

Likabehandlingsplan

Stadsbyggnadskontoret

2018-2020



Innehåll

1. Inledning.....	3
2. Syfte och mål	3
3. Roller och Ansvar.....	3
4. Övergripande lagar och styrdokument	4
5. Analys av nuläget och utvecklingsområden	4
6. Mål och åtgärdsplan för likabehandlingsarbetet	5
BILAGA 1 - Nuläge Stadsbyggnadskontoret - Statistik.....	8
Arbetsförhållanden	8
Trakasserier och kränkningar	13
Rekrytering	14
Lönefrågor	15
BILAGA 2 - Definitioner.....	16
BILAGA 3 - De sju diskrimineringsgrunderna	17
BILAGA 4 - Vad kräver diskrimineringslagen? (2008).....	18

1. Inledning

Göteborgs Stad – en stad för alla

Göteborgs Stad arbetar utifrån alla människors lika värde och rättigheter. Grundbulten är att Sverige anslutit sig till FN:s konventioner om mänskliga rättigheter. Göteborgs Stad ska vara en arbetsgivare fri från diskriminering och fungera som ett föredöme när det gäller att motverka diskriminering. Arbetsplatserna ska ha ett integrerat jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Göteborgs Stad ska uppfattas som en attraktiv arbetsplats med rättvisa och trygga villkor. Staden ska främja likabehandling och arbeta systematiskt utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivare med fler än 25 anställda vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan. I Göteborgs Stad har kommunfullmäktige beslutat att likabehandlingsplaner ska upprättas varje år. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Från den 1 januari 2017 gäller nya regler i diskrimineringslagen som t.ex. att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder dvs kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder samt att lönekartläggningar ska genomföras årligen.

Likabehandlingsarbetet inom Stadsbyggnadskontoret ska leda till att alla medarbetare kan arbeta på lika villkor. Resurserna hos medarbetarna ska tillvaratas oavsett etnisk bakgrund, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning och könsidentitet, religion eller annan trosuppfattning. På samtliga nivåer och i samtliga processer ska likabehandlingsperspektivet beaktas vid beslutsfattande. Likabehandlingsplanen är ett komplement och ett stöd i arbetet med att utveckla Stadsbyggnadskontorets verksamheter.

Kunskap och insikt om attityder, värderingar och normer ska genomsyra organisationen och bidra till att skapa en attraktiv arbetsplats men också prägla vårt arbetssätt och värderingar gentemot alla som kommer i kontakt med Stadsbyggnadskontoret. Arbetet ska fokusera såväl på staden som arbetsplats som på mötet med invånarna.

2. Syfte och mål

Stadsbyggnadskontoret ska vara en arbetsplats fri från diskriminering som präglas av mångfald, jämställdhet och tillgänglighet. Vi ska ta tillvara alla medarbetares kompetenser och behandla varandra lika.

Målet är att mångfaldsfrågorna ska genomsyra den dagliga verksamheten och att likabehandlingsarbetet är en framgångsfaktor för Stadsbyggnadskontoret såväl ur medarbetar- som invånarperspektiv.

3. Roller och Ansvar

Byggnadsnämnden ansvarar för att arbetet följer den inriktning och mål som kommunfullmäktige fastställt i budget. Byggnadsnämnden beslutar om likabehandlingsplanen.

Stadsbyggnadsdirektören har det yttersta ansvaret för frågorna.

Ledningsgruppen har det övergripande ansvaret för likabehandling och ska se till att frågorna initieras i verksamheten såväl som i mötet med invånaren och att de inte hanteras som separata frågor.

Chefer med personal- och budgetansvar ansvarar för att frågor om likabehandling blir ett naturligt inslag i verksamheten och att frågorna integreras i t.ex. verksamhetsplaner, arbetsmiljöarbete, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, vid varje rekryteringsprocess och i varje möte med invånaren.

HR-funktionen ansvarar för att likabehandlingsplan upprättas och förankras samt att den revideras och utvärderas årligen och är ett stöd i dessa frågor.

Alla medarbetare, oavsett befattning, har ett personligt ansvar att aktivt medverka i arbetet med dessa frågor. Det innebär att vi behandlar andra på arbetsplatsen och också vid andra aktiviteter som ingår i vårt uppdrag, på ett respektfullt sätt så att vi värnar en trygg och säker arbetsmiljö. Alla som upptäcker kränkande särbehandling eller diskriminering ska agera med vad som är nödvändigt i situationen.

4. Övergripande lagar och styrdokument

Stadsbyggnadskontorets likabehandlingsplan bygger på intentionerna i:

- Diskrimineringslagstiftningen (2008:567)
- Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy för Göteborgs Stad
- Jämställdhetspolicy för Göteborgs stad
- Strategiska mål i Göteborgs stads budget

5. Analys av nuläget och utvecklingsområden

Styrkor

- God anställningstrygghet med heltidstjänst oavsett kön.
- God förståelse för föräldrars rätt att vara föräldralediga och hemma med sjukt barn oavsett föräldrarnas kön.
- Jämställda löner vid lika och likvärdigt arbete.
- Liten skillnad mellan kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet.

Förbättringsområden

- Skillnader i könsfördelning mellan vissa yrkesgrupper.
- Ojämn fördelning kvinnor och män i chefsgruppen och i Ledningsgruppen.
- Stadsbyggnadskontoret speglar inte Göteborgs stads befolkningsstruktur, låg andel utrikes födda.
- Skillnad mellan långtidssjukfrånvaron kvinnor och män.
- Det är i stadens verksamheter som många av rättigheterna ska förverkligas. Kompetensen i dess frågor ska höjas hos SBK anställda.
- Ta fram relevanta nyckeltal för könsuppdelad statistik.

