

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd

**Uppföljningsrapport Jämställdhets-
och mångfaldsplan**

Avseende period

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Samverkan	5
3 Arbetsförhållanden	5
3.1 Uppföljning	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	6
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	7
4 Rekrytering	10
4.1 Uppföljning	10
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	10
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	10
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	11
5 Lönefrågor	12
5.1 Uppföljning	12
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	12
11§ Handlingsplan för jämställda löner	13
6 Lönekartläggning	13
7 Tillägg och ändringar från föregående år	13

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:

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla medarbetare.

Beskrivning

Alla medarbetare ska utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ha lika möjligheter vad gäller de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena. Förvaltningen eftersträvar att det ska finnas mångfald i chefssammansättningen likaväl som i sammansättningen av medarbetare. Ett öppet arbetsklimat ska främja delaktighet, engagemang och trivsel på arbetsplatsen. Organisationens betydelse uppmärksammas. Vid planering av ny verksamhet och vid omorganisation ska de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena särskilt beaktas.

Vid arbetsplatsträffar, i medarbetarsamtal och inom ramen för samverkan ska chefen försäkra sig om att arbetsförhållandena fungerar bra för den enskilde medarbetaren. I den fysiska och psykosociala skyddsronen samt vid planering av ny verksamhet görs en genomgång av arbetsmiljön. Arbetsförhållanden anpassas i skäligen utsträckning vid behov.



Årligen erbjuder förvaltningen en arbetsmiljöutbildning. Den vänder sig i första hand till nya chefer, chefer som behöver uppdatera sina arbetsmiljökunskaper och skyddsombud.

Uppföljningsmetod

Personalstatistik på övergripande nivå, se mätetal.

Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal är uppföljningsmetoden för den enskilde medarbetaren.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Andel chefer som är kvinnor i förhållande till	1	1,05	 Årlig information till ledningsgruppen om hur det	Personalhandläggare/Personalen	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
andel anställda som är kvinnor - om värdet är 1,0 är det lika stor representation av kvinnor bland chefer som bland anställda. Nuläge 2016: 1,05 (91 % av cheferna är kvinnor, 87 % av medarbetarna är kvinnor). Mål: ett värde inom intervallet 0,95-1,05.			förhåller sig med mätetalet "Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor".	het	
Analys Mätetalet "Andel chefer som är kvinnor, i förhållande till andel anställda som är kvinnor, har ökat till 1,05, men ligger fortfarande inom det önskade intervallet.			Analys Resultatet för mätetalet (Andel chefer som är kvinnor i förhållande till andel anställda som är kvinnor) har ökat något, men ligger inom det önskade intervallet. Ingen ytterligare åtgärd än information till ledningsgruppen behövs		
 Skillnad i långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män. Om kvinnors och mäns långtidssjukfrånvaro är lika stora är värdet 0. Nuläge 2016: 2,7 % skillnad (kvinnor har 5,9 % långtidssjukfrånvaro och män har 3,2 %). Mål: 0 %, ingen skillnad, på tre års sikt.	0,7	2,7	 Sjukfrånvaro ska kartläggas, följas upp och analyseras. Tidiga rehabiliteringsåtgärder ska vidtas vid sjukskrivning. Vid skillnad mellan könen ska särskilt beaktas att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att stödja kvinnors återgång i arbete.	Personalhandläggare/Personalen het Samtliga chefer	2018-12-31
			Analys Arbetet med sjukfrånvaro har varit i fokus under 2017. Eftersom det fortfarande är stor skillnad i sjukfrånvarotal mellan kvinnor och män behöver arbetet fortsätta under kommande år, med särskilt fokus på sjukskrivna kvinnor.		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Arbetsgivaren ska underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete.

Önskvärt resultat

Att medarbetare upplever att arbetsgivaren underlättar att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.

