



NORRMALMS STADSDELSFÖRVALTNING
PERSONALAVDELNINGEN

SID 1

2011-12-09

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2010 – 2012

(reviderad version 2011-12-01)

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 ingå som en naturlig del i allt arbete och är en viktig del för att få en bra arbetsmiljö.

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 fysisk eller psykisk funktionsnedsättning. Förvaltningen vill lyfta fram människors olikheter så att förvaltningen utvecklas till en lärande organisation där idéer och kreativitet tas tillvara. Rasism, främlingsfientlighet, kränkande särbehandling eller annan diskriminering kan aldrig accepteras i vår organisation oavsett vem eller vilka det gäller.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats i förvaltningsgruppen i enlighet med förvaltningens samverkansöverenskommelse. Det finns också en särskild partsammansatt arbetsgrupp som arbetar med lönekartläggning på förvaltningen. Inför 2011 har jämställdhets- och mångfaldsplanen uppdaterats där varje aktivitet har tidsbestämts. Några aktiviteter har också tillkommit eller skrivits om.

VERKSAMHETEN I FÖRHÅLLANDE TILL BRUKARNA OCH MEDBORGARNA PÅ NORRMALM

Exempel på mångfaldsinsatser i verksamheten i förhållande till brukare/invånare utifrån ett mångfaldsperspektiv:

Flerspråkiga barn i förskolan:

Norrmalms förskolor strävar efter att bygga en hållbar organisation för att stödja de flerspråkiga barnens språkutveckling i såväl svenska som det egna modersmålet. Arbetet ska vara väl förankrat i organisationens alla led och ha en tydlig koppling till aktuell forskning. Målsättningen är att alla förskollärare och barnskötare ska vara väl insatta i de riktlinjer som tagits fram när det gäller ett språkutvecklande arbetssätt där dialogen mellan föräldrar och förskollärare/barnskötare är central. Personalen på våra förskolor har en positiv attityd till flerspråkighet hos barn och vuxna, såväl föräldrar som personal. Flerspråkighet och mångfald ses som en tillgång. Alla förskollärare och barnskötare inom Norrmalms förskolor får möjlighet att utveckla kunskap kring flerspråkighet, modersmålsutveckling, andraspråksutveckling och språkutvecklande arbetssätt. Flerspråkiga förskollärare och barnskötare i Norrmalms förskolor uppmuntras att använda och synliggöra sin flerspråkiga och interkulturella kompetens. Vid inskolning får alla nya föräldrar frågan om vilket/vilka språk som talas i familjen. Förskolläraren ansvarar för att ett första samtal kring språkomäner sker i dialog med föräldrar i samband med inskolning och uppföljning sker regelbundet vid utvecklingssamtal. Vi uppmuntrar och underlättar för familjer med samma modersmål att knyta kontakt med varandra. I första hand ska modersmålsstödet ges av flerspråkiga förskollärare/barnskötare inom vår organisation i barngruppen, förskolan eller i stadsdelen eftersom det är av stor betydelse att synliggöra flerspråkig kompetens bland personal som en tillgång för verksamheten och som en förebild för barnen.

Exempel på jämställdhetsinsatser i verksamheten i förhållande till brukare och/eller invånare utifrån ett jämställdhetsperspektiv:

”Ansökan om utvecklingsmedel – program för hållbar jämställdhet”

Stadsdelsnämnden ansöker om utvecklingsmedel från Sveriges kommuner och Landsting för genomförande av projekt inom ramen ”Program för hållbar jämställdhet”. Ansökan avser ett jämställdhetsprojekt som planeras omfatta samtliga biståndshandläggare vid beställarenheten äldreomsorg. Syftet är att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i handlägningsprocessen för att biståndshandläggarna i ett vidare perspektiv ska se den enskildes behov. För att skapa en samsyn och ökade kunskaper planeras en utbildning som ska genomföras under fyra halvdagar och ledas av genusforskare vid Stockholms universitet. Parallellt med utbildningen planerar enheten processhandledning i jämställdhetsfrågor för att biståndshandläggarna konkret ska få stöd i att integrera jämställdhetsperspektivet i handlägningsprocessen.

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR ÅR 2010-2012

1. Arbetsförhållanden

	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 och religion eller annan trosuppfattning.				
Mål 2010-2012	Aktiviteter	Tidsperiod för aktivitet	Ansvarig för aktivitet	Uppföljning ska göras genom	Ansvarig för uppföljning
Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare.	- Erbjuder flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter	2011-2012	Avdelningschef Enhetschef	Arbetsmiljöronden 2011 Medarbetarsamtal 2011	Avdelningschef Enhetschef
	- Se över arbetsredskap etc. så att de är lämpliga för både män och kvinnor	2011-01-01 – 2011-09-30		Medarbetarenkät 2011	Personalchef
	- Tillmötesgå anställdas önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl vid andra tidpunkter än de traditionellt svenska när verksamheten så tillåter (<i>omarbetad</i>).	2011-01-01 – 2011-12-31			