6. Mål och åtgärdsplan för likabehandlingsarbetet

Mål	Aktivitet	Ansvarig	Uppföljning av mål och tidplan	Planering aktivitet 2018 - 2020
Fokus vid rekryteringar att upprätthålla: – jämn könsfördelning (40/60) i arbetsgrupper – jämn könsfördelning i ledningsgrupp (40/60) – lika möjlighet för kvinnor och män att bli chef -öka andelen medarbetare födda utom norden -öka andelen chefer födda utom norden Medarbetarperspektivet Invånarperspektiv	Vid rekrytering ska fördelningen 40/60 procent beaktas. Vid likvärdiga kvalifikationer ska det underrepresenterade könet eller personer födda utom Norden särskilt beaktas. Fördjupad analys om hur mångfald beaktats vid rekryteringar 2015-2016 Undersöka förutsättningarna för att erbjuda nyanlända ingenjörer praktik i våra verksamheter.	HR Samtliga chefer HR	Redovisning av uppföljning i Jämix, Bilaga 1 Analys slutfördes inte p.g.a. brist i grunddata. Aktivitet med start 2017. Planerad praktik hösten.	I samarbete med stadens tekniska förvaltningar etablera arbetssätt för att i samarbete finna kandidater med rätt kompetens.
Reviderad Handlingsplan vid Diskriminering och kränkande särbehandling Medarbetarperspektivet	Att i samarbete med Fastighetskontoret ta fram ny handlingsplan. Under våren 2017 implementera den nya handlingsplanen genom att vid APT kommunicera rutiner och hantering av kränkande särbehandling och trakasserier.	HR HR Samtliga chefer	Plan antagen i FSG våren 2017 Uppföljning görs i Likabehandlingsplan 2018-2020.	Aktivitet planeras genomföras hösten/vinter 2017.
Det ska inte förekomma diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna Chefer och medarbetare ska veta att SBK har en handlingsplan för likabehandlingsfrågor.	Gå igenom likabehandlingsplanen vid introduktion, årligen vid chefsmöte samt kommuniceras via Intranätet. JÄMIX® samt likabehandlingsplan diskuteras vid FSG/LSG samt på APT	HR Samtliga chefer HR Samtliga chefer	Redovisning av uppföljning i Jämix och Medarbetarenkät, Bilaga 1 Likabehandlingsplanen presenteras på Intranätet och av chefen i medarbetarens introduktion.	Följs upp kontinuerligt. Material uppdateras kontinuerligt.

Chefer och medarbetare ska ha kunskap i diskrimineringslagens grunder så att värderingar, attityder och förhållningssätt utvecklas enligt likabehandlingsplanens intentioner och integreras i arbetsmiljöarbetet Medarbetarperspektivet Invånarperspektiv	Medarbetare får på arbetstid besöka West Pride. Föreläsning om HBTQ för chefer och fackliga. Föreläsning om HBTQ för samtliga anställda 2017.		Information om och uppmaning att besöka West Pride bl.a. vid Fika på kartan och på intranätet. Aktivitet genomförd, december 2015	Information genomförd. Aktivitet planeras i början av 2018.
Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska inte finnas Medarbetarperspektivet	Lönekartläggning för lika och likvärdigt arbete. Fördjupad löneanalys vid skillnad i löner män/kvinnor.	HR	Redovisning av uppföljning i Jämix, Bilaga 1 Fördjupad analys och uppföljning görs i samband med den årliga löneöversynen.	Följs upp kontinuerligt.
Tydliggöra orsaker bakom sjukfrånvaro ur ett könsperspektiv Medarbetarperspektivet	Medvetandegöra hälsofrågor i medarbetarsamtalet. Fördjupad analys om orsaker till skillnaden mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro	Samtliga chefer HR HR	Redovisning av uppföljning i Jämix, Bilaga 1 Analys genomförs 2018 och redovisas i nästa plan.	Följs upp kontinuerligt.
Arbete och föräldraskap ska gå att kombinera för både kvinnor och män. Medarbetarperspektivet	Kartläggning av uttag av föräldraledighet via JÄMIX-mätning	HR Samtliga chefer	Redovisning av uppföljning i Jämix, Bilaga 1	Följs upp kontinuerligt. Mål uppfyllt. Fortsätt bevaka
Samma sysselsättningsgrad oberoende kön. Medarbetarperspektivet	Kartläggning via JÄMIX-mätning	HR Samtliga chefer	Redovisning av uppföljning i Jämix, Bilaga 1	Följs upp kontinuerligt. Mål uppfyllt. Fortsätt bevaka
Samma anställningsform oberoende av kön Medarbetarperspektivet	Kartläggning av skillnader i anställningsform ur genusperspektiv.	HR Samtliga chefer	Redovisning av uppföljning i Jämix, Bilaga 1	Följs upp kontinuerligt. Mål uppfyllt. Fortsätt bevaka

Könsuppdelad statistik	Kartlägga nyckeltal som är/borde vara könsuppdelad.	Samtliga chefer HR	HR har i samarbete med chefer och andra funktioner undersökt deras verksamheter men konstaterar att i dagsläget saknas stöd/metoder för att mäta relevanta nyckeltal.	Nuvarande IT-system (eller andra uppföljningssystem) är inte konstruerade för att få fram könsuppdelad statistik. Kartlägga könsrepresentation i olika grupper vid SBK. Redovisas i plan 2018 – 2020. Fortsätta söka relevanta nyckeltal.
Medarbetarperspektivet Invånarperspektiv				
Likabehandlingssäkrad Arkitekturstrategi	Säkerställa likabehandlingsperspektiv i arbetet med arkitekturstrategin	Strategiska avd	Framtagandet av arkitekturstrategin pågår. I den ska finnas förutsättningar för att öka tillgängligheten och öppna staden för alla.	Fortsatt uppföljning i Likabehandlingsplan 2018 – 2020.
Säkerställa likabehandling i detaljplanearbetet	Arbeta enligt SKA och BKA för att få med dess intentioner i genomförandet och detaljplanearbetet. Implementeras och tydiggörs i GEM.	Planavd Strategiska avd	Vägledning för SKA och BKA i detaljplanearbetet har tagits fram. Vissa brister har identifierats och vägledningen ska utvecklas ytterligare.	Fortsatt uppföljning i Likabehandlingsplan 2018 – 2020.
Invånarperspektiv				
Säkerställa likabehandlingsperspektiven i arbetet med trafikplaneringen.	För att få ökad kunskap och medvetandegöra likabehandling bevaka forskning etc för att med helhetsperspektiv arbeta med trafik- och stadsplanering.	Strategiska avd Planavd	Redovisas i Likabehandlingsplan 2017 – 2019	Vid utformning av kollektivtrafik och anslutande miljöer säkerställa att hänsyn tas till tillgänglighet och trygghetsfaktorer för alla (Övergripande målbild 2035, Koll2035)
Invånarperspektiv				
Säkerställa likabehandlingsperspektivet i kontorets kundstrategiarbete	Arbeta in likabehandlingsperspektivet i kontorets kundstrategiarbete.	VS Kontorsledning	Redovisas i Likabehandlingsplan 2017 – 2019	Likabehandling beaktas i pågående utrednings- och processarbetet med att utveckla kundstrategier. Följs upp i plan 2018-2020
Invånarperspektiv				

BILAGA 1 - Nuläge Stadsbyggnadskontoret - Statistik

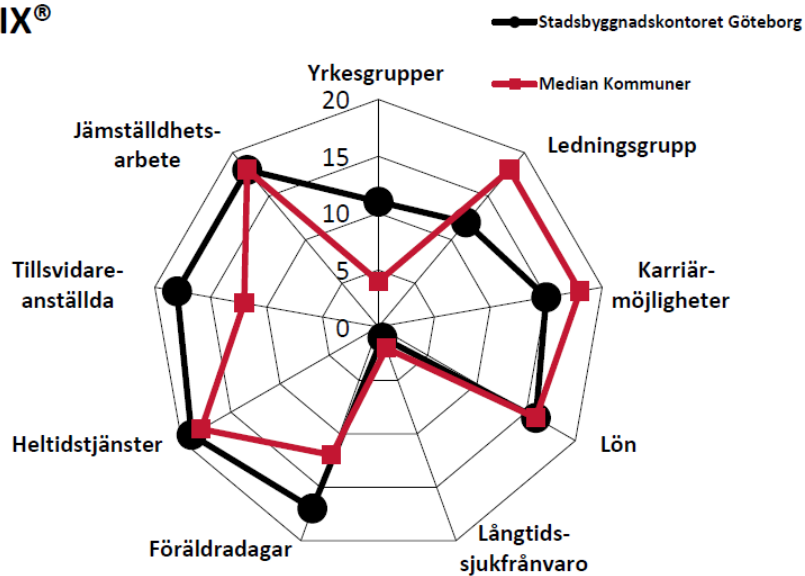
Arbetsförhållanden

Översikt - JÄMIX®

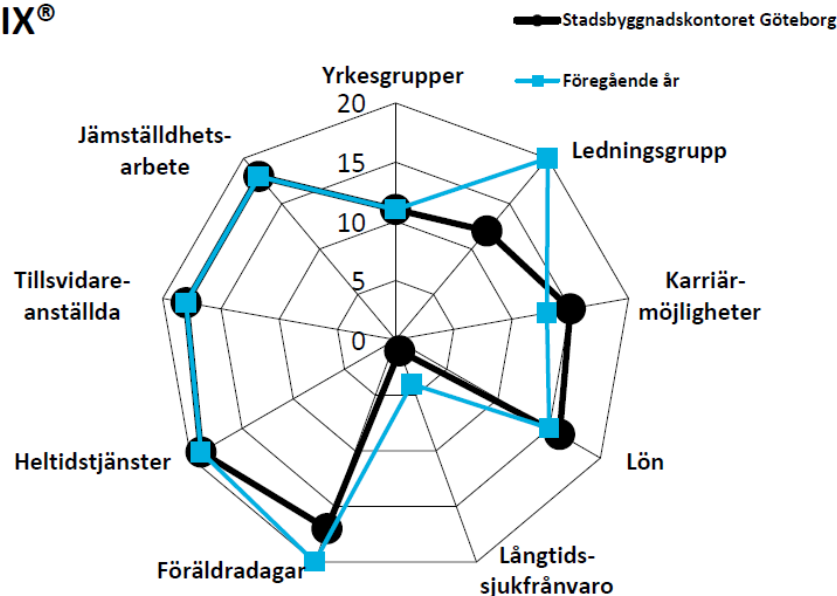
JÄMIX är Nyckeltalsinstitutets verktyg för uppföljning av jämställdhet. Det tydliggör strukturen i organisationen och gör det möjligt för Stadsbyggnadskontoret att jämföras med andra organisationer. Nio nyckeltal vägs samman till ett jämställdhetsindex som är ett mått på hur långt jämställdheten kommit. JÄMIX bygger på 2016 års uppgifter.

I samarbete över avdelningarna arbetar SBK med att kartlägga verksamheten för att hitta relevanta mätetal. Några uppslag har identifierats men de är ännu inte kvalitetssäkrade för att användas i analys av verksamheten.

JÄMIX®



JÄMIX®



(Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet, desto bättre jämställdhet.)

Ett högt värde i dessa cirkeldiagram innebär inte att det är ett högt betyg, utan att statistiken är lika för män och kvinnor. Ett högt värde på till exempel lön eller långtidssjukfrånvaro betyder inte att organisationen har hög lön eller låg långtidssjukfrånvaro, det betyder att löner och långtidssjukfrånvaron är lika för män och kvinnor.

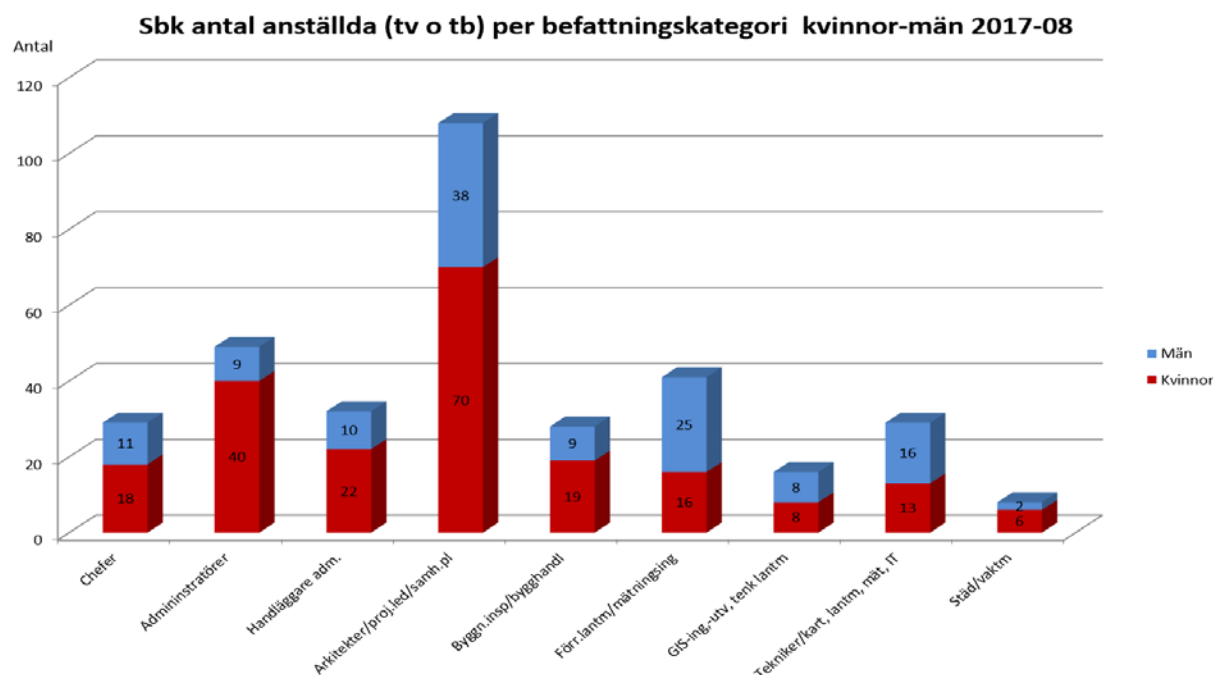
De områden där SBK avviker mest från övriga kommuner är "Yrkesgrupper", "Föräldradagar" och "Tillsvidareanställda" där det är mer jämställt på SBK. I mätfaktorerna "Ledningsgruppen" och "Karriärmöjligheter" har skillnaden ökat jämfört med föregående år då det var jämställt.

Årets jämställdhetsvärde i Jämix 2016 för Stadsbyggnadskontoret är 127 poäng vilket är lägre än Jämix 2015 (138). Medianvärdet för kommunerna 2016 är 113 poäng. Stadsbyggnadskontoret har placering 49 av 208 medverkande organisationer.

Personalstruktur

Anställningsform – kön

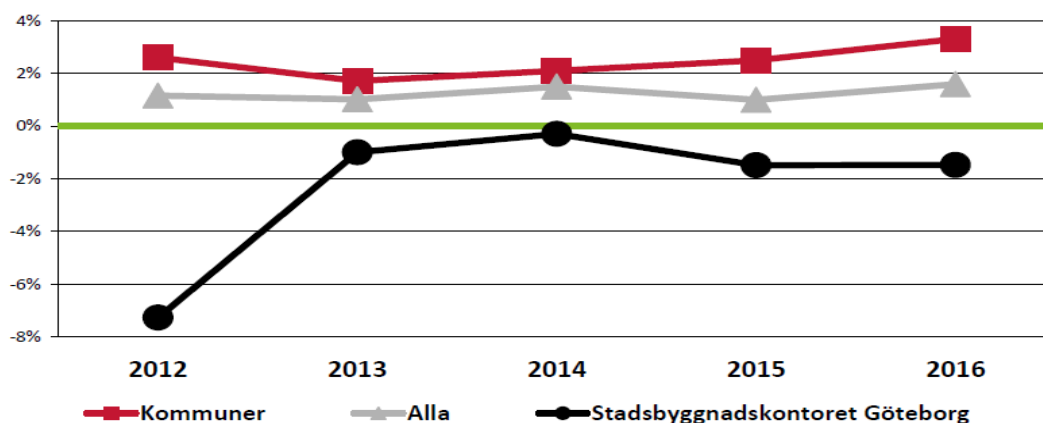
Kriteriet för kvantitativ jämställdhet är enligt SCB (statistiska centralbyrån) en könsfördelning mellan 40–60 %. Finns det mer än 60 % av det ena könet är den kvinno- eller mansdominerad. De yrkesgrupper på stadsbyggnadskontoret som närmast uppfyller måttet för kvantitativ jämställdhet är förrättningslantmätare/mättningsingenjörer och GIS-ingenjörer. De mest kvinnodominerade yrkesgrupperna är administratörer, arkitekter/projektledare, administrativa handläggare och byggnadsinspektörer/bygglovhandläggare.



I augusti 2017 var 340 medarbetare anställda och av dessa är 62 % kvinnor och 38 % män. År 2016 fanns det 335 anställda och fördelningen kvinnor och män var ungefär lika som i år.

Enligt JÄMIX 2016 har kvinnor och män tillsvidareanställning i nästan samma omfattning på stadsbyggnadskontoret, se nedan. Ju närmare 0,0 % desto mindre skillnad mellan kvinnor och män.

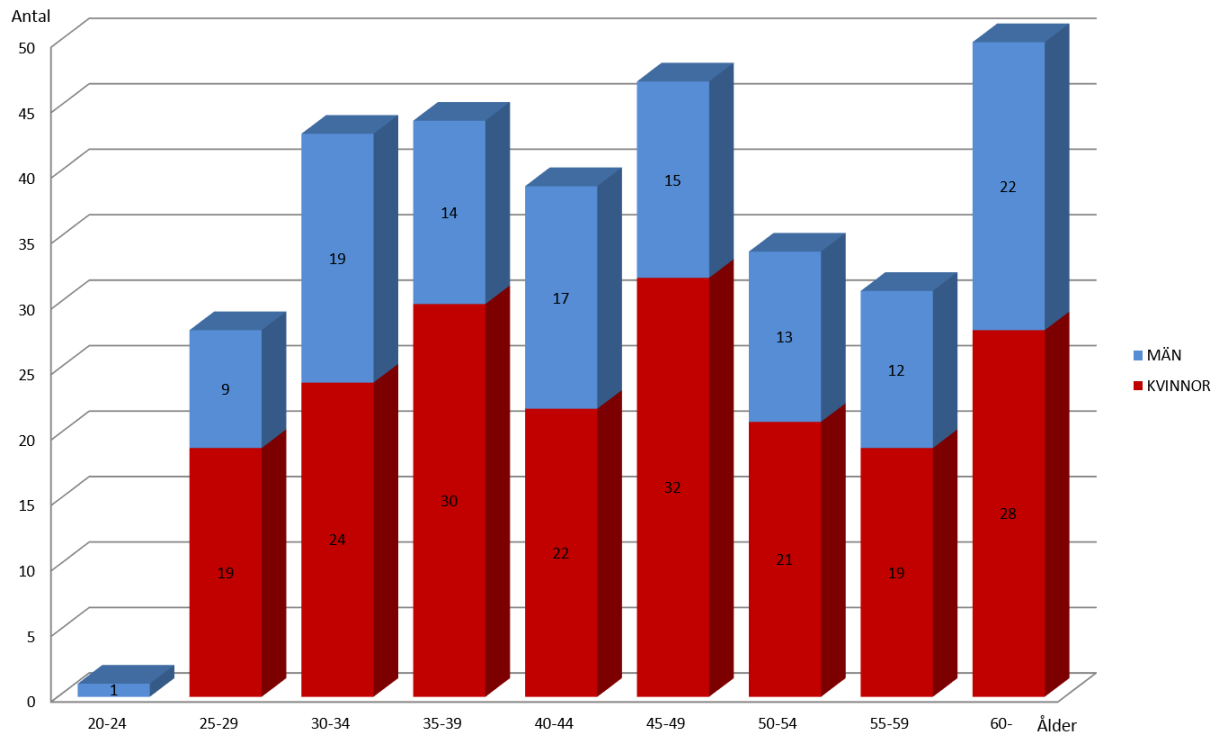
Skillnad andel tillsvidareanställda kvinnor/män - historisk utveckling



Ålder och kön

I augusti 2017 är den största åldersgruppen på stadsbyggnadskontoret 60 år och äldre och den näst största är 45–49 år. De åldersgrupper som ökat mest är 30 – 39 år. I samtliga grupper är det något fler kvinnor än män och skillnaden har ökat i åldersgruppen 30–39 år. Medelåldern på stadsbyggnadskontoret är 44,9 år (2016 45,4 år).

