

Älvsjö stadsdelsnämnd

Jämställdhets- och mångfaldsplan 3 årsplan

Avseende år 2015

Innehållsförteckning

Inledning	4
Samverkan	5
Arbetsförhållanden	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	6
<i>Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare</i>	<i>6</i>
<i>Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare.</i>	<i>7</i>
<i>Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare.</i>	<i>7</i>
<i>Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare.</i>	<i>8</i>
5§ Föreina förvärvsarbete och föräldraskap	8
<i>Arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet.</i>	<i>8</i>
<i>Arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet.</i>	<i>9</i>
<i>Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till heltidsanställning</i>	<i>10</i>
<i>Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till heltidsanställning.</i>	<i>10</i>
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	10
<i>Alla medarbetare ska känna till att sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön eller andra former av kränkande särbehandling eller diskriminering inte är tillåten.</i>	<i>11</i>
<i>Alla medarbetare ska känna till att sexuella trakasserier på grund av kön eller andra former av kränkande särbehandling eller diskriminering inte är tillåten.</i>	<i>11</i>
<i>Öka andelen medarbetare som känner sig respekterade.</i>	<i>11</i>
<i>Öka andelen medarbetare som känner sig respekterade.</i>	<i>12</i>
Rekrytering.....	12
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar.....	12
<i>Annonser ska utformas så att förvaltningen välkomnar personer att söka anställning oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.</i>	<i>12</i>
<i>Annonser ska utformas så att förvaltningen välkomnar personer att söka anställning oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.</i>	<i>13</i>
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.	13
<i>Kvinnor o män ska oavsett bakgrund ha lika möjligheter till kompetensutveckling inom alla verksamheter och på alla nivåer.</i>	<i>13</i>

<i>Kvinnor och män ska oavsett bakgrund ha lika möjligheter till kompetensutveckling inom alla verksamheter och på alla nivåer.</i>	14
9§ Insatser vid ojämnr könsfördelning	14
<i>Könsfördelningen ska utjämnas och JÄMIX värdet ska öka från 4 till 6 poäng.</i>	14
<i>Minska skillnaden i antalet anställda kvinnor o män.</i>	14
<i>Minska skillnaden i antalet anställda kvinnor och män.</i>	15
Lönefrågor	15
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	16
<i>Varje medarbetare ska känna till motiven till den egna lönen.</i>	16
<i>Varje medarbetare ska känna till motiven till den egna lönen.</i>	16
11§ Handlingsplan för jämställda löner	16
<i>Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för kvinnor o män.</i>	17
<i>Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för kvinnor och män.</i>	17
12§ Informera fackliga organisationer	17
<i>De fackliga organisationerna ska ha tillgång till stadsdelens lönekartläggning/lönestatistik innan den årliga löneöversynen startar.</i>	18
<i>De fackliga organisationerna ska ha tillgång till lönekartläggning/lönestatistik innan den årliga löneöversynen startar.</i>	18
Lönekartläggning	18
Analys och utvärdering av föregående plan	18
Tillägg och ändringar från föregående plan	18

Bilagor

Bilaga 1: Policy och rutiner vid sexuella trakasserier

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

Samverkan

Samverkan sker mellan chef och medarbetare på arbetsplatsträffar och mellan chef och fackliga företrädare i samverkansgrupper och förvaltningsgruppen, där Jämställdhets- och mångfaldsplansfrågor alltid finns med på dagordningen. Jämställdhets- och mångfaldsplanen har som bilaga till verksamhetsplanen för 2013 behandlats i förvaltningsgruppen 2012-12-13.

Arbetsförhållanden

Genomgång av samverkansavtalet på alla enheter under 2013.

Stadens medarbetarenkät.

Anordna jämställdhets- och mångfaldsutbildning för chefer under planperioden. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska behandlas på APT en gång per år. Vid eventuell nyrekrytering välja det underrepresenterade könet under förutsättning att kompetenskraven är uppfyllda.

Medarbetare ska inför föräldraledighet erbjudas ett samtal om behov i samband med föräldraledigheten. Minnesanteckningar från arbetsplatsträffen skickas hem till föräldralediga. Föräldralediga erbjuds delta i kompetenshöjande insatser och andra arbetsplatsförlagda aktiviteter.

