

Avstämning av mål i likabehandlingsplanen 2023–2025

Stadsrevisionen upprättar en likabehandlingsplan för den kommande treårsperioden. Likabehandlingsplanen revideras årligen och följs upp genom avstämning av arbetet med de uppsatta målen. Föreliggande avstämning avser verksamhetsåret 2023.

Mål 1: Ingen ska utsättas för diskriminering eller trakasserier

Ingen ska utsättas för diskriminering eller trakasserier på vår arbetsplats. Vi ska inte heller utsätta dem vi möter externt i vårt arbete för diskriminering och trakasserier.

Kränkande beteende ska inte förekomma, detta gäller även skämt och kommentarer som kan uppfattas som kränkande eller nedlåtande. Vi ska öka vår förmåga till ett normkritiskt tänkande.

Åtgärder

Stadsrevisionen skulle delta i den medarbetarenkät som genomförs i staden och revisionsdirektören skulle göra en uppföljning av enkätresultatet.

Likabehandlingsplanen skulle gås igenom och diskuteras. Minst ett kontorsmöte skulle ägnas åt likabehandlingsfrågor. För att öka medarbetarnas kompetens kring diskriminering skulle de ges möjligheten att vid minst ett tillfälle, på individuell basis, ägna sig åt kompetensutveckling inom likabehandling och normkritiskt tänkande. Medarbetarna uppmanades att dela med sig av tips på kurser och utbildningar och förslag på utbildningstillfällen inom området så att dessa kunde lyftas på revisionskontorets hemsida. Särskilt Pridefestivalen skulle uppmärksammas. Inriktningen för året var att ytterligare fördjupa vår kunskap om likabehandlingsfrågor.

Uppföljning

Ett tidigare planerat kunskapstillfälle med en extern föreläsare som fått skjutas upp genomfördes vid den APT i januari 2023. Revisionskontoret fick då en presentation av funktionshinderombudsmannens uppdrag samt Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021 – 2026.

Stadsrevisionen har deltagit i den medarbetarenkät som staden genomför. Resultatet kring förekomsten av trakasserier och kränkningar redovisades dock inte då antalet medarbetare är för få på kontoret. Stadsrevisionen genomförde i november 2023 en kompletterande medarbetarenkät, där förekomsten av hot och våld, kränkningar och trakasserier under det

senaste året kartlades. Av 31 medarbetare valde 27 att besvara enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 87 procent.

Inga fall av sexuella trakasserier rapporterades i enkäten. Ingen har heller känt sig utsatt för hot eller hot om våld i arbetet.

I undersökningen framkom dock två fall av kränkande särbehandling/mobbning under senaste året.¹ I det ena fallet uppgav svarspersonen att hen blivit utsatt av en kollega, i det andra fallet hade hen blivit utsatt av en chef.

Vidare uppgav två medarbetare att de blivit utsatta för kränkande/diskriminerande behandling under året. I båda fallen av en kollega.²

Revisionsdirektören redogjorde för resultaten av undersökningen vid APT den 18 januari 2024. Vid mötet ombads de medarbetare som blivit utsatta att vända sig till sin chef/revisionsdirektören och/eller till sina fackliga ombud, skydds-/likabehandlingsombud dels för att få stöd, dels för att händelserna ska kunna utredas och åtgärder vidtas. Det är också viktigt att händelserna rapporteras i incidentrapporteringssystemet.

Det har funnits möjlighet för medarbetarna att på individuell basis ägna sig åt kompetensutveckling inom likabehandling och normkritiskt tänkande. Flera medarbetare har använt sig av den möjligheten under året.

I enlighet med diskrimineringslagens krav tog revisionskontoret hösten 2022 fram en riskanalys som belyser risker utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Som ett led i uppföljningen av 2023 har likabehandlingsombudet och revisionsdirektören gjort en uppdatering av riskanalysen. En ny åtgärd som lagts till inför 2024 är tillgänglighetsanpassning av entrédörren på plan 6. Vidare föranleder de rapporterade fallen av kränkande/diskriminerande behandling/mobbning åtgärder som syftar till att skapa ett respektfullt klimat och medvetandegöra alla om ansvaret för den gemensamma sociala arbetsmiljön.