	5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.				
Mål 2010-2012	Aktiviteter	Tidsperiod för aktivitet	Ansvarig för aktivitet	Uppföljning ska göras genom	Ansvarig för uppföljning
Arbetet på förvaltningens arbetsplatser ska vara organiserat på ett sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Medelvärde av upplevelsen av hur väl man kan kombinera sitt arbete med sitt privatliv ska öka från 7,3 till 8,0 mellan 2010-2012.	- Förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar	2011-01-01-2011-12-31	Avdelningschef Enhetschef	Enkätuppföljning/enheternas Verksamhetsberättelser 2011 Medarbetarsamtal Arbetsmiljöronden 2011 Medarbetarenkät 2011	Avdelningschef Enhetschef
	- Där så är möjligt erbjuda distansarbete	2011-01-01-2011-12-31			Personalchef
	- Information om rättigheter enligt föräldraledighetslagen och Sthlm stads policy ska ges vid introduktion - ett program ska tas fram.	2011-08-01-2011-12-31			
	- Hålla kontakt med föräldralediga genom inbjudningar till t.ex. arbetsplatsträffar samt skicka minnesanteckningar från dessa.	2011-01-01-2011-12-31			

Mål 2010-2012	Aktiviteter	Tidsperiod för aktivitet	Ansvarig för aktivitet	Uppföljning ska göras genom	Ansvarig för uppföljning
Nolltolerans för trakasserier och repressalier som har samband med kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. - Alla medarbetare ska känna till förvaltningens checklistor gällande Kränkande särbehandling, Sexuella trakasserier och Hot och Våld	- Checklistorna ska tas upp kontinuerligt, minst 2 ggr/per år på arbetsplatsträffar.	2010-2012	Avdelningschef Enhetschef	Arbetsmiljörond 2011 Medarbetarsamtal	Avdelningschef Enhetschef
				Granskning av enheternas APT-protokoll, där dessa checklistor tagits upp. 2011	Personalchef

- Medelvärde på frågan om huruvida man känner sig respekterad på arbetsplats ska öka från 8,4 till 9,0 mellan 2010-2012.	Värderingsspel ska köpas in och prövas på några utvalda enheter (<i>ny</i>)	2011-02-01 – 2011-09-30	Enhetschef	Kvalitativ utvärdering av värderingsspelet. 2011	Personalchef
--	---	-------------------------	------------	--	--------------

2. Rekrytering

	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.				
Mål 2010-2012	Aktiviteter	Tidsperiod för aktivitet	Ansvarig för aktivitet	Uppföljning ska göras genom	Ansvarig för uppföljning
Förvaltningens platsannonser ska utformas så att det framgår att förvaltningen ser det värde mångfald i form av olikheter hos medarbetare kan tillföra verksamheten. Förvaltningen ska eftersträva en jämnare könsfördelning och att öka mångfalden	- Beakta jämställdhets- och mångfaldsaspekter vid utformandet av våra platsannonser – tag fram en övergripande text till annonser (<i>omarbetad</i>) - Vid rekrytering kalla sökanden med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionshinder.	2011-04-01 – 2011-06-30 2011-2012	Avdelningschef Enhetschef	Genomgång av förvaltningsövergripande statistik Granskning av annonser Enheternas verksamhetsberättelser	Personalchef Avdelningschef Enhetschef

Alla anställda ska ha likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling. Kunskap om värdet av mångfald för förvaltningens utveckling ska öka hos chefer och medarbetare. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska vara känd och förankrad på alla arbetsplatser.	- Vid nyanställningar där sökanden har lika meriter eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet.	2011-2012	Personalchef	Arbetsmiljöronden Medarbetarsamtal	
	- Introducera och förankra innebörden av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan vid introduktionen av nya chefer – tag fram ett program (omarbetad)	2011-03-01 – 2011-06-30		Jämix-resultat	
	- Genomgång av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan på APT			Årsredovisning 2011	
	- Introducera och informera om aktuella jämställdhets- och mångfaldsfrågor på förvaltningens chefsmöten - Upprätta skriftliga individuella kompetens- utvecklingsplaner för samtliga medarbetare	2011 2011		Årsredovisning 2011	

3. Lönefrågor

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					
Mål 2010-2012	Aktiviteter	Tidsperiod för aktivitet	Ansvarig för aktivitet	Uppföljning ska göras genom	Ansvarig för uppföljning
Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan män och kvinnor Stadens och förvaltningens lönepolitik ska vara känd av alla medarbetare. Varje medarbetare ska med utgångspunkt av lönekriterierna känna till motiven till den egna lönen	I samband med lönesättning , både vid rekrytering och lönerevision, ska lön sättas oberoende av kön	Löneöversyn 2011	Avdelningschef Enhetschef	Analysera och jämföra med föregående års lönestatistik i verksamhetsberättelsen varje år	Personalchef
	Genomföra lönekartläggning	Jan-feb 2011	Personalchef		
	Könsuppdelad statistik ska tas fram	Jan-feb 2011	Personalchef		
	Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader	Löneöversyn 2011	Avdelningschef Enhetschef		
	Information/utbildning i lönesättning	Jan-mars 2011	Personalchef	Analys av löneutfall för föräldralediga varje år	Personalchef
	Säkerställa att föräldralediga medarbetare inte får en sämre löneutveckling än andra medarbetare	2011	Avdelningschef Enhetschef Personalchef		
	Verksamhetsnära lönekriterier ska tas fram i samverkan (ny)	2011	Avdelningschef Enhetschef Personalchef	Avstämning med de fackliga organisationerna efter löneöversyn.	

