

Resultat – vad har gjorts under 2008

Jämställdhets- och mångfaldsplan bilaga 2.2

| Mål | Åtgärd/aktiviteter | Uppföljning | Resultat |
|---|---|---|---|
| <p>Arbetsförhållanden (4§ JämL): 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> | <p>Hjälpmedel för olika former av funktionshinder anskaffas vid behov</p> <p>Stadens medarbetarenkät samt nämndens psykosocial enkät från företagshälsovården följs upp varje år och handlingsplan tas fram</p> <p>Omfattning av övertidsarbete ska mätas och utvärderas årligen</p> | <p>Utvärdering av inköpta hjälpmedel sker med hjälp av samtal</p> <p>Värdet mäts för år 2008 i enkäten. Uppföljning av psykosocial enkät från företagshälsovården sker i april/maj 2008.</p> <p>Via särskild rapport.</p> | <p>Inga större särskilda hjälpmedel har anskaffats</p> <p>Uppföljning har skett via stadens medarbetarenkät. Resultatet bearbetas med samtliga anställda inom verksamhetsområde löner via en konsult</p> <p>Följs upp via LISA-självservice, övertidsjournal, av chef</p> |
| <p>Föräldraskap (5§ JämL): Förvaltningens jämställdhetsarbete ska skapa möjlighet att förena föräldraskap och förvärvsarbete</p> | <p>Anställda med småbarn ska ges möjlighet till individuella överenskommelser om arbetstider och distansarbete om arbetet så tillåter</p> <p>Sammanträden/utbildningar ska i möjligaste mån förläggas så att kombination av förvärvsarbete och föräldraskap underlättas</p> <p>Ett flexitidsavtal har tagits fram</p> | <p>Chef följer upp i medarbetarsamtal</p> <p>Chef följer upp på personalmöten</p> <p>Utvärderas hösten 2008</p> | <p>Individuella överenskommelser om arbetstider och att arbeta hemma har kunnat erbjudas småbarnsföräldrar vid behov</p> <p>Tider vid möten och utbildningar har anpassats vid behov</p> <p>Har utvärderats under hösten. Avtalet behålls oförändrat</p> |

| Mål | Åtgärd/aktiviteter | Uppföljning | Resultat |
|---|--|---|--|
| <p>Trakasserier (6§ JämL): 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</p> <p>Utarbeta policy för att förhindra kränkande särbehandling på arbetsplatsen</p> | <p>Kränkningar eller diskrimineringar ska rapporteras till PA-konsulten</p> <p>Tas fram under 2008</p> | <p>Inga anmälningar om kränkningar har rapporterats.</p> <p>Har ej tagits fram</p> |
| <p>Rekrytering. (8-9§§ JämL): 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>Utvärdering av rekryteringsprocessen under hösten 2008</p> | <p>Har ej utvärderats</p> |
| <p>Lönesättning. (10-11§§ JämL): 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</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>Samtliga medarbetare har fått medarbetarsamtal där lönekriterier gått igenom. Inom verksamhetsområde löner genomfördes traditionell förhandling där lönestrukturen prioriterades. Samtliga chefer har fått utbildning i lönesättande samtal.</p> <p>Ej gjorts</p> |