

Socialnämnden

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	8
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	9
4 Rekrytering	11
4.1 Uppföljning	11
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	11
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	12
9§ Insatser vid ojäm könsfördelning	13
5 Lönefrågor.....	14
5.1 Uppföljning	14
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	14
11§ Handlingsplan för jämställda löner	14
6 Lönekartläggning.....	15
7 Tillägg och ändringar från föregående år	15

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 önskningar.

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:

Den fysiska och psykiska arbetsmiljön är god för alla chefer och medarbetare.

Beskrivning

Arbetsmiljö, arbetsförhållanden och arbetsorganisation är lämpade för alla anställda oberoende av ålder, etnicitet, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning eller kön.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten, arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal

Analys

Förvaltningens chefer undersöker regelbundet arbetsmiljö, arbetsförhållanden och arbetsorganisation inom sitt ansvarsområde. Undersökningarna har under året gjorts genom fysiska skyddsronder, genom förvaltningens arbetsmiljöenkät samt genom de regelbundna arbetsplatsträffarna och medarbetarsamtalen. Diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder beaktas i dessa undersökningar och i eventuella handlingsplaner. Utgångspunkten är att arbetsmiljön ska vara god för alla chefer och medarbetare.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
— Aktivt medskapandeindex			✅ Analysera Aktivt medskapandeindex	Personalhandl äggare/Person alenhet	2016-12-31
Analys Eftersom staden inte genomförde någon medarbetarundersökning under 2016 finns det inget resultat gällande aktivt medskapandeindex.			Analys Eftersom staden inte genomförde någon medarbetarundersökning under 2016 går det inte att göra någon analys.		

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Sjukfrånvaro	5,5 %				
Analys Förvaltningens sjukfrånvaro för 2016 är 5,9 %, årsmålet om 5,5 % uppnåddes därmed inte.					
			✓ Analysera sjukfrånvaron	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys I förvaltningen är kvinnornas sjukfrånvaro högre än männens, vilket också stämmer med landet som helhet. Det går inte att dra några slutsatser om varför kvinnorna har en högre sjukfrånvaro. Forskning visar att kvinnor tar ett större ansvar utanför arbetet för hem och familj och att kvinnor inte alltid får samma effektiva vård som männen inom sjukvården. Förvaltningen kan dock inte styrka huruvida det påverkar sjukfrånvaron för kvinnor anställda i förvaltningen.		
			✓ Information till nyanställda	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan inklusive riktlinjer för kränkande särbehandling har presenterats vid den övergripande introduktionen för nyanställda som har genomförts i april, september och oktober.		
			✓ Tillämpning av stadens rehabiliteringsprocess	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Förvaltningens chefer arbetar utifrån stadens rehabiliteringsprocess och tillämpar samma rutiner och förhållningssätt oavsett kön, t ex att uppmärksamma tidiga signaler på sjukfrånvaro och initiera möte med medarbetare med hög kort- eller långtidssjukfrånvaro för att kartlägga orsaker till sjukfrånvaro.		
			✓ Undersökning av arbetsmiljön	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Cheferna genomför årligen fysiska skyddsronder för att undersöka om det finns fysiska arbetsmiljörisker som måste åtgärdas. Eftersom stadens årliga medarbetarundersökning inte genomfördes under 2016 tog förvaltningen tillsammans med huvudskyddsombuden fram en arbetsmiljöenkät som skickades till alla anställda, enkäten undersökte framförallt den psykosociala arbetsmiljön. Resultaten hanterades inom ramen för förvaltningens olika arbetsplatsträffar. Analys och eventuella åtgärder genomförs lika oavsett kön.		
			✓ Uppföljning av sjukfrånvaron	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Förvaltningens chefer följer regelbundet upp de medarbetare som har hög kort- eller långtidssjukfrånvaro, vid behov fastställs individuella handlingsplaner. Förvaltningen har också regelbundna möten med företagshälsovården för att		

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			så tidigt som möjligt följa upp medarbetare som framförallt är långtidssjukskrivna och planera för återgång i arbete.		

Mål:

Jämställdhet och mångfald präglar arbetsplatserna

Beskrivning

Chefer och medarbetare arbetar för människors lika värde och att alla ska ha möjlighet att utvecklas oavsett ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning eller kön.

Uppföljningsmetod

Förhållningssätt och bemötande följs upp vid arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal.

