

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2008

INLEDNING

Jämställdhet mellan könen är en grundläggande värdering och ett viktigt instrument för hur vi vill utveckla vår personalpolitik. Norrmalms stadsdelsförvaltning ska vara en jämställd arbetsplats där kvinnor och män behandlas lika ifråga om arbete och anställningsvillkor. Jämställdhetsfrågorna ska integreras i alla verksamheter.

Förvaltningen ska aktivt arbeta för en jämnare könsfördelning och mångfald. Mångfald utgår från att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas oavsett ålder, kön, etnisk/kulturellt ursprung, religion, sexuell läggning och fysiska eller psykiska funktionshinder. Mångfaldsarbetet handlar om att lyfta fram och tillvara ta människors olikheter. Rasism, främlingsfientlighet, kränkande särbehandling eller annan diskriminering kan aldrig accepteras i vår organisation oavsett vem eller vilka det gäller.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ingår som en del i verksamhetsplanen för år 2008 och har behandlats i förvaltningsgruppen i enlighet med förvaltningens samverkansavtal.

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR ÅR 2008

INRIKTNINGSMÅL: Arbetsförhållanden	Handlingsplan - Åtgärder	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för utvärdering
1. Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet p.g.a. etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning § 5, Jämställdhetslag § 4)	Erbjuda flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter Se över arbetsredskap etc. så att de är lämpliga för både män och kvinnor Eftersträva att tillmötesgå anställdas önskemål om ledighet p.g.a. kulturella eller religiösa skäl, vid andra tidpunkter än de traditionellt svenska.	Alla avdelnings- och enhetschefer	Medarbetarsamtal T:2an Enheternas verksamhetsberättelser	Respektive chef Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp
2. Skapa förutsättningar så att män och kvinnor kan kombinera förvärvsarbete med föräldraskap Kvinnor och män ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap (Jämställdhetslag § 5)	- Underlätta för anställda att dela på föräldraledighet - Förlägga möten och internutbildning med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar - Tillse att småbarnsföräldrar kan påverka sin arbetstid. - Där så är möjligt erbjuda distansarbete	Alla avdelnings- och enhetschefer	Medarbetarsamtal T:2an Enheternas verksamhetsberättelser	Respektive chef Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp

INRIKTNINGSMÅL: Trakasserier	Handlingsplan - Åtgärder	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för utvärdering
3. Nolltolerans för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling Förebygga och förhindra sexuella trakasserier (Jämställdhetslagen § 6)	Anställda ska få information vid introduktionen och på arbetsplatsträff om checklistorna ”Sexuella trakasserier på arbetet” och ”Hur man kan hantera ett fall av kränkande särbehandling” Det ska inte finnas bilder, kalendrar eller skärmläckare m.m. på våra arbetsplatser som kan uppfattas kränkande eller diskriminerande	Alla avdelnings- och enhetschefer	Medarbetarsamtal Enheternas introduktionsplaner Enheternas verksamhetsberättelser Medarbetarsamtal T:2an Enheternas verksamhetsberättelser	Respektive chef Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp Respektive chef Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp
4. Förebygga och förhindra etniska trakasserier (Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet p.g.a. etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning § 6)	Informera om förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan och checklistan ”Hur man kan hantera ett fall av kränkande särbehandling” vid introduktion och på arbetsplatsträff	Alla avdelnings- och enhetschefer	Medarbetarsamtal T:2an Enheternas verksamhetsberättelser	Respektive chef Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp Respektive chef

INRIKTNINGSMÅL: Lön	Handlingsplan - Åtgärder	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för utvärdering
5. Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan män och kvinnor Löneskillnader mellan män och kvinnor ska kartläggas (Jämställdhetslagen §§ 10-11) (Föräldraledighetslagen § 16)	I samband med lönesättning, både vid rekrytering och lönerevision, ska lön sättas oberoende av kön Genomföra en lönekartläggning Könsuppdelad lönestatistik ska tas fram Säkerställa att föräldralediga medarbetare inte lönemässigt ”halkar efter” Uppmärksamma och reglera eventuella löneskillnader	Alla avdelnings- och enhetschefer Personalchef Personalchef Alla avdelnings- och enhetschefer	Analysera och jämföra med föregående års lönestatistik i verksamhetsberättelsen	Personalchef sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp

INRIKTNINGSMÅL: Rekrytering	Handlingsplan - Åtgärder	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för ut- Värdering
6. Främja en jämn könsfördelning. Verka för att lediga anställningar söks av både män och kvinnor och särskilt anstränga sig att få sökande av det underrepresenterade könet (Jämställdhetslagen §§ 7-9)	Beakta jämställdhets- och mångfaldsaspekterna vid utformandet av våra platsannonser Vid nyanställningar eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till kompetensutveckling	Personalchef Alla avdelnings- och enhetschefer Alla avdelnings- och enhetschefer	T:2an Enheternas verksamhetsberättelser Medarbetarsamtal	Respektive chef Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp
7. Vid all rekrytering ska personer med rätt kompetensprofil uppmuntras att söka våra lediga tjänster oavsett etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionsnedsättning. (Jämställdhetslagen §§ 7-9 och Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet p.g.a. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning §7)	Vid rekrytering kalla sökande med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder Vid lika meriter anställa sökande med utländsk bakgrund	Alla avdelnings- och enhetschefer	T:2an Enheternas verksamhetsberättelser	Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp

INRIKTNINGSMÅL: Information och Kompetensutveckling	Handlingsplan - Åtgärder	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för ut- Värdering
8. De anställdas kunskaper om jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska förbättras	Genomgång av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan på arbetsplatsträffar Introducera och förankra innebörden av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan vid introduktion av nya chefer Informera de anställda om aktuella jämställdhets- och mångfaldsfrågor via intranätet samt på APT och samverkansgrupper	Alla avdelnings- och enhetschefer Personalchef Personalchef, samt alla avdelnings- och enhetschefer	Medarbetarsamtal Granskning av chefernas introduktionsprogram T:2an Enheternas verksamhetsberättelser	Respektive chef Personalchef sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp