

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013-2015

En kombination av olika människors kunskaper, synsätt, värderingar och erfarenheter ska medverka till en ökad förståelse för omvärlden, vilket i positiv riktning påverkar servicen till medborgarna. Ett jämställt samhälle är till gagn för alla och därför är jämställdheten en av de viktigaste mångfaldsfrågorna.

Mångfald bygger på grundsynen likabehandling oavsett ålder, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt fysiska eller psykiska funktionshinder.

Olikheter ska respekteras och användas för att utveckla stadsdelsförvaltningen till en flexibel och mångsidig organisation med utrymme för många idéer, för kreativitet och ett öppet och lärande klimat

Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och mångfald har en stor betydelse nu och i framtiden. Arbetsklimatet i förvaltningens verksamheter ska kännetecknas av respekt för och kunskaper om olikheter mellan människor. Rasism och främlingsfientlighet ska aktivt motverkas.

Arbetet med jämställdhet och mångfald ska integreras i alla verksamheter och ingå som en naturlig del i arbetet och i alla beslut för att synliggöra eventuella brister. Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska inte behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet, dessa frågor är en viktig del i god arbetsmiljö.

Stadsdelsförvaltningen tillåter inte någon form av diskriminering. Förbudet omfattar alla former av diskriminering och oavsett om avsikten varit att diskriminera eller inte. Det är den diskriminerande effekten som är avgörande. Förvaltningen har utarbetade riktlinjer vid misstanke om diskriminering eller kränkande behandling.

Utifrån regeringens mål för jämställdhetspolitiken, diskrimineringslagen och Stockholms stads personalpolicy samt riktlinjer för jämställdhet och mångfaldsarbetet ska Kungsholmens

stadsdelsnämnd arbeta för lika villkor och förutsättningar för män och kvinnor vad gäller arbete, utbildning, inflytande och lön.

Enligt Diskrimineringslagen kap 3, 1§ och Stockholms stads riktlinjer för jämställdhet och mångfaldsarbetet ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet och mångfald i arbetslivet skall uppnås. Förvaltningen har därför en partssammansatt jämställdhets- och mångfaldsgrupp som har till uppgift att medverka till att utveckla arbetet kring jämställdhets- och mångfaldsfrågor samt att bidra till och att följa upp jämställdhets och mångfaldsplanen.

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att medvetet och målinriktat arbeta för att kvinnor och män ska få samma arbetsvillkor, lika rättigheter och utvecklingsmöjligheter. Lagen gäller för hela arbetsmarknaden och för alla former av anställningar. Diskrimineringslagen kap 3, 13§ ålägger arbetsgivaren att upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år. Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret och enhetscheferna ansvarar på sin nivå för jämställdhetsarbetet.

Verksamheten i förhållande till brukare och medborgare

Förskolans läroplan ger medarbetare som arbetar i förskolan instruktioner om vad de skall arbeta med i Läroplanen för förskolan som gavs ut för första gången 1998. De grundläggande demokratiska värdena och varje individs egenvärde betonas starkt. Jämställdhet mellan könen är också en av de aspekter som lyfts fram. Medarbetarna i förskolan har fått i uppdrag att särskilt arbeta för att motverka traditionella könsmonster och könsroller hos barnen. Forskning och litteratur åskådliggör att det finns mycket att arbeta med för att uppnå mer jämställdhet mellan könen. Det krävs en ökad insikt och kunskap om jämställdhetsfrågor för att öka medvetenheten. I förskolan pågår ett ständigt arbete kring värdegrundsfrågor där jämställdhet och

mångfald ingår som en naturlig del. På såväl föräldramöten och föräldraråd samt personalmöten förs aktiva diskussioner och uppföljning av dessa frågor. Ett samarbete mellan förskola och hem måste finnas för att få till stånd en förändring.

Medarbetarna behöver kunskap och ett förändrat synsätt kring jämställdhetsfrågor, för att riktigt inse att detta är ett område som är viktigt att arbeta medvetet med. Alla medarbetare ska genom sitt agerande och bemötande gentemot barn, vårdnadshavare och andra vuxna tydligt visa att de respekterar alla individer. Förskolan ska präglas av en kultur där alla pratar med varandra och inte om varandra. Medarbetarna ska bidra till att skapa ett demokratiskt klimat på förskolan där samhörighet och samspel i barngruppen utvecklas. Förskolan ska vara trygg och säker, och en fri plats från alla former av trakasserier och annan kränkande behandling.

