

Resultat – vad har gjorts under 2008

Arbetsförhållanden (4§ JämL): Förvaltningens arbetsplatser ska ha en fysisk och psykisk arbetsmiljö som är lämpad för såväl kvinnor som män som personer med olika etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Alla ska kunna trivas och känna sig trygga på sin arbetsplats.

Resultat:

Uppföljning av frågorna Trivsel och Arbetsklimat i Medarbetarenkäten har genomförts åren 2006 och 2008. Ingångsvärdet på Trivsel och Arbetsklimat från år 2006 låg mellan 3-4 och för 2008 på 7,5.

Föräldraskap (5§ JämL): Förvaltningens jämstälhetsarbete ska skapa möjlighet att förena föräldraskap och förvärsarbete.

Resultat:

Individuella överenskommelser om arbetstider och distansarbete har kunnat erbjudas småbarnsföräldrar vid behov. Även tider vid utbildning och möten har anpassats efter behov.

Nytt flextidsavtal (från nov 2007) har följts upp med enkät till alla anställda. Syftet med enkäten var att få veta om alla anställda känner till det utvidgade avtalet och om de använder sig av det? Har det underlättat i arbetet, familjeplaneringen eller personligen?

Av 460 anställda är det ca 375 anställda som arbetar under flextidsavtalet. 133 (35 %) av dem har svarat. Svaren visar att:

- 50 % känner till flextidsavtalet (50 % män och 50 % kvinnor)
- 25 % använder sig av utvidgade flexmöjligheter (60 % kvinnor och 40 % män). 75 % arbetar som tidigare.
- 20 % tycker att det flextidsavtalet har underlättat, i ordningen *personligen*, *arbetet* och *familjeplaneringen* (60 % kvinnor och 40 % män)

Trakasserier (6§ JämL): Förvaltningen tar bestämt avstånd från varje form av sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Resultat:

Inga anmälningar har inkommit om trakasserier. Studie- och diskussionsmaterial har funnits att låna. (Filmerna: "Dom elva sammansvurna" som handlar om kränkande särbehandling, Scener ur ett arbetsliv som handlar om mångfaldsfrågor samt boken Härskartekniker/motstrategier)

Rekrytering (8-9§§ JämL): Förvaltningen ska eftersträva en strukturerad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess med fokus på mål och ansvarsbeskrivningar. Det innebär att man kan bortse från faktorer som ålder, kön och ursprung, sådant individen själv inte kan påverka.

Resultat:

Ett förslag till utbildning i kvalitetssäkrad/kompetensbaserad rekryteringsprocess har tagits fram och överförs till förvaltningens "Utbildningskatalog för chefer". Planeras att genomföras 2009.

Kompetensutveckling (7§ JämL): Alla medarbetare ska i förhållande till sina arbetsuppgifter ha samma arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Syftet är bl.a. att möjliggöra för den anställde att söka vikariat eller högre befattningar inom och utom förvaltningen

Resultat:

Alla medarbetare har fått information om jämställdhets- och mångfaldsplanen på APT.

Alla medarbetare har haft medarbetarsamtal/utvecklingsplan.

Ett verktyg till chefer har tagits fram med inriktning på mer karriärsplanering. Verktöget har inte varit användbart för alla medarbetare utan har testats på en mindre grupp nyckelpersoner(TN-akademin).

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2009 har lagts in i ILS-systemet.

Lönesättning (10-11§§ JämL): Förvaltningen utgår från den av Stockholms Stad framtagna lönepolicyn. Löneskillnader p.g.a. kön ska inte förekomma.

Resultat:

En lönestatistik har tagits fram i avvaktan på det utvecklingsarbete som pågår på SLK kring lönekartläggning. SLK kommer att tillsätta en arbetsgrupp för att ta fram riktlinjer för fortsatt arbete med lönekartläggning. Representanter från Trafikkontoret har anmält intresse för att delta i utvecklingsarbetet.

Brucar-/kundperspektiv. I framtagande av informationsmaterial ska mångfaldsaspekten vara beaktad. Tillgängligheten ska förstärkas för människor med funktionshinder eller som på annat sätt har svårt att ta del av information

Resultat:

Informationsmaterial finns fortlöpande tillgänglig på webben. Våra broschyrer webbsida, olika foldrar mm speglar mångfalden.