



Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012

Inför den årliga uppföljningen av jämställdhets- och mångfaldsplanen har förvaltningens enheter redovisat hur de arbetat med att förverkliga målen. Även en undersökning av jämställdhetsarbetet genom Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex Jämix har genomförts. Alla chefer samt representanter för de fackliga organisationerna har fått information om resultatet.

Öka kunskapen om jämställdhet och mångfald.

Mål: Alla anställda inom Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning ska känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen och ha kunskaper om vad jämställdhets- och mångfaldsarbetet innebär.

Åtgärd: Cheferna går igenom planen och diskuterar den på APT.

Uppföljning: Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats på arbetsplatsträffar. Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning har i samverkan med de fackliga företrädarna tagit fram ett redskap (årshjul) för att arbeta med och följa upp arbetsmiljöfrågorna. Enligt årshjulet ska en dialog om jämställdhets- och mångfaldsplanen föras på arbetsplatsträffarna.

Arbetsförhållanden

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

Delmål: Andelen långtidsfriska vid förvaltningen ska öka.

Åtgärd: Förvaltningen ska fortlöpande följa upp att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön lämpar sig för alla medarbetare så långt det är möjligt. Uppföljningen sker dels på individnivå och på APT, dels i samverkansgrupper och förvaltningsgrupp genom medarbetarenkäter, skyddsronder och medarbetarsamtal.

Uppföljning: Arbetsmiljön är en stående punkt på dagordningen i förvaltningsgruppen, samverkansgrupperna och på arbetsplatsträffar. Rutiner finns för uppföljning av såväl den fysiska såsom den psykosociala arbetsmiljön och de fackliga representanterna medverkar aktivt i detta arbete.

Skyddsronder har utförts på enheterna och en medarbetarenkät är genomförd inom förvaltningen. Resultatet av denna kommer varje enhet att arbeta med under 2013. Vid den medarbetarenkät som utfördes 2011 har nöjd medarbetarindex (NMI) höjts i jämförelse med den enkät som utfördes hösten 2009. Ett nytt index har tagits fram för medarbetarenkäten för 2012 och därför är jämförelse med tidigare värden inte möjlig.

En utvärdering av det lokala samverkansavtalet har både hösten 2011 samt 2012 utförts. Arbetsmiljöfrågorna tas upp på enheternas APT som en stående punkt. En partssammansatt grupp för samverkan skapades under 2011 och gruppen har bidragit till att det lokala samverkansavtalet samt årshjulet har reviderats. Enhetschefer har informerat och uppmuntrat medarbetare att nyttja friskvårds-subventionen samt friskvårdstimmen.

Samtliga chefer erbjöds hösten 2011 arbetsmiljöutbildning i det hälsofrämjande ledarskapet. Några verksamheter inom förvaltningen har deltagit i projektet verksamhet och hälsa som har målsättningen att minska långtidssjukfrånvaron. Inom projektet arbetar man även med jämställdhetsfrågor. Långtidssjukfrånvaron i förvaltningen har totalt sett under perioden minskat. Jämixresultatet visade att andelen kvinnor är långtidssjukskrivna i större omfattning än andelen män.

Rekrytering

Mål: Verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män oavsett ålder och bakgrund.

Delmål: Eftersträva en ökad andel män inom vård, omsorg och förskola. Eftersträva en jämn åldersspridning.

Åtgärd: Förvaltningens annonser ska utformas så att det framgår att förvaltningen ser det värde jämställdhet och mångfald kan tillföra verksamheterna i form av olikheter hos medarbetarna.

