

ÅTGÄRDSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET ÅR 2009

Område/mål	Åtgärd - tidsaspekt	Uppföljning/indikator hur/var?	Ansvar	Resultat 2009
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, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder eller ålder. Alla ska kunna trivas och känna sig trygga på sin arbetsplats.	Aktiviteter: <ul style="list-style-type: none"> Jämix, index tas fram som mäter jämställdhet (arbetsvillkor) mellan kvinnor och män Alla medarbetare ska få information om jämix med resultat Alla medarbetare ska en gång/år få information om årets jämställdhets- och mångfaldsplan Hjälpmedel för olika former av funktionshinder köps in vid behov 	<p>Utvärdering mäts genom 9 nyckeltal, vilka tas fram av Nyckeltalsinstitutet samt frågor från medarbetarenkäten</p> <p>Chef har på APT informerat om jämix med resultat</p> <p>Chef har på APT informerat om årets jämställhets- och mångfaldsplan</p> <p>Utvärdering av inköpta hjälpmedel sker med hjälp av samtal.</p>	<p>Pers.chef</p> <p>Avd.c/ enhetsc</p> <p>Avd.c/ enhetsc</p> <p>Avd.c/ enhetsc</p>	

<p>Föräldraskap (5§ JämL): Förvaltningens jämställhetsarbete ska skapa möjlighet att förena föräldraskap och förvärvsarbete.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anställda med små barn ska ges möjlighet till individuella överenskommelser om arbetstider och distansarbete om arbetet så tillåter • Sammanträden/utbildningar ska i möjligaste mån förläggas så att kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap underlättas. Lämpligt är att möten förläggs mellan kl 9-15 om inte annat överenskommit. 	<p>Chef följer upp i medarbetarsamtal.</p> <p>Chef följer upp på APT</p>	<p>Förv.c Avd.c/ enhetsc</p> <p>Avd.c/ enhetsc</p>	
<p>Trakasserier (6§ JämL): Förvaltningen tar bestämt avstånd från varje form av sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Se vidare bilaga 2 om Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bilder, kalendrar, skärmläckare m.m. som kan uppfattas som könsdiskriminerande eller förnedrande är förbjudna. • Chefer och medarbetare ska vara observanta på tendenser som kan leda till kränkande särbehandling • <i>Härskartekniker/bekräftartekniker och motstrategier</i>, (Elaine Bergqvist) bok att låna. 	<p>Punkt för skyddsron</p> <p>Kränkningar eller diskrimineringar rapporteras till personalchef.</p> <p>Chef informerar på APT att boken finns</p>	<p>Avd.c/ enhetsc</p> <p>Avd.c/ enhetsc</p> <p>Avd.c/ enhetsc</p>	

<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt arbete med att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen. • Kontorets två Armada-högskoledagar ska representera en mångfald 	<p>Uppföljning sker vid månadsmöte av personalchef med avdelningschefer</p> <p>Representanter deltar och speglar kontorets mångfald.</p>	<p>Pers.chef</p> <p>Avd c/ enhetsc</p>	
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alla medarbetare ska ha minst ett medarbetarsamtal/utvecklingsplan per år med lönesättande chef. • Seminarium för alla chefer och medarbetare med fokus på att öka medvetenheten om vad en ”hållbar jämställdhet” innebär. 	<p>Varje avd.chef följer upp om alla haft samtal/tagit fram utvecklings-plan under året. Om inte varför?</p> <p>Chef följer upp med en gemensam diskussion på APT.</p>	<p>Avd.c/ enhetsc</p> <p>Pers.chef Avd.c/ enhetsc</p>	

<p>Lönesättning (10-11§§ JämL): Förvaltningen utgår från den av Stockholms Stad framtagna lönepolicyn. Löneskillnader p.g.a. kön ska inte förekomma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lönesättande chef informerar sina medarbetare om gällande lönekriterier. • En lönekartläggning mellan yrkesgrupper och kön ska årligen genomföras och analyseras. 	<p>Alla medarbetare har inför lönesamtal fått information av lönesättande chef om gällande och sakliga lönekriterier.</p> <p>Utvecklingsarbete pågår på SLK, PAS som tillsätter en arbetsgrupp för att ta fram riktlinjer för fortsatt arbete med lönekartläggning. Representanter från TK deltar i utvecklingsarbetet</p>	<p>Förv.c Avd c/ enhetsc</p> <p>Pers.chef</p>	
<p>Brukar- /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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsmaterial ska finnas tillgänglig via webben. • Vid marknadsföring ska mångfalden i förvaltningen illustreras i våra broschyrer, webbsida, olika foldrar/övrig marknadsföring. • Jämställdhets- och mångfaldsperspektiv integreras alltid i all verksamhet • Jämställdhetsfrågorna och antidiskrimineringsklausulen tillämpas i alla upphandlingar. Klausulen är omarbetad och kommer att delges alla berörda. 	<p>Finns löpande</p> <p>Finns med i allt material löpande</p> <p>Sker löpande</p> <p>Finns med i alla upphandlingar löpande</p>	<p>Avd.c/ enhetsc</p> <p>Avd.c/ enhetsc</p> <p>Avd.c/ enhetsc</p> <p>Avd.c/ enhetsc</p>	