Mål 2: Det ska råda jämställdhet på arbetsplatsen

Revisionsledningen ska aktivt verka för såväl jämställdhet som likabehandling utifrån gällande diskrimineringslagstiftning och tillämpliga arbetsmiljöföreskrifter. Revisionskontoret ska vara en jämställd arbetsplats där ingen förfördelas vid rekrytering, vid fördelning av arbetsuppgifter och kompetensutveckling, och där lönesättning sker utifrån tydliga principer.

Åtgärder

En av de planerade åtgärderna var att rekryteringsprocessen skulle ske på ett strukturerat sätt och med en medvetenhet kring mångfalds- och jämställdhetsfrågor hos ansvariga i

¹ Enkätfrågan löd: Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande särbehandling/ mobbning i arbetet (till exempel vid återkommande tillfällen blivit utfryst, utsatt för oönskade skämt, kommentarer eller systematiskt blivit undanhållen information)?

² Enkätfrågan löd: 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?

ledningsgruppen. När nya medarbetare söks skulle mångfalds- och jämställdhetsaspekterna aktivt beaktas.

Stadsrevisionen skulle genom en aktiv lönepolitik motverka osakliga skillnader i lön mellan medarbetarna samt främja lika möjligheter till löneutveckling. För att motverka osakliga löneskillnader skulle arbetsgivaren göra en lönekartläggning. I de fall osakliga löneskillnader framkommer ska en handlingsplan upprättas. I lönesättningsarbetet ska ingen medarbetare missgynnas på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

Målet att nå en jämställd arbetsplats ska även hanteras genom de åtgärder som identifieras ovan: att kontorets medarbetare alltså ska ges möjlighet att på individuell basis ägna sig åt kompetensutveckling inom likabehandling och normkritiskt tänkande, samt genom att jämställdhets- och likabehandlingsfrågor diskuteras vid minst ett kontorsmöte eller motsvarande.

Uppföljning

Rekryteringar sker utifrån kravprofilen i annonsen och kontorets långsiktiga kompetensbehov. Stadens gemensamma rekryteringssystem används. Urvalen av kandidater sker utifrån en på förhand fastställd kravprofil. I slutfasen sker referenstagning systematiskt (kollega, chef/uppdragsgivare) avseende de mest lämpade kandidaterna. Arbetsplatsen är för liten och rekryteringarna för få för att följa upp jämställdhets- och mångfaldsperspektivet med statistik. Ett stort ansvar vilar på ansvariga, och andra delaktiga i rekryteringsprocessen, att vara bärare av dessa perspektiv. Under 2023 har en rekrytering genomförts.

När det är möjligt har fördelning av interna uppdrag och utvecklingsprojekt skett genom att medarbetarna informeras via mejl eller intranät och de som vill har kunnat lämna in intresseanmälan för deltagande i uppdragen.

Lönerevidering och lönesamtal genomfördes under år 2023 för samtliga medarbetare av närmaste chef.

Inför lönerevideringen 2023 gjordes en översyn av lönekriterierna. Syftet var att i enlighet med stadens löneprocess/lönepolitik, verksamhetsanpassa kriterierna och tydliggöra uppdragets innehåll och förväntningar utifrån befattning.

En lönekartläggning har utförts i samband med uppdateringen av likabehandlingsplanen inför 2024 och redovisas i tabellerna nedan. I lönekartläggningen ingår inte certifieringstillägg. Certifieringstillägget är 2000 kr per månad.

Tabell 1: Lönebild revisorer

Lön	Män	Kvinnor	Samtliga
Medellön	49 375	49 456	49 428
Lägsta lön	43 600	40 400	40 400
Högsta lön	59 400	62 750	62 750

Tabell 2: Lönebild samtliga medarbetare (exklusive revisionsdirektör)

Lön	Män	Kvinnor	Samtliga
Medellön	53 200	50 228	51 282
Lägsta lön	41 300	37 200	37 200
Högsta lön	78 500	76 100	78 500

Det har i analysen av lönekartläggningen inte framkommit några löneskillnader som går att koppla till diskriminering utifrån kön.

Det har inte gjorts någon separat jämförelse av lönerna inom team verksamhetsstöd. Med hjälp av BAS-verktyget jämförs medarbetarnas löner med likande tjänster på andra förvaltningar i staden.

24 av kontorets medarbetare är certifierade kommunala revisorer varav 15 kvinnor och 9 män.