Uppföljning: Vid en genomgång av platsannonser har andelen annonser ökat där jämställdhets- och mångfaldsaspekter uppmuntras. Samtliga chefer har erbjudits utbildning i kompetensbaserad rekrytering under hösten 2012. Kompetensbaserad rekrytering är en effektiv och träffsäker rekryteringsmetod som kan säkerställa att diskriminering i samband med rekrytering undviks.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Mål: Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män och alla ska ges lika möjligheter till utveckling och befordran. Arbetet ska vara organiserat så att medarbetare upplever att det underlättar att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Åtgärd: Vid vakans ska deltidsanställd ges möjlighet till att höja sin sysselsättningsgrad enligt särskild rutin. Detta gäller endast inom enheten och innan rekrytering sker. Den deltidsanställda meddelar chefen om önskemål att höja sin sysselsättningsgrad när möjlighet finns.

Medarbetare ska kunna vara delaktiga i att påverka sin arbetstid och förläggning av arbetstid så långt som möjligt.

Chefer ska vara generösa med att bevilja ledigheter för medarbetare som av kulturella eller religiösa skäl har önskemål om ledighet vid högtider och semester. Vid förläggning av möten, kurser och konferenser möjliggör cheferna att småbarnsföräldrar och deltidssjukskrivna kan delta. Detta ska särskilt beaktas vid övernattningskonferenser.

Vid föräldraledighet och sjukfrånvaro ska både chef och den ledige medarbetaren verka för att hålla god kontakt. Alla chefer ska se till att information från arbetsplatsträffar delges den anställde, att föräldralediga inbjuds till möten, konferenser m.m.

Uppföljning: Ledigheter, möten och konferenser anpassas så att småbarnsföräldrar har möjlighet att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Medarbetare är delaktiga i att påverka sin arbetstid och förläggning av arbetstid så långt som det är möjligt. Arbetscheman justeras vid behov och hänsyn tas till kulturella och religiösa helger.

Åtgärder för att motverka trakasserier

Mål: Förvaltningen ska vara fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Delmål: Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, etnisk diskriminering och annat förödmjukande beteende får inte förekomma, varken uttalat och synligt eller i form av antydningar eller ”skämt”. Förbudet omfattar alla former av diskriminering och arbetsgivaren är alltid skyldig att omedelbart vidta åtgärder.

Åtgärd: Implementera rutiner på arbetsplatsen för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former.

Chefer ska se till att medarbetarna på arbetsplatsträffar blir informerade om jämställdhets- och mångfaldsplanen. Det är viktigt att chefer på sina möten tar upp diskussioner kring etik, moral och språkbruk. Chefer ansvarar för att det inte finns några bilder, skärmläckare mm som kan uppfattas som könsdiskriminerande eller förnedrande. Varje skriftlig anmälan ska följas upp av personalchefen tillsammans med berörd verksamhet.

Uppföljning: Det har inte anmälts några diskrimineringsärenden till personalchefen under 2010 och 2011. Under 2012 har två ärenden utretts men utan någon vidare åtgärd.

På arbetsplatsträffar informeras om stadens policy för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former. Här sker dessutom återkommande diskussioner om etik, moral och språkbruk. Inom förskolan har alla enheter upprättat egna likabehandlingsplaner samt planer för att motverka kränkande behandling.

Jämställda löner

Mål: Varje medarbetare ska med utgångspunkt från lönekriterierna känna till motivet till den egna lönen.

Åtgärd: Lönekriterierna samt motiveringen till enskilda medarbetares lön ska kommuniceras i lönesamtal mellan chef och medarbetare. Förvaltningens lönepolitiska grupp genomför lönekartläggning och löneanalys i syfte att påvisa eventuella osakliga löneskillnader. Vid löneöversynsförhandlingar och vid nyrekrytering ska lönesättande chef uppmanas att beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet och att inga osakliga löneskillnader ska förekomma.

Uppföljning: Stadsdelsförvaltningen har inrättat en lönepolitisk grupp med representanter från de olika verksamhetsområdena, personalavdelning, stadsdelsdirektör samt fackliga företrädare. Gruppen kommer under perioden 2013–2015 att ta fram en lönepolicy och i samband med detta ses lönekriterierna över.

Enhetscheferna utgår från gällande lönekriterier i de lönesamtal som förs mellan chef och medarbetare i löneöversynen.