Ett kontinuerligt arbete med värdegrunden och vårt förhållningssätt till vårt arbete och barnen pågår på förskolorna. Avdelningschef och enhetschef har ansvaret att följa upp planerna och de förebyggande åtgärder mot diskriminering som finns i verksamheten. Förskolan har som uppdrag att införliva de människovärden som vi vill att morgondagens medborgare ska besitta. För att uppnå ett samhälle där man oavsett kön skall ges möjlighet att utifrån individuella val kunna utvecklas till allsidiga och medkännande människor måste en större tolerans för olikheter i samhället skapas. Många medarbetares tankesätt kring könsroller och traditioner finns i ryggmärgen och högre kunskap kring genusfrågor krävs för att få ett mer jämställt samhälle i framtiden.

Alla förskoleenheter fortsätter under 2013, arbetet med att utveckla sina likabehandlingsplaner för att dessa skall vara till stöd och hjälp i det dagliga arbetet.

Social Omsorg arbetar mycket med frågor kring våld i nära relation. Genom att öka kunskapsnivån hos medarbetare kan de behov som finns hos brukare och klienter tillgodoses på ett bättre sätt. Ett flertal utbildningsinsatser med inriktning våld i nära relation har genomförts och detta arbete fortsätter. Varje verksamhetsområde har en kontaktperson för dessa frågor. Kontaktpersonerna har fått utbildning under 2011/2012 och skall vara stöd till medarbetarna inom den egna verksamheten i dessa frågor. Två personer inom vuxnenheten har en så kallad specialistfunktion. Dessa två har fått en fördjupad utbildning inom området våld i nära relation och har

en konsultativ funktion mot övriga handläggare inom socialomsorg och äldreomsorgen.

Enheterna som arbetar med äldre och funktionshindrade strävar alltid efter att tillgodose individens önskemål med respekt för kulturell bakgrund och kön

Varje enhet beskriver mer utförligt i den egna verksamhetsplanen, hur man arbetar med frågor kring integration, jämställdhet och mångfald i förhållande till brukare och medborgare. Enheterna inom stadsdelsförvaltningen skall också i sina verksamhetsplaner visa hur de arbetar med Hbt-frågor utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Uppföljning sker genom resultat från brukarenkäter, utvärdering och revidering av likabehandlingsplaner, en årlig enkät om jämställdhet och mångfalds arbete som skickas ut till chefer. Här finns även resultat från JÄMIX, medarbetarenkäten, uppföljning av tidigare års jämställdhets- och mångfald plan samt enheternas verksamhetsberättelse att tillgå.

Statistiska uppgifter om jämställdhet och mångfald

Alla statistiska uppgifter avser 30 september 2013

Kungsholmens stadsdelsförvaltning har 1165 anställda (tillsvidareanställda och tidsbegränsade). 82,2 % av alla är kvinnor och 17,8 % är män.

Andel	Kvinnor	%	män	%
Verksamhetsområde				
Gemensamt stöd	21	61,8	13	38,2
Social Omsorg	52	75,4	17	24,6
Funktionshinder	106	69,3	47	30,7
Barn & Ungdom	510	89,8	58	10,2
Äldreomsorg	269	78,9	72	21,1

Förvaltningsledning och enhetschefer

Förvaltningsledningen 2013 består av 5 kvinnor (83,3%) och 1 man (16,7 %).

Förvaltningens enhetschefer (förvaltningsledningen inte inräknad) består av 76 % kvinnor och 24 % män.

Enhetschefer	Kvinnor	%	Män	%
År 2013	19	76	6	24
År 2012	21	81	5	19

Åldersfördelning tillsvidare- och tidsbegränsat anställda 30 september 2013

Verksamhetsområde	-19 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-65 år	66 år-
Gemensamt stöd	0	3	5	4	10	9	3
Social Omsorg	0	6	13	26	14	10	0
Funktionshinder	0	13	28	36	51	23	2
Barn & Ungdom	0	135	130	129	119	54	1
Äldreomsorg	1	14	72	99	110	42	3

Andelen utrikes födda 2013 i procent

	Kvinnor	Män
Kungsholmens stadsdelsförvaltning	31,6 %	38,2 %
Hela staden	26,2%	27,2 %

I jämfört med 2012 är andelen utrikes födda bland medarbetarna på Kungsholmen oförändrad för kvinnor och har minskat med 0,3 procentenheter för män.