Sbk antal anställda (tillsv) per åldersgrupp kvinnor-män 2017-08



Andel utrikes födda

Av Stadsbyggnadskontorets chefer 2016 har 14 % utländsk bakgrund (utrikes födda eller födda i Sverige men båda föräldrar har utländsk bakgrund). Statistiken visar att SBK inte speglar befolkningsstrukturen i Göteborg. I statistiken nedan redovisas bara grupper med fler än 10 anställda.

	2014		2015			2016		
	Andel utrikes födda	Andel födda utanför Norden	Utländsk bakgrund	Utrikes födda	Födda utanför Norden	Utländsk bakgrund	Utrikes födda	Födda utanför Norden
Anställda chefer:								
Stadsbyggnadskonto	8 %	4 %	12 %	10 %	9 %	14 %	7 %	3 %
Totalt fackförvaltn	10 %	8 %	20 %	16 %	14 %	11 %	8 %	6 %
Totalt kommunen	12 %	9 %	27 %	24 %	21 %	12 %	9 %	6 %
Befolkningen	32 %	23 %	32 %	24 %	21 %	34 %	25 %	23 %

På stadsbyggnadskontoret har drygt 14 % av de tillsvidareanställda utländsk bakgrund. I statistiken nedan redovisas grupper med fler än 10 anställda.

	2014	2015		2016	
		Utländsk bakgrund	Utrikes födda	Utländsk bakgrund	Utrikes födda
Tillsvidareanställda totalt SBK	10 %	14 %	10 %	14 %	9 %
Administratörer	0.0 %	12 %	0 %	11 %	0 %
Handläggare	0.0 %	4 %	0 %	4 %	4 %
Ingenjör, arkitekt m fl.	9 %	12 %	11 %	12 %	9 %
Tekniker m fl.	35 %	35 %	35 %	31 %	31 %

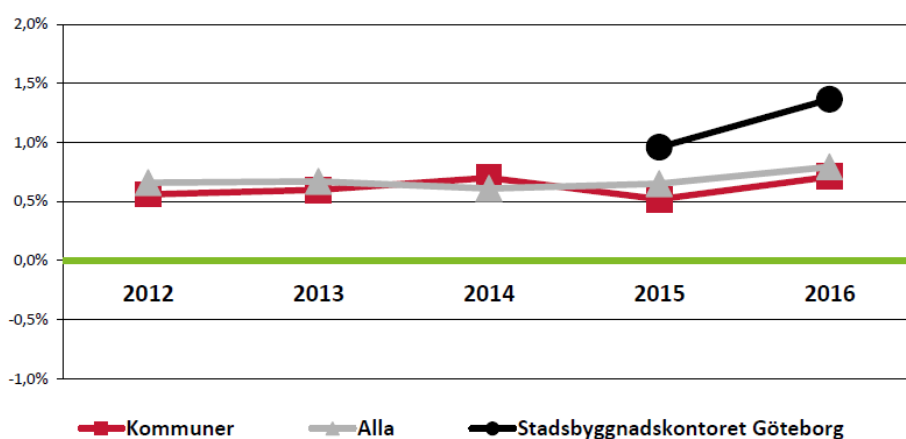
Sjukfrånvaro

I JÄMIX mätning 2016 har kvinnor högre sjukfrånvaro än män och skillnaden har ökat något jämfört med tidigare år. 2016 var den totala sjukfrånvaron 6,7 % för kvinnor och 3,3% för män. Frånvaron är relativt jämnt fördelat i åldersgrupperna men något högre för 50 år och äldre.

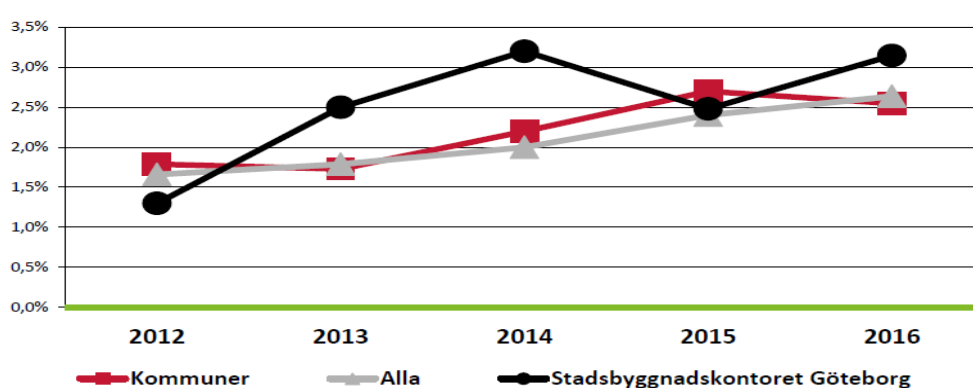
2016 gjordes en studie om sjukfrånvaro och vad som påverkar den, studien redovisades i föregående likabehandlingsplan. Fördjupad analys har därefter inte gjorts för att kartlägga bakomliggande orsaker till differensen mellan kvinnors och mäns frånvaro på grund av resursbrist. Det är en svår fråga men vi kommer att fortsätta arbeta för att finna verktyg att identifiera vad som påverkar sjukfrånvaron vid SBK.

Vi arbetar med förebyggande och hälsofrämjande aktiviteter både på individ- och gruppnivå bl.a. med föreläsningar inom området, som t.ex. Hälsofrämjande ledarskap.