Arbestider och schemaläggning ska, i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars aktuella behov. Kartläggning och bevakning av vilka medarbetare som har deltidsanställning och önskar heltidsanställning.

Stadens medarbetarenkät.

Ta upp handlingsplanen om förbud mot trakasserier på APT en gång per år. Bilder, kalendrar, skärmläckare m.m. som kan uppfattas som könsdiskriminerande förbjuds.

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

Beskrivning

Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare

Uppföljningsmetod

Årlig medarbetarenkät

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Anordna jämställdhets- och mångfaldsutbildning för chefer under planperioden.			2015-12-31

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Genomgång av samverkansavtalet på alla enheter under år 2013			2015-12-31

Mål:

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

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Anordna jämställdhets- och mångfaldsutbildning för chefer under planperioden.			2015-12-31
		Vid eventuell nyrekrytering välja det underrepresenterade könet under förutsättning att kompetenskraven är uppfyllda.			2015-12-31

Mål:

Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Genomgång av samverkansavtalet på alla enheter under 2013.			2015-12-31
		Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska behandlas på APT en gång per år.			2015-12-31

Mål:

Öka mångfalds- och jämställdhetsmedvetandet hos chefer och medarbetare.

Beskrivning

Anordna jämställdhets- och mångfaldsutbildning för chefer under planperioden.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska behandlas på APT en gång per år.		Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
		Vid eventuell nyrekrytering välja det underrepresenterade könet under förutsättning att kompetenskraven är uppfyllda.			2015-12-31

5§ Förening förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet.

Uppföljningsmetod

Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
JÄMIX		Medarbetare ska inför föräldraledighet erbjudas ett samtal om behov i samband med föräldraledigheten.			2015-12-31
		Föräldralediga erbjuds delta i			2015-12-31

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		kompetenshöjande insatser och andra arbetsplatsförlagda aktiviteter.			
		Minnesanteckningar från arbetsplatsträffen skickas hem till föräldralediga.			2015-12-31

Mål:

Arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet..

Beskrivning

Medarbetare ska inför föräldraledighet erbjudas ett samtal om behov i samband med föräldraledigheten.

Arbetstider och schemaläggning ska i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars aktuella behov.

Uppföljningsmetod

Årlig uppföljning av samverkansavtalet och jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Årlig JÄMIX-uppföljning

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Arbetstider och schemaläggning ska, i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars aktuella behov.		Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
		Föräldralediga erbjuds delta i kompetenshöjande insatser och andra arbetsplatsförlagda aktiviteter.		Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31
		Medarbetare ska inför föräldraledighet erbjudas ett samtal om behov i samband med föräldraledigheten.		Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Minnesanteckningar från arbetsplatsträffen skickas hem till föräldralediga.		Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Mål:

Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till heltidsanställning

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Kartläggning och bevakning av vilka medarbetare som har deltidsanställning och önskar heltidsanställning		Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Mål:

Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till heltidsanställning.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Arbetstider och schemaläggning ska, i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars aktuella behov.		Samtliga chefer	2015-12-31
		Kartläggning och bevakning av vilka medarbetare som har deltidsanställning och önskar heltidsanställning.			2015-12-31

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:

Alla medarbetare ska känna till att sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön eller andra former av kränkande särbehandling eller diskriminering inte är tillåten.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Bilder, kalendrar, skärmläckare m.m. som kan uppfattas som könsdiskriminerande eller förnedrande förbjuds.			2015-12-31

Mål:

Alla medarbetare ska känna till att sexuella trakasserier på grund av kön eller andra former av kränkande särbehandling eller diskriminering inte är tillåten.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Bilder, kalendrar, skärmläckare m.m. som kan uppfattas som könsdiskriminerande eller förnedrande förbjuds.		Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Mål:

Öka andelen medarbetare som känner sig respekterade.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Ta upp handlingsplanen om förbud mot trakasserier på APT en gång per år.			2015-12-31

Mål:

Öka andelen medarbetare som känner sig respekterade.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Ta upp handlingsplanen om förbud mot trakasserier på APT en gång per år.		Förvaltningsle dningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Rekrytering

Kvalitetssäkrar rekryteringsprocessen (verktyget Jobb i stan)

Uppmärksamma rekryterande chefer på mångfaldsaspekten vid beslut om kompetensutveckling.

