



Resultat – 2009 års jämställdhets- och mångfaldsplan

Bilaga 5a

Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Resultat
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.	Ett index (jämix) tas fram som mäter jämställdhet (arbetsvillkor) mellan kvinnor och män.	Utvärdering mäts genom 9 nyckeltal som tas fram av Nyckeltalsinstitutet.	Ej genomfört. Genomförs eventuellt 2010.
	Alla medarbetare ska få information om jämix med resultat.	Chef informerar på APT.	Ej genomfört.
	Hjälpmedel för olika former av funktionshinder anskaffas vid behov.	Utvärdering av inköpta hjälpmedel sker med hjälp av samtal.	Inga särskilda hjälpmedel har anskaffats.
	Stadens medarbetarenkät följs upp varje år och handlingsplan tas fram utifrån resultatet.	Resultatet analyseras och utvärderas tillsammans med medarbetarna.	Genomfört.
	Omfattning av overtidsarbete ska mätas och utvärderas årligen.	Följs upp via LISA självservice av chef	Genomfört.
Alla chefer ska få information om diskrimineringslagen.	Uppföljning sker i verksamhetsberättelsen.	Ej genomfört. Genomförs 2010.	

Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Resultat
<p>Föräldraskap (5§ JämL): Förvaltningens jämställdhetsarbete ska skapa möjlighet att förena föräldraskap och förvärvsarbete.</p>	<p>Anställda inom serviceförvaltningen ska ges möjlighet till flexibla arbetstider om arbetet så tillåter för att kunna förena föräldraskap och förvärvsarbete.</p> <p>Sammanträden/utbildningar ska i möjligaste mån förläggas så att kombination av förvärvsarbete och föräldraskap underlättas.</p>	<p>Chef följer upp i medarbetarsamtal.</p> <p>Chef följer upp på APT.</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>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. 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>Anmälda ärenden följs upp, bl a om adekvata åtgärder vidtagits.</p> <p>Tas fram under 2009.</p>	<p>Inga anmälningar om sexuella trakasserier eller kränkningar har rapporterats.</p> <p>Ej genomfört. Genomförs under 2010.</p>

Mål	Åtgärd/aktiviteter	Uppföljning	Resultat
<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>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>Arbetet med att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen pågår, samt hur utvärdering och uppföljning ska göras.</p> <p>Pågår.</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>Genomfört.</p> <p>Genomfört.</p>
<p>KF:s riktlinjer gällande Brucar-/kundperspektiv Samtliga anställda på kontaktcenter ska ges utbildning om nya diskrimineringslagstiftningen.</p>	<p>Utbildningsinsats.</p>	<p>Uppföljning sker i verksamhetsberättelsen.</p>	<p>Ej genomfört. Genomförs under 2010.</p>