Skillnad i kort sjukfrånvaro (kvinnor/män) - historisk utveckling



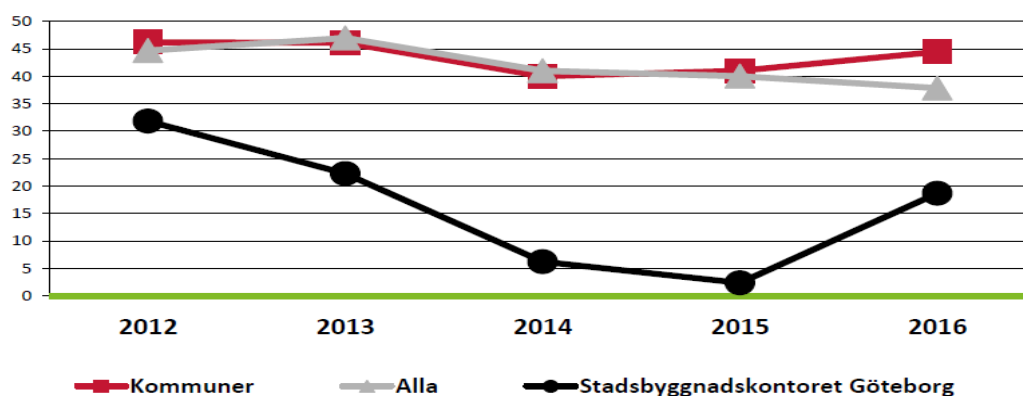
Skillnad i lång sjukfrånvaro (kvinnor/män) - historisk utveckling



Förvärvsarbete och föräldraskap

Diagrammen nedan visar hur många föräldradagar som män i genomsnitt tagit ut i förhållande till kvinnor. Nyckeltalet är tänkt att spegla jämställdhetskulturen i organisationen. Om skillnaden mellan mäns och kvinnors uttag av föräldradagar är mindre än 10 dagar anses det vara jämställt. För 2015 var skillnaden nästan 0 men har nu ökat till 19 dagar.

Skillnad i uttag av föräldradagar - historisk utveckling



Trakasserier och kränkningar

I 2016 års medarbetarenkät uppger 92 % att de inte utsatts för kränkande särbehandling eller diskriminering. Av de upplevda kränkningarna är de största diskrimineringsorsakerna ålder och kön. Denna siffra har minskat en procentenhet från föregående års mätning men är fortfarande något högre än Göteborg Stad totalt (89 %). Under året har SBK tagit fram en reviderad Handlingsplan vid Diskriminering och Kränkande särbehandling.

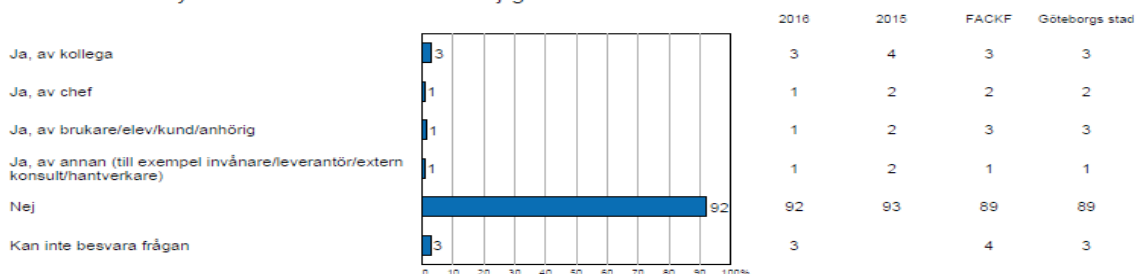
Det är viktigt att i det systematiska arbetsmiljöarbetet motverka diskriminering och alla former av trakasserier och kränkningar. Lagstiftningen är tydlig med en vision om nolltolerans. Staden ska vara ett föredöme när det gäller att motverka alla former av diskriminering. Inkluderande och öppna arbetsplatser fria från kränkningar, trakasserier och diskriminering är en förutsättning för att vi ska kunna leva upp till målet att vara en attraktiv arbetsgivare och för att kunna svara mot uppdraget att leverera likvärdig service till göteborgarna.

Homo- Bi- Trans-Queer (HBTQ) på stadsbyggnadskontoret

Som aktiviteter för att uppnå målet att motverka diskriminering i samband med sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck uppmuntras stadsbyggnadskontorets medarbetare att besöka West Pride – HBTQ festivalen i Göteborg och de föreläsningar och aktiviteter som anordnas på arbetstid. En föreläsning om HBTQ och normkritiskt tänkande planeras under 2017 men genomförs i början av 2018.

Kränkningar, trakasserier, hot & våld N300 Stadsbyggnadskontoret

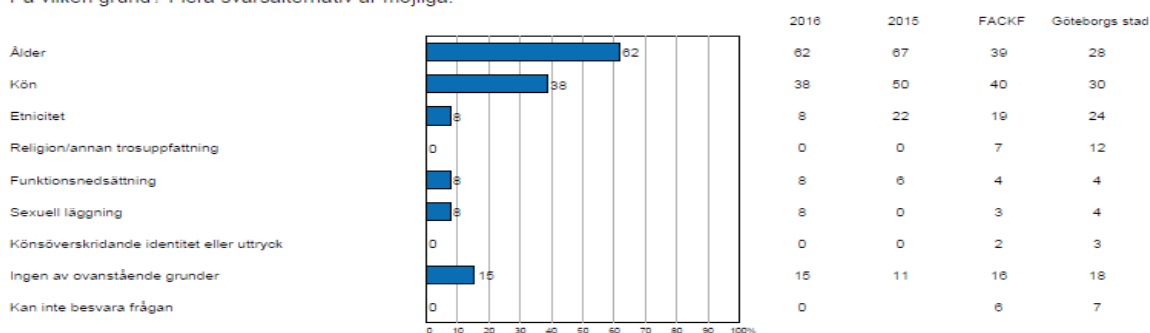
47. Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling grundat på kön, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck? Flera svarsalternativ är möjliga.



Svarsalternativen har ändrats 2016. Svarsalternativ som saknar jämförelse med 2015 är nya

Kränkningar, trakasserier, hot & våld N300 Stadsbyggnadskontoret

48. Om du svarat Ja på föregående fråga (om du varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling): På vilken grund? Flera svarsalternativ är möjliga.