Hel- och deltidanställda

76,5 % av Kungsholmens stadsdelsförvaltnings anställda (tillsvidare- och tidsbegränsade) arbetar heltid och 23,5 % arbetar deltid. Det är en ökning av antalet heltidsarbetande med 0,7 procentenheter sedan 2012.

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron 2012 var för kvinnor 6,7 % och för män 3,7 %, att jämföra med siffrorna 6,3 % för kvinnor och 4,3 % för män 2011. Det har skett en liten ökning av sjukfrånvaron för kvinnor medan männens sjukfrånvaro sjunker.

Uppföljning

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas och följs upp på arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och förvaltningsgruppen. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska följas upp årligen med hjälp av enkäter och JÄMIX. En större utvärdering och uppföljning görs i samband med arbetet med en ny jämställdhets- och mångfaldsplan vart tredje år. Statistik gällande sjukfrånvaron redovisas i verksamhetsberättelsen.

Aktiva åtgärder

Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning 3 kap, 3§ diskrimineringslagen.

Mål och Syfte

Inom förvaltningen pågår ett ständigt arbete som syftar till att förbättra alla medarbetares möjlighet att påverka och vara delaktiga.

Åtgärd/aktivitet	Arbetsplatsträffar minst 10 gånger per år och arbetsplats. Samverkansgrupp minst 4 gånger per år och enhet. Utvecklingssamtal minst 1 gång per medarbetare och år.
Uppföljning	Medarbetarenkät. Uppföljning sker även i förvaltningsgrupp och Alidagrupp (partsammansatt grupp gällande samverkansavtalet).
Ansvar	Förvaltningsledningen Samtliga chefer

Mål och Syfte

Jämställdhetsindex skall öka till den 31 oktober 2015.

Åtgärd/Aktivitet	Att fortsätta med pågående värdegrundsarbete samt övriga aktiviteter i jämställdhets- och mångfaldsplanen. Att årligen mäta jämställdhetsindex (JÄMIX)
Uppföljning	JÄMIX-resultat
Ansvar	Personalenheten

- Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning 3 kap, 4§ diskrimineringslagen.

Mål och Syfte

Arbetsförhållande av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare.

Åtgärd/Aktivitet	Arbetsplatsen ska utifrån verksamhetens krav och vad som är rimligt ur kostnadssynpunkt, anpassas för individuella behov. Fortlöpande uppföljning av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, till exempel genom medarbetarenkäter, skyddsronder och utvecklingssamtal.
Uppföljning	Skyddsrondsprotokoll. Enkät angående den psykosociala arbetsmiljön. Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald. Uppföljning av arbetsmiljöplanen en gång per år. Förvaltningsgruppen tio gånger per år.
Ansvarig	Förvaltningsledningen Samtliga chefer

Mål och Syfte

Säkerhetsställa det systematiska arbetsmiljöarbetet

Åtgärd/Aktivitet	Att under 2015 anordna en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete.
Uppföljning	Uppföljning av arbetsmiljöplanen. Medarbetarenkät och TQM-mätning. Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald. Förvaltningsgruppen.
Ansvarig	Förvaltningsledningen Personalenheten Samtliga chefer

- Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap kap 3, 5§ diskrimineringslagen.

Mål och Syfte

Arbetet vid Kungsholmens stadsdelsförvaltning ska vara organiserat på så sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.

Åtgärd/Aktivitet	<p>En årlig översyn av arbetstider och schemaläggning ska göras och i den mån det ur verksamhetssynpunkt är möjligt, anpassas efter föräldrars rådande behov. Möten ska i möjligaste mån förläggas under dagtid.</p> <p>Kontakt ska hållas med föräldralediga män och kvinnor genom information, inbjudningar till arbetsplats träff och personalmöten mm.</p> <p>Minnesanteckningar från arbetsplatsträffar ska skickas till föräldralediga.</p> <p>Vid central introduktion för nyanställda ges information om rättigheter enligt föräldraledighetslagen och Stockholms stads policy gällande föräldraledighet</p>
Uppföljning	<p>Medarbetarenkät och TQM-mätning.</p> <p>Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald.</p> <p>Utvärdering från introduktionen.</p>
Ansvarig	<p>Samtliga chefer</p> <p>Personalenheten</p>

- Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier kap 3, 6§ diskrimineringslagen.