Vid annonsering av lediga arbeten utforma annonsen så att underrepresenterat kön välkomnas att söka anställningen.

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:

Annonser ska utformas så att förvaltningen välkomnar personer att söka anställning oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Kvalitetssäkra rekryteringsprocessen (verktyget Jobb i stan).			2015-12-31

Mål:

Annonser ska utformas så att förvaltningen välkomnar personer att söka anställning oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Kvalitetssäkrar rekryteringsprocessen (verktyget Jobb i stan).			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.

Mål:

Kvinnor o män ska oavsett bakgrund ha lika möjligheter till kompetensutveckling inom alla verksamheter och på alla nivåer.

Uppföljningsmetod

Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Uppmärksamma rekryterande chefer på mångfaldsaspekten vid beslut om kompetensutveckling			2015-12-31

Mål:

Kvinnor och män ska oavsett bakgrund ha lika möjligheter till kompetensutveckling inom alla verksamheter och på alla nivåer.

Uppföljningsmetod

Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Uppmärksamma rekryterande chefer på mångfaldsaspekten vid beslut om kompetensutveckling.			2015-12-31

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:

Könsfördelningen ska utjämnas och JÄMIX värdet ska öka från 4 till 6 poäng.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
JÄMIX		Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet.			2015-12-31

Mål:

Minska skillnaden i antalet anställda kvinnor o män

Uppföljningsmetod

Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Skillnaden andelen kvinnor i förhållande till män.		Vid annonsering av lediga arbeten utforma annonsen så att underrepresenterat kön välkomnas att söka anställningen.			2015-12-31
		Vid annonsering av lediga arbeten utforma annonsen så att underrepresenterat kön välkomnas att söka anställningen.			2015-12-31

Mål:

Minska skillnaden i antalet anställda kvinnor och män.

Uppföljningsmetod

Årlig uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljnings metod	Ansvariggrupp	Slutdatum
		Vid annonsering av lediga arbeten utforma annonsen så att underrepresenterat kön välkomnas att söka anställningen.			2015-12-31

Lönefrågor

Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för kvinnor och män. Årlig lönekartläggning/lönestatistik för befattning, kön och ålder per verksamhetsområde.

På basis av analysen av lönekartläggning/lönestatistik har ingen handlingsplan för åtgärder upprättats.

I samband med den årliga revisionen redovisas kartlagd lönespridning per befattning, kategori och verksamhetsområde.

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:

Varje medarbetare ska känna till motiven till den egna lönen..

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Samma lönekartläggning/statistik för befattning, kön och ålder per verksamhetsområde.			2015-12-31
		Utbildning i lönesättning för chefer och medarbetare.			2015-12-31

Mål:

Varje medarbetare ska känna till motiven till den egna lönen..

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Årlig lönekartläggning/löne statistik för befattning, kön och ålder per verksamhetsområde.			2015-12-31

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§. 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:

Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för kvinnor o män.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Årlig lönekartläggning/löne statistik för befattning, kön och ålder per verksamhetsområde.			2015-12-31

Mål:

Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för kvinnor och män.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		Under planperioden genomföra lönekartläggning/löne statistik för befattning, kön och ålder per verksamhetsområde.			2015-12-31
		Årlig lönekartläggning/löne statistik för befattning, kön och ålder per verksamhetsområde.			2015-12-31

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:

De fackliga organisationerna ska ha tillgång till stadsdelens lönekartläggning/lönestatistik innan den årliga löneöversynen startar.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		I samband med den årliga revisionen redovisas kartlagd lönespridning per befattning, kategori och verksamhetsområde.			2015-12-31

Mål:

De fackliga organisationerna ska ha tillgång till lönekartläggning/lönestatistik innan den årliga löneöversynen startar.

Mätetal	År s m ål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmet od	Ansvariggrup p	Slutdatum
		I samband med den årliga revisionen redovisas kartlagd lönespridning per befattning, kategori och verksamhetsområde.			2015-12-31
		Under planperioden genomföra lönekartläggning/löneanalys medels stadens verktyg.			2015-12-31

Lönekartläggning

Årlig lönekartläggning/lönestatistik för befattning, kön och ålder per verksamhetsområde. Under planperioden genomföra lönekartläggning/löneanalys medels stans verktyg.

Analys och utvärdering av föregående plan

Tillägg och ändringar från föregående plan