet	2018-12-31
			▶ Kurs i kompetensbase-rad rekrytering för chefer.	Personalhand-läg-gare/Personal enhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys En genomgång för chefer i stadens nya rekryteringssystem		

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			och kompetensbaserad rekrytering hölls i december 2016.		
			▶ Utbildning i diskrimineringslagstiftningen ska genomföras för chefer.	Personalhandläggare/Personalenhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys En utbildning planeras för chefer under 2018.		
			▶ Utforma annonser på ett icke-diskriminerande och icke-exkluderande sätt utifrån en tydlig kravprofil och arbetsanalys.	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31

Mål:

Fler personer med funktionsnedsättning ska erbjudas anställning på stadsledningskontoret.

Beskrivning

Ett prioriterat mål i budgeten 2016 är att fler personer med funktionsnedsättningar ska erbjudas anställning i staden.

Önskvärt resultat

Fler anställda med funktionsnedsättningar på stadsledningskontoret.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Kurs i kompetensbaserad rekrytering för chefer.	Personalhandläggare/Personalenhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys En genomgång för chefer i stadens nya rekryteringssystem och kompetensbaserad rekrytering hölls i december 2016.		
			▶ Samarbete med Arbetsförmedlingen kring möjligheterna att ta emot personer med nedsatt arbetsförmåga som befinner sig i olika arbetsmarknadspolitiska program.	Personalhandläggare/Personalenhet Samtliga chefer Samtliga rekryterande chefer Administrativ	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
				chef	
			Analys Samarbete ska under 2017 startas upp med jobbtorg och arbetsmarknadsförvaltningen.		

Mål:

Öka andelen utrikes födda medarbetare och chefer på kontoret.

Beskrivning

Ett prioriterat mål i budgeten 2016 är att öka andelen utrikes födda i chefspositioner. Andelen utrikes födda medarbetare på kontoret var år 2013 6,3 procent och minskade 2014 till 5,3 procent.

Statistik för utrikes födda chefer nedbruten på förvaltning kommer ej finnas tillgänglig men andelen utrikes födda chefer redovisas per verksamhetsområde stadsövergripande. Där kan utläsas att totalt inom staden är 11 procent av cheferna utrikes födda.

Önskvärt resultat

Fler utrikes födda medarbetare och chefer.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Statistik			<p>▶ Följa upp statistik från Sweco av andelen utlandsfödda medarbetare</p> <p>Analys Staden tar årligen fram statistik över personalens sammansättning vad gäller födelseregion. I statistiken från 2016 kan vi se att stadsledningskontoret har särskilt låg andel anställda födda utanför Sverige. Det innebär en överrepresentation av inrikes födda anställda i förhållande till Stockholms befolkningssammansättning.</p> <p>Utvecklingen när det kommer till andel utrikes födda chefer i förhållande till andel utrikes födda medarbetare visar att ingen större förändring har skett. De utrikesfödda är fortsatt underrepresenterade på chefspositioner. En viss ökning av utrikes födda chefer med begränsat ledningsansvar kan dock urskiljas.</p> <p>På kontoret har en ökning av andelen <u>utrikes födda</u> skett sedan 2015. 2015 var 7,1 procent utrikes födda och 2016 steg den siffran till 9,6 procent. Andel av kontorets anställda med <u>utländsk bakgrund</u> är 13,3 procent.</p>		2018-12-31
			<p>▶ Kurs i kompetensbaserad rekrytering för chefer.</p>	Personalhandläggare/Personalenhet Administrativ chef	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			Analys En genomgång för chefer i stadens nya rekryteringssystem och kompetensbaserad rekrytering hölls i december 2016.		
			▶ Utreda möjligheterna att annonsera i alternativa forum och kanaler när vi rekryterar.	Personalhand-läg-gare/Personal enhet Samtliga re-kryterande 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:

Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. Minst 40 procent av det ena könet ska vara representerat.


Beskrivning

Vårt långsiktiga mål är att varje yrkesgrupp och avdelning ska ha en könsfördelning där inget kön är representerat med mindre än 40 procent. I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald.