Mål och Syfte

Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall vara en förvaltning fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Åtgärd/Aktivitet	På arbetsplatsträffar förankras årligen förvaltningens riktlinjer angående kränkande behandling. Aktuell lagstiftning skall diskuteras i samverkansgrupp
Uppföljning	Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald. Medarbetarenkät.
Ansvarig	Samtliga chefer

Mål och Syfte

Stadsdelsförvaltningens värdegrund utgår från grundsynen om alla människors lika värde. Värdegrunden är ett styrande dokument vid stadsdelsförvaltningens alla arbetsplatser.

Säkerställa att alla, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, bemöts på ett respektfullt och lyhört sätt.

Åtgärd/Aktivitet	Utifrån stadsdelsförvaltningens värdegrund bli uppmärksam på och förändra oacceptabla handlingssätt. Arbeta med attitydförändringar och anordna kompetenshöjande insatser. Blanketter, informationsmaterial och hemsidor ses över kontinuerligt, så att Hbt-perspektivet inkluderas. Tillägsfråga med Hbt perspektiv skall ingå i stadsdelsförvaltningens medarbetarenkät 2013. Jämställdhets- och mångfaldsplanen
-------------------------	--

	ska förankras årligen på arbetsplatsträffar med samtliga medarbetare. Vid central och lokal introduktion för nyanställda ska information ges om förvaltningens gällande riktlinjer för arbetsmiljö, rehabilitering, kränkande behandling, missbruk samt hot och våld.
Uppföljning	Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald. Medarbetarenkät Utvärdering av central introduktion
Ansvarig	Förvaltningsledningen Samtliga chefer

Mål och Syfte

Samtliga medarbetare skall känna sig respekterade

Åtgärd/Aktivitet	Samtliga enheter inom Kungsholmens stadsdelsförvaltning ska fortsätta att aktivt arbeta med värdegrundsarbetet.
Uppföljning	Medarbetarenkäten
Ansvarig	Förvaltningsledningen Samtliga enhetschefer

- Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar kap 3, 7§ diskrimineringslagen.
- Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare kap 3, 8§ diskrimineringslagen.
- När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kap 3, 9§ diskrimineringslagen.

Mål och Syfte

Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall eftersträva att uppnå en jämnare könsfördelning och ökad mångfald.

<p>Åtgärd/Aktivitet</p>	<p>Vid rekryteringar ska förvaltningen särskilt anstränga sig att rekrytera det underrepresenterade könet, och att öka mångfalden. Anställning får den som bedöms som mest lämplig för arbetet oavsett kön och etniskt ursprung. Annonserna ska utformas medvetet könsneutralt så att det framgår att Kungsholmens stadsdelsförvaltning ser det värde som mångfald kan tillföra verksamheten</p>
<p>Uppföljning</p>	<p>Statistik Uppföljningsenkät riktad till chefer om jämställdhet och mångfald</p>

	Personalenheten granskar samtliga annonser
Ansvarig	Samtliga rekryterande chefer Personalenheten

Mål och Syfte

Alla medarbetare ska ha likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling.

Åtgärd/Aktivitet	En skriftlig individuell kompetens- och utvecklingsplan skall årligen upprättas för samtliga medarbetare.
Uppföljning	Medarbetarenkäten och TQM-mätning.
Ansvarig	Samtliga chefer

- I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera anställningsvillkor och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete kap 3, 10§ diskrimineringslagen.
- Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan kap 3, 11§ diskrimineringslagen.
- Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys

och upprättande av handlingsplan för jämställda löner kap 3, 12§ diskrimineringslagen.

- Osakliga löneskillnader förekommer inte på Kungsholmens stadsdelsförvaltning.

Mål och Syfte

Osakliga löneskillnader förekommer inte på Kungsholmens stadsdelsförvaltning.

