

# Serviceförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan 2009

## bilaga 2.1

Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Ansvar	Amn
<p><b>Arbetsförhållanden (4§ JämL):</b> Förvaltningens arbetsplatser ska ha en fysisk och en psykisk arbetsmiljö som är lämpad för såväl kvinnor som män som personer med olika etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Alla ska känna sig trygga på sin arbetsplats.</p>	Ett index (jämix) tas fram som mäter jämställdhet (arbetsvillkor) mellan kvinnor och män	Utvärdering mäts genom 9 nyckeltal som tas fram av Nyckeltalsinstitutet	Adm chef	
	Alla medarbetare ska få information om jämix med resultat	Chef informerar på APT	chef	
	Hjälpmedel för olika former av funktionshinder anskaffas vid behov	Utvärdering av inköpta hjälpmedel sker med hjälp av samtal	chef	
	Stadens medarbetarenkät följs upp varje år och handlingsplan tas fram utifrån resultatet	Värdet mäts för år 2009 i enkäten.	chef	
	Omfattning av overtidsarbete ska mätas och utvärderas årligen	Via särskild rapport.	chef	
Alla chefer ska få information om diskrimineringslagen	Uppföljning att alla chefer fått informationen	adm chef		
<p><b>Föräldraskap (5§ JämL):</b> Förvaltningens jämställdhetsarbete ska skapa möjlighet att förena föräldraskap och förvärvsarbete</p>	Anställda inom serviceförvaltningen ska ges möjlighet till flexibla arbetstider om arbetet så tillåter för att kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete.	Chef följer upp i medarbetarsamtal	chef	
	Sammanträden/utbildningar ska i möjligaste mån förläggas så att kombination av förvärvsarbete och föräldraskap underlättas.	Chef följer upp på APT	chef	

Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Ansvar	Amn
<p><b>Trakasserier (6§ JämL):</b> Förvaltningen tar bestämt avstånd från varje form av sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling på arbetsplatsen.</p>	<p>Chefer och medarbetare ska vara observanta på tendenser som kan leda till kränkande särbehandling. Anmälningar om kränkningar eller diskriminering anmäls till chef</p> <p>Utarbeta policy och rutiner för att förhindra kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Hänvisar till arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljöplan i avvaktan på att policy och rutiner utarbetas</p>	<p>Kränkningar eller diskrimineringar rapporteras till PA-konsulten</p> <p>Tas fram under 2009</p>	<p>chef</p> <p>Adm.chef</p>	
<p><b>Rekrytering. (8-9§§ JämL):</b> Förvaltningen ska eftersträva en strukturerad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess med fokus på mål och ansvarsbeskrivningar. Det innebär att man ska bortse från faktorer som ålder, kön och ursprung, sådant individen själv inte kan påverka</p>	<p>Påbörja ett arbete med att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen</p> <p>Aktivt arbeta för att attrahera nya grupper utifrån ålder och kön vid rekrytering</p>	<p>Utvärdering av rekryteringsprocessen under hösten 2009</p> <p>Utvärdering görs under 2010</p>	<p>Adm.chef</p> <p>Adm.chef</p>	
<p><b>Lönesättning. (10-11§§ JämL):</b> Förvaltningen utgår från den av Stockholms stad framtagna lönepolicyn. Löneskillnader p g a kön får inte förekomma</p>	<p>Lönesättande chefer informerar sina medarbetare om gällande lönekriterier. Lönepolicyn finns tillgänglig på förvaltningens intranät. Nya chefer får utbildning i lönesättande samtal.</p> <p>En lönekartläggning mellan yrkesgrupper och kön ska årligen genomföras och analyseras</p>	<p>Alla medarbetare har inför lönesamtal fått information av lönesättande chef om gällande och sakliga lönekriterier</p> <p>Lönekartläggning genomförs under året</p>	<p>chef</p> <p>Adm.chef</p>	

Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Ansvar	Anm
KF:s riktlinjer gällande <b>Brukar-/kundperspektiv</b> Samtliga anställda på kontaktcenter ska ges utbildning om nya diskrimineringslag- stiftningen	Utbildningsinsats	Kontrollera att det genomförts	Adm.chef	