Uppföljningsmetod

Se mätetal

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
● "På min arbetsplats går det att kombinera arbete med föräldraskap", extrafråga till medarbetarenkät fr.o.m. år 2017. Nuläge 2017: 95%. Mål: 80 % ska svara att de instämmer i hög grad (8-10 på en 10-gradig skala).	80	95	▶ Föräldralediga ska få fortlöpande information i frågor som berör denne som anställd. Återgång till arbete efter föräldraledighet ska planeras tillsammans med medarbetaren.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys 95% uppger att det går att förena arbete och föräldraskap, vilket överträffar målet med god marginal.					
● Genomsnittlig skillnad i antal dagar "Tillfällig vård av barn" som kvinnor och män tagit ut. Räknas bara på dem som faktiskt tar ut tillfällig vård av barn. Nuläge 2016: 0,2 dagars skillnad. Mål: 0 dagars skillnad.	0	0,2			
Analys Målet är nära nog uppnått. Värdet ligger under stadens median.					
◆ Genomsnittlig skillnad i antal dagar som föräldralediga kvinnor och män tagit ut. Nuläge 2016: 32 dagars skillnad. Mål: 0 dagars skillnad på tre års sikt.	15	32	▶ Möten ska i möjligaste mån förläggas med hänsyn till medarbetarnas föräldraskap. Även arbetstider kan anpassas vid behov, om det fungerar för verksamheten och inte heller har negativ inverkan på andra medarbetares arbetssituation.	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Skillnaden mellan män och kvinnor har ytterligare minskat, vilket är mycket positivt. Kvinnor har i genomsnitt tagit ut 65 dagar och män 33 dagars föräldraledighet. Årsmålet sänktes kraftigt - från 31 till 15 dagar, vilket gör att målet inte uppnås, trots den stora förändringen.			Analys Till stor del har möten förlagts med hänsyn till föräldraskap och arbetstider anpassats.		

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 ha kunskap om förvaltningens riktlinjer i fall kränkande behandling skulle ske.

Beskrivning

Riktlinjer vid kränkande behandling i korthet:

Alla medarbetare ska respektera allas lika värde och visa varandra aktning och respekt. Alla medarbetare ska känna till ingen diskriminering eller annan form av kränkande beteenden accepteras. Alla medarbetare ska känna till riktlinjerna vid kränkande behandling och rätten att sätta gränser för sådant som är ovälkommet.

Chefens ansvar

Chefer har ansvar för att skapa en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat. Missförhållanden ska uppmärksammas i ett tidigt skede och åtgärder ska omedelbart vidtas för att komma tillrätta med beteenden som motverkar en god arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald. Chefen måste lägga märke till hur medarbetarna bemöter varandra och andra. Vid kännedom eller anmälan om kränkande behandling ska chefen omgående vidta åtgärder i enlighet med förvaltningens rutiner i syfte att skapa en god arbetsmiljö (se den längre versionen av riktlinjerna). Åtgärderna ska ske i samverkan med skyddsombud och eventuellt andra fackliga representanter.

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare har skyldighet att bidra till ett bra arbetsklimat och att ta ansvar för att problem och missförhållanden uppmärksammas. Alla ska också ta ansvar för att aktivt delta i åtgärder som vidtas.

Anmälan

Det är viktigt att den som drabbas gör klart för den som kränker eller trakasserar att beteendet uppfattas som kränkande och inte tolereras. Om kränkningar eller trakasserier inte upphör ska kränkningarna anmälas till närmaste chef muntligt eller skriftligt. Arbetsplatsombud/skyddsombud bör informeras. En rekommendation är att den som upplever sig kränkt dokumenterar sina upplevelser.

Önskvärt resultat

Att medarbetare med ökad kunskap i dessa frågor blir mer medvetna och tar ansvar för bemötandet mot varandra.

Att medarbetare ska ha kunskap om hur de går till väga om de inte känner sig respekterade.

Uppföljningsmetod

Tillägsfråga till medarbetarenkät 2017.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— "Jag känner till förvaltningens policy vid kränkande behandling." Extrafråga	0,9		▶ Chefer ska gå igenom förvaltningens policy vid kränkande behandling vid	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
till medarbetarenkäten 2017. Nuläge 2015: ---. Mål: minst 90 % ja-svar			minst en arbetsplatsträff per år och vid nyanställning.		
Analys Frågan ställdes inte 2017, men kommer att ställas i 2018 års medarbetarundersökning.			✓ Personalfunktionen ska göra en mer lättillgänglig kortversion av förvaltnings policy vid kränkande behandling.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-06-30

Mål:

Arbetsplatserna ska ha en god arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Bemötandet ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde.