Åtgärd/Aktivitet	Vid de årliga lönerrevisionerna ska lönen sättas utifrån avtal och lönekriterier och utan påverkan av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning. Att i kommande löneförhandlingar 2014 och 2015 fokusera på osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män på Kungsholmens stadsdelsförvaltning.
Uppföljning	Lönekartläggning Jämix resultat
Ansvarig	Personalenheten Samtliga lönesättande chefer

Uppföljning

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas och följs upp på arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och förvaltningsgruppen. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska följas upp årligen med hjälp av enkäter och JÄMIX och eventuella avvikelser från målen redovisas i samband med verksamhetsberättelsen. En större utvärdering och uppföljning görs i samband med arbetet med en ny jämställdhets- och mångfaldsplan vart tredje år.

<p>Mål</p> <p>§3 enl Diskrimineringslagen Att ha ett ständigt pågående arbete inom förvaltningen som syftar till att förbättra alla medarbetares möjlighet att påverka och vara delaktiga</p>	<p>Utvärdering av aktiva åtgärder 2010-2012</p> <p>Det pågår ett ständigt arbete med att fördjupa demokratin på arbetsplatserna. Sedan 2009 arbetar alla enheter med ett värdegrundsarbete som en del i att öka trivsel och minska sjukfrånvaron. Här förs diskussioner om etik och moral och hur vi behandlar varandra. År 2010 fastslogs en gemensam värdegrund för Kungsholmens stadsdelsförvaltning. Varje arbetsenhet har dessutom en egen värdegrund. Stockholms stads samverkansavtal säger att samtliga medarbetare skall vara delaktiga då det gäller verksamheten och dess utveckling. Enheterna utvecklar ständigt sina mötesstrukturer för att alla ska känna att de kan göra sin röst hörd. Genom att ha regelbundna arbetsplatsträffar (Apt) och samverkansgrupper skapas forum för medarbetarna att påverka och vara delaktiga. I medarbetarenkäten 2011 är medelvärdet 7,6 av 10 gällande frågeområdet Delaktighet att jämföra med 2009 då medelvärdet var 7,4. Medarbetarna anser sig i hög grad aktiva när det gäller att utveckla och göra arbetsplatsen bättre. Resultatet för 2011 är 8,5 jämfört med 8,3 2009. Det går inte att jämföra med 2012 års siffror då frågorna har ändrats.</p>
--	--

<p>Att öka Jämställdhetsindex med 20 poäng till den 31 oktober 2012</p>	<p>JÄMIX är ett sätt att mäta några aspekter på jämställdhet i organisationen och visar skillnaderna i villkor mellan män och kvinnor. JÄMIX resultatet för 2011 blev 113 poäng, vilket är en minskning jämfört med 2010 års resultat som var 134 poäng. Medianvärdet för Stockholms stad 2011 var 122 poäng.</p> <p>Den största anledningen till det försämrade resultatet 2011 är att andelen kvinnor i ledningsgruppen då var 100%. Ett något försämrat resultat har också skett för nyckeltalen Arbetstid och Ohälsa. Kvinnor har i större utsträckning heltidstjänster jämfört med män och kvinnor har en högre långtidssjukfrånvaro jämfört med män</p>
<p>Mål § 4 enl Diskrimineringslagen Arbetsförhållande av såväl fysisk som psykosocial art skall lämpa sig för alla medarbetare</p>	<p>De flesta enheter gör årligen en fysisk skyddsronnd för att se till att alla medarbetare har en fysisk arbetsmiljö som fungerar.</p> <p>Rutinerna för vart protokollen från skyddsronden ska skickas har skrivits in och förtydligats i arbetsmiljöplanen.</p> <p>Medarbetarenkäten har till och med 2011 utgjort ett verktyg för den psykosociala skyddsronden. Det fortsatta arbetet utifrån enkätsvaren har sedan skett på enhetsnivå. 2012 års psykosociala skyddsronnd utgörs av en TQM-mätning.</p> <p>Arbetsmiljön står ofta som en punkt på dagordningen på enheternas arbetsplatsträffar, så även i utvecklingssamtalen.</p> <p>I medarbetarenkäten för 2011 är medelvärdet 7,4 av 10 när det gäller vad medarbetare tycker om meningsfullheten i medarbetarsamtalet. Det är en ökning av medelvärdet från 2009 med 0,4. Målet måste vara att fler skall tycka att medarbetarsamtalet är meningsfullt för medarbetarens utveckling.</p>