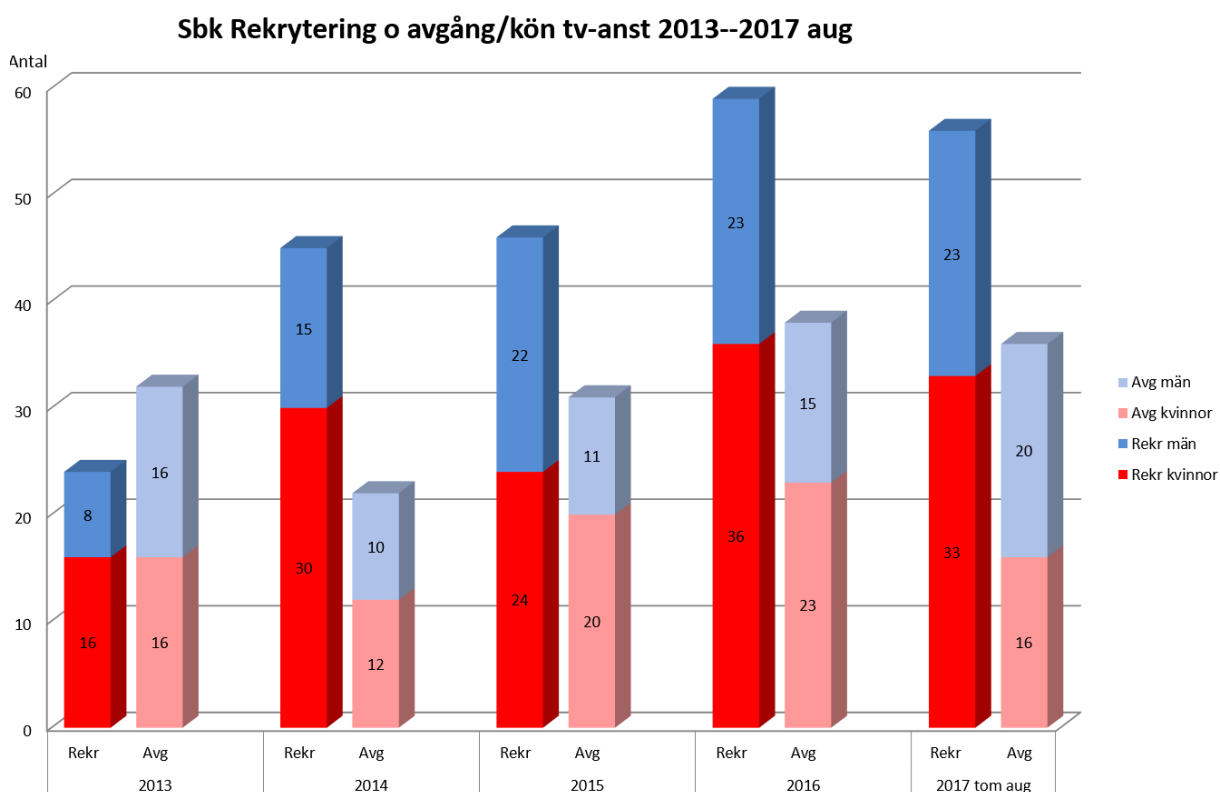
Svarsalternativen har ändrats 2016. Svarsalternativ som saknar jämförelse med 2015 är nya

Rekrytering

I rekryteringsprocessen för Göteborg Stad beskrivs hur stadens chefer ska arbeta med rekrytering. Inriktningen i Göteborgs stads budget är att förvaltningarna ska sträva efter att sammansättningen av medarbetare ska spegla befolkningsstrukturen i Göteborgs Stad.

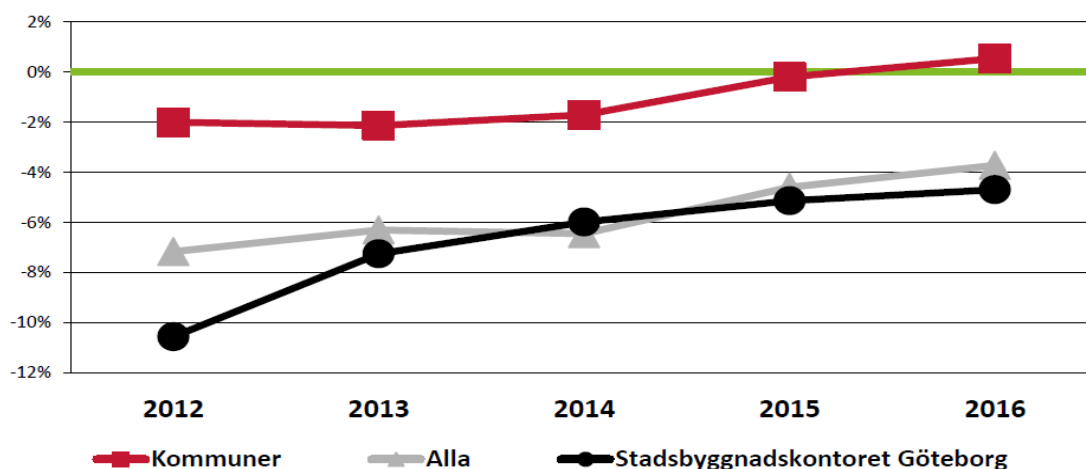
Från januari till och med augusti 2017 slutade 16 kvinnor och 20 män. Under samma period anställdes 33 kvinnor och 22 män. Av tabellen nedan framgår att SBK rekryterar flest kvinnor.

Mångfald inom flera yrkesgrupper tar tid att påverka, men är ett långsiktigt mål för kontoret. I rekryteringsarbetet ska könsfördelningen 40/60 % samt mångfaldsperspektivet särskilt beaktas. Könstillhörighet eller etnisk bakgrund ska särskilt beaktas i valet mellan två kvalificerade kandidater vars meriter bedöms likvärdiga. 2016 gjordes en analys för att undersöka hur mångfalden beaktats vid genomförda rekryteringar. På grund av att svårigheter att få fram tillförlitliga grunddata slutfördes inte analysen. I samarbete med andra förvaltningar tar vi fram praktikplatser för nyanlända med rätt kompetens för vår verksamhet.