Beskrivning

Alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. 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.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
● "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats" (Medarbetarenkäten) Nuläge 2017: Andel som svarat högt (8-10 på en 10-gradig skala) 79 %. Andel som svarat lågt (1-4 på en 10-gradig skala) 3 %. Mål: Andel som svarar högt 80%. Andel som svarar lågt 0 %.	80	79	▶ Efter den årliga uppföljningen av den psykosociala arbetsmiljön på varje arbetsplats görs en handlingsplan med utvecklingsområden.	Samtliga chefer	2018-12-31
			Analys alla enheter har inte rapporterat sina handlingsplaner, därför kommer processen att förtydligas i samband med 2018 års undersökning.		
■ "På min arbetsplats behandlas alla med respekt" (Medarbetarenkäten). Nuläge 2015: Andel som svarat högt (8-10 på en 10-gradig skala): 67 %. Andel som svarat lågt (1-4 på en 10-gradig skala): 11 %. Mål: Andel som svarar högt: 70 %. Andel som svarar lågt: 5 %.	0,7		✓ Personalfunktionen ska göra en mer lättillgänglig kortversion av jämställdhets- och mångfaldsplanen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-06-30
Analys Frågan ställdes inte i 2017 års medarbetarun-					

Mätetal	Ars- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
dersökning					

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 lediga anställningar ska annonseras i enlighet med stadens riktlinjer. Annonserna ska vara utformade så att alla som har efterfrågad kompetens känner sig välkomna att söka.

Önskvärt resultat

Kompetenta sökande ges möjlighet att söka. Rekryteringsprocessen blir ickediskriminerande och inkluderande.

Uppföljningsmetod

Stickprov på hur annonserna är utformade i stadens rekryteringsverktyg.

Mätetal	Ars- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			▶ Arbetsgivaren ska tillämpa metoden Kompetensbaserad rekrytering under hela rekryteringsprocessen, särskilt i urval av sökande.		2018-12-31
			▶ Lediga anställningar ska annonseras i Jobb i stan.		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:

Fler befattningar ska ha en jämn könsfördelning.

Beskrivning





Vid ojämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Detta gäller om det inte finns särskilda skäl som talar emot sådana åtgärder.

Önskvärt resultat

Jämnare könsfördelning

Uppföljningsmetod

Se mätetal


Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Andel kvinnor i högsta ledningsgruppen (Jämix). Det ska vara en jämn könsfördelning i den högsta ledningsgruppen. Nuläge 2015: 40 %. Mål: 40-60 %		50	 Utbildning till chefer i Kompetensbaserad rekrytering under 2016.		2016-12-31
Analys Årets resultat är 50 % kvinnor i ledningsgruppen vilket ligger inom det önskade intervallet 40-60 %. Ledningsgruppens sammansättning är jämställd.			Analys Utbildning i Kompetensbaserad rekrytering genomfördes även under 2017. Deltagare var chefer och fackliga företrädare samt HR-konsulter.		
 Andel yrkesgrupper där könsfördelningen är 40-60% eller jämnare (Jämix). Nuläge 2016: Två yrkesgrupper har en jämn könsfördelning. Mål: 20 % av yrkesgrupper med fler än 10 anställda ska vara jämställda inom treårsperioden.	20	7	 Översyn av förvaltningsövergripande text i Jobb i stan.	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-04-30

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.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Vid ojämn fördelning mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vid nyanställningar anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet (om det inte finns särskilda skäl som talar emot sådana åtgärder).		2018-12-31

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:

Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor ska inte förekomma.

Uppföljningsmetod

Lönejämförelse, -kartläggning och -analys. Mätetal för andel heltidsanställda och andel tillsvidareanställda uppdelat på kvinnor och män.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Skillnad i andel heltidsanställda, av tillsvidareanställda kvinnor-män. 0 procentenheter innebär att det inte är någon skillnad. Nuläge 2016: 12 % skillnad (kvinnor: 86,8 % heltidsanställda, män: 74,8 % heltidsanställda). Mål: 0, ingen skillnad, på tre års sikt.	1,5				
 Skillnad i andel tillsvidareanställda, kvinnor-män. 0 procentenheter innebär att det inte är någon skillnad.	1,5				

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
Nuläge 2016: 3,9 % skillnad. Mål: 0, ingen skillnad, på tre års sikt.					
Analys 2016 års resultat innebär att skillnaden har minskat - från 4,5 till 3,9					
			▶ Kartläggning av löner och andra anställningsvillkor utifrån Diskrimineringslagens krav i syfte att se om åtgärder behöver vidtas.	Förvaltningsledningen	2018-12-31

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§ 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.

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			▶ Om ojämslällda löner upptäcks ska en handlingsplan göras för att åtgärda osakliga löneskillnader beroende på kön.	Förvaltningsledningen	2018-12-31

6 Lönekartläggning

7 Tillägg och ändringar från föregående år