Önskvärt resultat

Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer i organisationen.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Jämix			▶ Diskussion i ledningsgruppen om intern rörlighet och karriärvägar på kontoret.	Förvaltningsledningen Administrativ chef	2018-12-31
			▶ Seminarium för alla medarbetare på förvaltningen med tema jämställdhet och mångfald.	Personalhand-läg-gare/Personal enhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys Ett seminarium med tema mångfald och jämställdhet plane-		

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			ras under våren 2017.		
			 Utbildning för chefer om diskrimineringslagstiftningen och om möjligheterna att vid ojämn könsfördelning på avdelningen eller enheten använda sig av positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid lika eller nästan lika kvalifikationer i rekryteringen.	Personalhandläggare/Personalenhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys En utbildning planeras för chefer under 2018.		

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 bland kontorets chefer och medarbetare på alla avdelningar samt inom våra olika yrkeskategorier.

Beskrivning

Vårt långsiktiga mål är att varje yrkesgrupp och avdelning ska ha en könsfördelning där inget kön är representerat med mindre än 40 procent. I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald.

Önskvärt resultat

En könsfördelning som är minst 60/40 på alla kontorets avdelningar och inom våra olika befattningsgrupper.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Jämix			 Analysera statistiken från Jämix	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer Personalhandläggare/Personal	2018-12-31

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
				enhet Administrativ chef	
			Analys Ny inrapportering av uppgifter sker under januari 2017 och ny rapport finns tillgänglig senare under våren 2017.		
■ Uppföljningsenkät till chefer			▶ Chefer ska ta hänsyn till jämställdhet och mångfald vid rekrytering i vår kompetensbaserade rekryteringsprocess	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet Samtliga re- kryterande chefer	2018-12-31
			▶ Utbildning för chefer om diskrimineringslagstiftningen och om möjligheterna att vid ojämn könsfördelning på avdelningen eller enheten använda sig av positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid lika eller nästan lika kvalifikationer i rekryteringen.	Personalhand- lägg- gare/Personal enhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys En utbildning planeras för chefer under 2018.		

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:

Inga osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor ska förekomma mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete.

Beskrivning

För att minska risken för diskriminering ska kontoret aktivt verka för jämställda löner genom årlig lönekartläggning. I löneanalysen bedöms om eventuellt förekommande löneskillnader

har direkt eller indirekt samband med kön och om handlingsplan för jämställda löner behöver tas fram.

Önskvärt resultat

Inga osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män på kontoret.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Löneanalys			▶ Årlig löneanalys.	Personalhand- läggare/Personal enhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys En löneanalys är gjord och en särskild handlingsplan tas fram för befattningen handläggare där en översyn kommer att ske. Även it-befattningarna på kontoret kommer ses över.		
— Uppföljningsenkät till chefer			▶ Alla medarbetare ska informeras om "Riktlinjer vid lönesättning".	Samtliga che- fer	2018-12-31
			Analys HR har haft genomgång av rutiner kring lönerevision i kontorets samtliga ledningsgrupper.		
			▶ Utbildning i löneprocessen, medarbetarsamtal och lönesättande samtal för chefer.	Personalhand- läggare/Personal enhet Samtliga che- fer Administrativ chef	2018-12-31
			Analys En översyn av underlaget för medarbetarsamtalet kommer att ske under 2017 med efterföljande utbildning och genomgång av de nya rutinerna för chefer.		

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:

Inga osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor ska förekomma mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete.

Beskrivning

Vid osakliga löneskillnader som uppkommit i löneanalysen upprättas en handlingsplan för jämställda löner där vi redovisar resultatet av löneanalysen och vilka lönejusteringar eller andra åtgärder som eventuellt behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Löneanalys			 Lyfta fram jämställdhetsaspekten vid genomgång av lönstrategier och lönekriterier.	Förvaltningsledningen Administrativ chef	2018-12-31
			 Vid osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män upprätta en handlingsplan för jämställda löner.	Personalhandläggare/Personal enhet Administrativ chef	2018-12-31
			Analys En löneanalys är gjord och en särskild handlingsplan tas fram för befattningen handläggare där en översyn kommer att ske. Även it-befattningarna på kontoret kommer ses över.		

6 Lönekartläggning

7 Tillägg och ändringar från föregående år