Lönefrågor

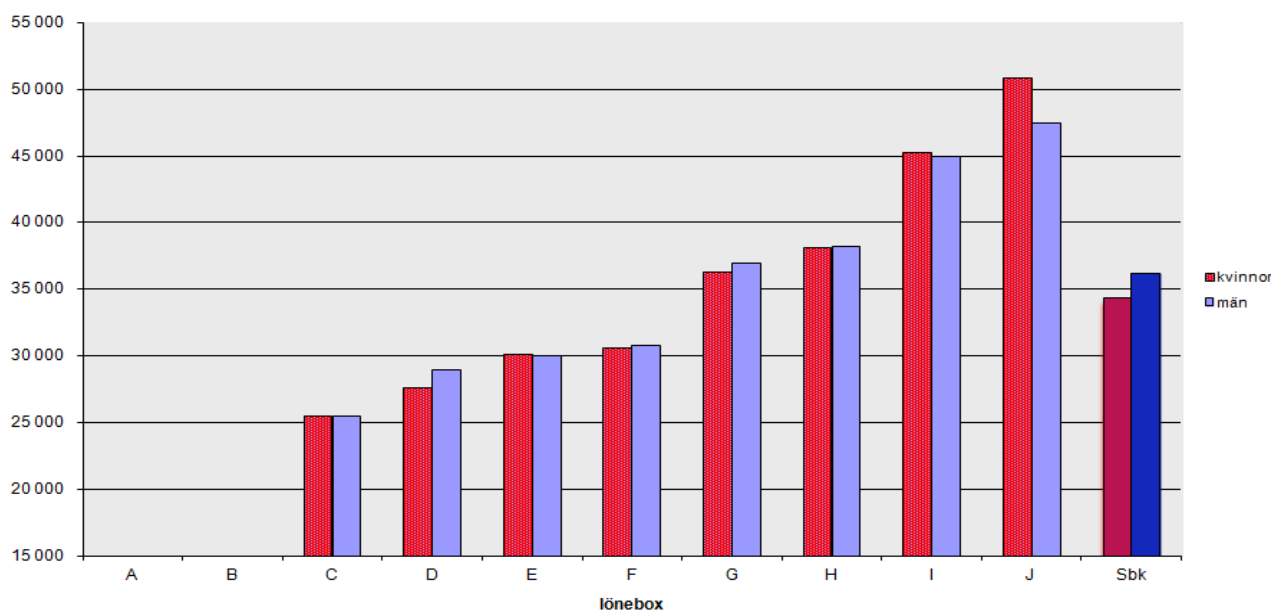
Skillnad mellan kvinnors och mäns löner - historisk utveckling



Diagrammet ovan visar skillnaden mellan kvinno- och manslöners medianvärden för stadsbyggnadskontoret, alla organisationer samt andra kommuner utan att hänsyn tagits till befattning och svårighetsgrad. Om kvinnors och mäns medianlöner per månad är lika stora, är värdet 0 %. Ju mer minus desto lägre lön har kvinnor i förhållande till män.

Vid jämförelse mellan 2016 års medianlön för kvinnor och män i befattningar med samma svårighetsgrad förekommer inte löneskillnader som inte kan förklaras med sakliga skäl. Fördjupad analys av löneskillnader per befattning görs i samband med löneöversyn. För 2017 finns ännu ej någon lönestatistik framtagna.

Medianlön kvinnor - män löneboxar 2016 års lön



BILAGA 2 - Definitioner

Mångfald

Den blandning av bakgrund och kompetens som har betydelse för arbete och kvalitet.

Likabehandling

Likabehandling betyder att alla medarbetare har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i arbetslivet, samt att medarbetarnas kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika påverka utvecklingen inom Göteborgs Stad.

Direkt diskriminering

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 eller ålder.

Indirekt diskriminering

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

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Kränkande särbehandling

Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar vilka under en längre tid riktas mot utpekade enskilda arbetstagare och på ett personligt kränkande sätt ställer dem utanför arbetsgemenskapen. Exempel på kränkande särbehandling kan vara undanhållande av information, förtal, utfrysning, medvetna förolämpningar eller mobbning. Det gemensamma för trakasserier och kränkande särbehandling är att en person förolämpas, hotas, kränks eller blir illa behandlad. Trakasserier, till skillnad från kränkande särbehandling, kan röra sig om en enstaka händelse.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Jämix

Jämix är ett jämställdhetsindex med utgångspunkt i nio mätbara nyckeltal som utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex- ett mått på hur långt jämställdheten har nått. Ju högre poäng desto högre jämställdhet.

BILAGA 3 - De sju diskrimineringsgrunderna

Kön

Alla kvinnor och män ska ha lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Detta innebär till exempel lika möjligheter att utvecklas i jobbet, att lönerna ska vara jämställa, att man ska slippa utsättas för trakasserier. Jämställdhet mellan könen betonas särskilt i Diskrimineringslagen som ställer krav på skriftlig plan för jämställdhetsarbetet och krav på lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner.

Etnisk tillhörighet

Alla har en etnisk tillhörighet. Enligt lagen är etnisk tillhörighet kopplad till etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Var och en har rätt att bestämma sin egen etniska tillhörighet. Många har flera etniska tillhörigheter, en person som är förr i Sverige kan vara både svensk och same, svensk och rom eller något annat. Lagen ställer krav på ett målinriktat arbete med aktiva åtgärder kopplade till etnisk tillhörighet.

Religion eller annan trosuppfattning

Annan trosuppfattning innebär någon annat än religion men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar inkluderas inte i begreppet. Vad som däremot omfattas av begreppet annan trosuppfattning, eftersom de är jämförbara med religion, är buddism, ateism och agnosticism. Lagen ställer krav på ett målinriktat arbete med aktiva åtgärder kopplat till religion och annan trosuppfattning.

Könsidentitet eller könsuttryck

I Diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck är förbjuden. Med det menas personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet eller könsuttryck och syftar på en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön. Alla människor har en könsidentitet och könsuttryck.

Sexuell läggning

Homosexuella, heterosexuella och bisexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning (förmågan att bli kär, förälskad i och attraherad av andra människor).

Funktionsnedsättning

Enligt Diskrimineringslagen är diskriminering som har samband med funktionshinder förbjuden. Enligt lag är funktionshinder varaktiga fysiska psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppet funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Diskrimineringsombudsmannen anser att ett funktionshinder snarare är något som uppstår i en miljö som ställer upp hinder för personer med funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Andra kan förväntas bli ett hinder i samhället i framtiden som till exempel HIV, cancer eller MS (Multipel skleros). Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse. Du är alltså skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning.

Ålder Alla människor, oavsett ålder, kan anmäla diskriminering som har samband med ålder.

BILAGA 4 - Vad kräver diskrimineringslagen? (2008)

Diskrimineringslagens tredje kapitel anger arbetsförhållanden, rekrytering och lönefrågor som områdena inom vilka aktiva åtgärder skall vidtas. Under rubriken arbetsförhållanden pekar man också speciellt ut föräldraskap samt sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

I diskrimineringslagen beskrivs arbetsgivarens ansvar för arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska genomföra åtgärder för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (här är viktigt att komma ihåg att detta också gäller för eventuella framtida anställda). Arbetsgivaren får inte diskriminera på övriga grunder heller men kravet på aktiva åtgärder gäller alltså i dagsläget inte på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning eller ålder.

Däremot är det självklart möjligt att göra mer än lagen kräver, aktiva åtgärder är ett sätt att tidigt identifiera situationer där man riskerar att diskriminera. Nedan följer de paragrafer ur Diskrimineringslagen (2008:567) som arbetsgivaren har skyldighet att arbeta med kopplat till planen.

Diskrimineringslagen 3 kap. Aktiva åtgärder

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren ska vidta 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.

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och

grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren 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. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs 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.

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.