4. Verksamheten i förhållande till brukare/invånare

	Planering och uppföljning av verksamheten i förhållande till brukare/invånare				
Mål 2010-2012	Aktiviteter	Tidsperiod för aktivitet	Ansvarig för aktivitet	Uppföljning ska göras genom	Ansvarig för uppföljning
Motverka att invånare och brukare diskrimineras utifrån kön, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning	Varje enhet ska ha tydliga arbetssätt kring hur man arbetar med jämställdhet och mångfald i förhållande till invånare och brukare	2011	Enhetschefer	Enheternas verksamhetsberättelser 2011	Avdelningschef
	Förskolorna ska varje år upprätta likabehandlingsplaner	2011	Förskolechefer	Förskolornas verksamhetsberättelser 2011	Avdelningschef Förskola och Fritid.

Statistiska uppgifter om jämställdhet och mångfald

Alla statistiska uppgifter avser per den 2011-12-01

Normalms stadsdelsförvaltning har 876 anställda (tillsvidareanställda och tidsbegränsade). 86 % av alla tillsvidareanställda är kvinnor och 14 % är män. Motsvarande siffror från 2009 visade 84 % respektive 16 %.

Förvaltningsledning och enhetschefer

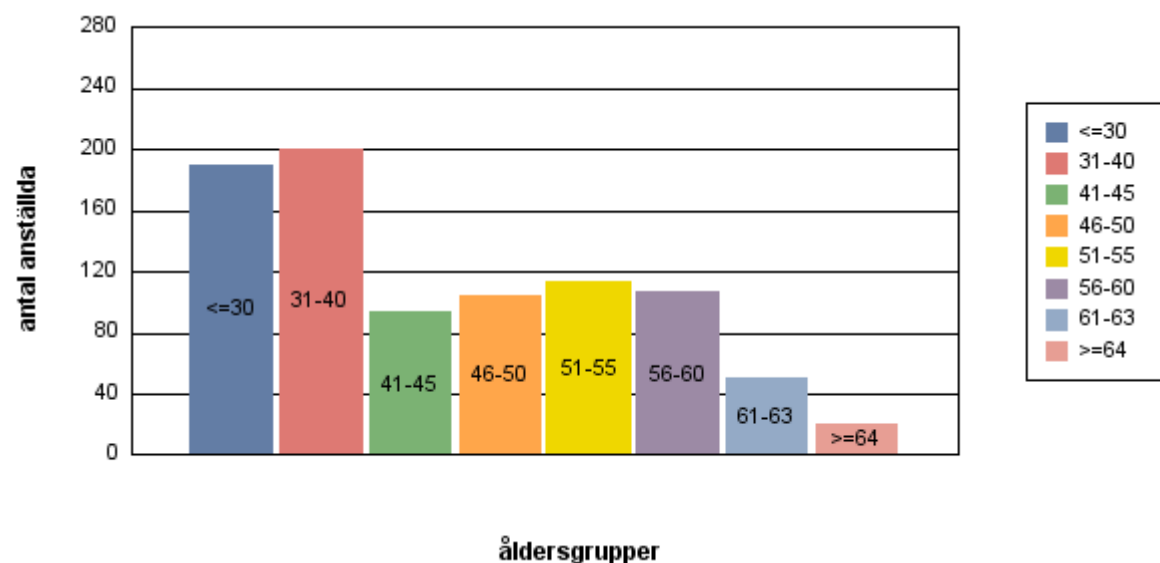
Förvaltningsledningen består av 6 kvinnor och 1 man (2011-12-01).

Förvaltningens enhetschefer består av 19 kvinnor och 1 man.

Enhetschefer	Kvinnor	%	Män	%
År 2010	91,3		8,7	
År 2008	95		5	
År 2007	93,3		6,7	

Ålder och kön för månadsanställda på förvaltningen per den 1 december 2011

Aldersgrupp	Kvinnor	Män	Totalt
<=30	169	22	191
31-40	181	19	200
41-45	80	14	94
46-50	85	20	105
51-55	91	22	113
56-60	91	16	107
61-63	45	7	52
>=64	18	3	21
Totalt	760	123	883



Hel och deltidanställda

81 % av Norrmalms stadsdelsförvaltnings anställda (tillsvidare och tidsbegränsade) är heltidsanställda och 19 % arbetar deltid. Av de deltidanställda är 77 % kvinnor.

Uppföljning av 2010-2012 års Jämställdhets- och mångfaldsplan

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas och följs upp på arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper och i förvaltningsgruppen. Jämställdhets- och mångfaldsplanen utvärderas årligen i samband med arbetet med årsredovisningen där den ingår som en del. Uppföljning av enheternas arbete med jämställdhet och mångfald sker i samband med att lokala verksamhetsberättelser tas fram.