Analys

Utgångspunkten för allt jämställdhets- och mångfaldsarbete är att chef och medarbetare utgår från den fastställda plan som tagits fram för planperioden, t ex att verksamheten beaktar de mål och aktiviteter som är formulerade.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen går årligen igenom på varje arbetsplats.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Jämställdhetsindex	110		 Introduktion för nyanställda	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan inklusive riktlinjer för kränkande särbehandling har presenterats vid den övergripande introduktionen för nyanställda som har genomförts i april, september och oktober. På varje arbetsplats ska också planen vara känd och nyanställda ska särskilt informeras om den.		
			 Analysera jämställdhetsindex	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			Analys Förvaltningens jämställdhetsindex uppgick för år 2015 till 114 poäng, det innebär att förvaltningen inte uppnådde sitt årsmål om 130 poäng. Av de nio nyckeltal som ingår i jämställdhetsindex är nyckeltalet för yrkesgrupper det nyckeltalet där förvaltningen inte får någon poäng. Anledningen till det är att det inte finns någon befattning där det finns minst 40 procent av vardera könet. Det nyckeltal som har högst poäng är förvaltningsledning, karriärmöjligheter, det innebär att andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor överensstämmer väl, även skillnaden mellan kvinnor och mäns möjligheter till tillsvidareanställning och		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			heltidsanställning är mycket liten. I rapporten om jämställdhetsindex framgår att kvinnornas sjukfrånvaro generellt är något högre än männens, vilket också stämmer med landet som helhet.		
			✓ Föreläsningar	Personalhandl äggare/Person alenhet Administrativ chef	2016-12-31
			Analys Vid administrativa avdelningens konferens i oktober anordnades en föreläsning om jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Även enheten Intro Stockholm anordnade en föreläsning. Föreläsningarna genomfördes av en medarbetare som var tidsbegränsat anställd inom administrativa avdelningen för att främst arbeta med genusbudgetering.		
			✓ Mångfaldsspelet	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Spelet har delats ut till alla verksamheter för att användas vid arbetsplatsträffar och underlättar att samtala om värderingsfrågor utifrån diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder.		
			✓ Årlig genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplanen	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Alla verksamheter har årligen i uppdrag att vid en arbetsplatsträff gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen. Tid bör avsättas för reflektion och gruppdiskussion. Nyanställda får information om planen vid den förvaltningsövergripande introduktionen.		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Arbetet inom förvaltningen är organiserat på ett sådant sätt att chefer och medarbetare upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.

Beskrivning

T ex förläggs möten och konferenser på tider som i möjligaste mån passar även småbarnsföräldrar, arbetsuppgifter kan där så är möjligt, utföras på annan plats än ordinarie

arbetsplats, arbetsbelastning/arbetsuppgifter under partiell föräldraledighet ska följas upp av ansvarig chef.

Uppföljningsmetod

Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Analys

Oavsett befattning och ansvarsområde är det viktigt att det går att kombinera arbete och föräldraskap. Chefer följer särskilt upp detta med berörda medarbetare. Utbildningar och konferenser förläggs i möjligaste mån så att medarbetare med små barn ska kunna delta.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			☒ Möjlighet att delta i fortbildning och konferenser	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys I möjligaste mån erbjuds föräldralediga medarbetare att delta i fortbildning och konferenser.		
			☒ Planera interna möten och utbildningar	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Förvaltningens chefer försöker i möjligaste mån att planera möten och utbildningar så att dessa förläggs på tid och plats som också passar småbarnsföräldrar. T ex förläggs förvaltningens chefsforum med start kl 09.00.		
			☒ Uppmuntra föräldraledighet	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Förvaltningens chefer uppmuntar medarbetare som vill utnyttja sin rätt till ledighet oavsett kön och omfattning. Medarbetare informeras om stadens riktlinjer för föräldraledighet vilket innebär en generösare möjlighet till ledighet än vad lagen anger.		

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:

Socialförvaltningen är en arbetsplats fri från alla former av diskriminering och kränkande särbehandling.

Beskrivning

Socialförvaltningen ska vara en arbetsgivare där det inte förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska omgående vidta åtgärder vid misstanke om att diskriminering eller kränkande särbehandling förekommer.

Förvaltningens riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier i olika former är bilagt planen.

Önskvärt resultat

Ingen medarbetare uppger i medarbetarsamtal och/eller i medarbetarenkäten att de är diskriminerade eller kränkta.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät, övergripande uppföljning vid arbetsplatsträffar, enskild uppföljning vid medarbetarsamtal.

Analys

Vid arbetsplatsträffar går verksamheterna årligen igenom förvaltningens riktlinjer för att motverka kränkande behandling och trakasserier i olika former. Förvaltningens arbetsmiljöundersökning har det framkommit att det finns medarbetare som känner sig kränkta.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Ingen ska i medarbetarenkäten, fråga "Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (t ex mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats, svara ja.	100 %				
Analys Eftersom staden inte genomförde någon medarbetarundersökning under 2016 finns det inget resultat för mätetalet.					
			✅ Analysera förvaltningens övergripande rapport avseende medarbetarenkäten	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			Analys Eftersom staden inte genomförde någon medarbetarundersökning finns det inget underlag att analysera.		

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			☒ Föreläsningar	Administrativ chef	2016-12-31
			Analys Vid administrativa avdelningens konferens i oktober anordnades en föreläsning om jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Även enheten Intro Stockholm anordnade en föreläsning. Föreläsningarna genomfördes av en medarbetare som var tidsbegränsat anställd inom administrativa avdelningen för att främst arbeta med genusbudgetering.		
			☒ Genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplanen	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Vid arbetsplatsträffar går verksamheterna årligen igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen. Nyanställda får information om planen vid den förvaltningsövergripande introduktionen.		
			☒ Riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier i olika former		2016-12-31
			Analys Förvaltningens riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling och trakasserier i olika former ingår i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Riktlinjerna kommer att revideras och anpassas till den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö.		
			☒ Sammanställning av arbetsskador	Personalhandl äggare/Person alenhet Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys I uppföljningen av anmälda arbetsskador under 2016 framgår att hot och våld är den främsta orsaken till anmälningarna.		

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 sker med utgångspunkt i principer om jämställdhet och likabehandling

Analys

Förvaltningens chefer beaktar de fastslagna aktiviteterna i möjligaste mån.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Icke-diskriminering säkerställs vid rekrytering	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Förvaltningens chefer tillämpar kompetensbaserad rekrytering, vilket bland annat innebär att det inför en rekrytering tas fram tydliga kravprofiler. Tillsättning sker utifrån sökandes kvalifikationer som motsvarar de krav som ställts i annonsen, ansvariga chefer beaktar reglerna i diskrimineringslagen om diskrimineringsgrunderna.		
			 Platsannonser	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Det förekommer att förvaltningen i sina platsannonser uppmuntrar det underrepresenterade könet att söka lediga tjänster, det är dock ett utvecklingsområde.		
			 Tillsättning vid lika kvalifikationer	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys För att uppnå en större jämställdhet eftersträvar cheferna att anställa det underrepresenterade könet vid lika kvalifikationer. I samband med omställningsarbete inom förvaltningen är det dock inte alltid möjligt.		

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:

Alla chefer och medarbetare oavsett kön har samma möjligheter till arbetsuppgifter, utbildning och kompetensutveckling

Beskrivning

Text ska utvecklingsplaner upprättas både på individnivå och för arbetsgruppen som helhet.

Analys

I medarbetarsamtal, vid arbetsplatsträffar och i samband med att utvecklingsplaner fastställs för hela gruppen är det viktigt att uppmärksamma att inte könet har någon avgörande betydelse för medarbetares utvecklingsmöjligheter.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Utvecklingsplaner ska fastställas		2016-12-31
			Analys Utvecklingsplaner fastställs på varje arbetsplats, både för enskilda medarbetare och för hela arbetsgruppen. De upprättas dock inte alltid skriftligen.		

9§ Insatser vid ojämн 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:

Alla verksamheter bidrar till en jämn könsfördelning vid rekrytering

Analys

Där så är möjligt, bidrar alla verksamheter till en jämn könsfördelning vid rekrytering. Trots arbetsgivarens ambition finns det många gånger inte sökande av båda könen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Vid lika kvalifikationer ska det underrepresenterade könet ha företräde. Platsannonser ska uppmuntra underrepresenterat kön att		2016-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			söka de lediga tjänsterna.		
			Analys För att uppnå en större jämställdhet eftersträvar cheferna att anställa det underrepresenterade könet vid lika kvalifikationer. I samband med omställningsarbete inom förvaltningen är det dock inte alltid möjligt.		

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:

Det förekommer inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Analys

Utgångspunkten i lönesättning vid nyanställning och i den årliga löneöversynen är att lönen fastställs utifrån kvalifikations krav dvs utbildning, erfarenhet och prestation. Kön beaktas inte vid lönesättning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Lönekartläggning	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			Analys Förvaltningen har gjort en löneanalys som ska utgöra underlag för löneöversyn 2017. I analysen framkommer inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.		

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:

Samma lönesättningsprinciper ska tillämpas för kvinnor och män

Analys

Utgångspunkten i lönesättning vid nyanställning och i den årliga löneöversynen är att lönen fastställs utifrån kvalifikationskrav dvs utbildning, erfarenhet och prestation. Kön beaktas inte vid lönesättning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Utarbeta en handlingsplan utifrån lönekartläggningen		2016-12-31
			Analys Förvaltningen kommer inte ta fram någon handlingsplan.		

6 Lönekartläggning

7 Tillägg och ändringar från föregående år