<p>Säkerhetsställa det systematiska arbetsmiljöarbetet</p>	<p>Arbetsmiljöplanen för Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall underlätta och göra det systematiska arbetsmiljöarbetet tydligt. Här finns alla delar i systematiskt arbetsmiljöarbete med och planen fungerar som ett hjälpmedel för chefer och medarbetare.</p> <p>2010 anordnades en utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete för chefer och skyddsombud.</p>
<p>Mål §5 enl Diskrimineringslagen Arbetet vid Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall vara organiserat på så sätt att det underlättar att förena föräldraskap och arbete.</p>	<p>Vid den centrala introduktionen två gånger per år för nyanställda ges information om rättigheterna vid föräldraledighet, vård av sjukt barn och Stockholms stads policy i frågan. Varje enhet ska även ha en egen introduktion där anställningsvillkor, riktlinjer, förmåner, arbetsplatspecifika rutiner mm gås igenom. Många enheter har färdiga program och checklistor för detta eftersom man anser det viktigt.</p> <p>Arbetsplatsträffar och möten planeras in i god tid så att småbarnsföräldrar och deltidsanställda har möjlighet att delta. Det finns en positiv attityd på enheterna att underlätta för de anställda att förena föräldraskap med arbete. Vissa enheter stänger tidigare en dag per månad och kan på så sätt starta tidigare på eftermiddagen. Andra åtgärder kan exempel innebära byte av schema, enskilda lösningar mm.</p> <p>Många av förvaltningens enheter anstränger sig att hålla god kontakt med medarbetare som är föräldralediga. Flertalet enheter bjuder in till arbetsplatsträffar, personalmöten, andra gemensamma aktiviteter som julluncher etc. Många enheter skickar minnesanteckningar och information till dem som är föräldralediga. Kontakter kan ske mer kontinuerligt och vara tydligare. Många enheter har rutiner för hur kontakten ska upprätthållas. Ofta gör man upp med medarbetaren innan föräldraledighet tas ut</p>

	<p>hur kontakten ska ske.</p> <p>Enligt medarbetarenkäten anser 86 % av medarbetarna att det går bra att förena arbete och privatliv, vilket är en liten ökning av resultatet från 2009.</p>
<p>Mål §6 enl Diskrimineringslagen Kungsholmens stadsdelsförvaltning skall vara en förvaltning fri från alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.</p>	<p>Förvaltningens riktlinjer samt lagstiftningen går årligen igenom vid arbetsplatsträffar. Två gånger per år får nyanställda medarbetare information vid den centrala introduktionen om riktlinjer för arbetsmiljö, rehabilitering, kränkande behandling, missbruk samt hot och våld.</p> <p>De allra flesta enheter har ett utarbetat program för hur den lokala introduktionen på respektive enhet ska gå till.</p>
<p>Öka andelen medarbetare som känner sig respekterade .</p>	<p>I medarbetarenkäten 2011 har 7 % eller ca 75 personer uppgett att de anser sig kränkta eller diskriminerade i någon mening. Den procentuella siffran var densamma i enkäten 2009.</p> <p>Eftersom det råder nolltolerans när det gäller kränkande behandling måste förvaltningen arbeta ännu hårdare med förebyggande åtgärder för att antal medarbetare som känner sig kränkta ska minska. Ett fortsatt arbete med vår gemensamma värdegrund är mycket viktigt för hela Kungsholmens stadsdelsförvaltning. En analys behöver göras om vad upplevda kränkningar står för så att vi har underlag för fortsatt arbete.</p> <p>Förankringen av jämställdhets- och mångfaldsplanen hos alla medarbetare är oförändrad.</p> <p>Naturligtvis måste målet vara att alla medarbetare ska känna till den och anpassa den efter den verksamhet som de arbetar i.</p> <p>Kungsholmens stadsdelsförvaltning har under 2010-2012 inte blivit anmäld någon gång till Diskrimineringsombudsmannen.</p>

<p>Mål § 7-9 enl Diskrimineringslagen Kungsholmens stadsdels- förvaltning skall eftersträva att uppnå en jämnare könsfördelning och att öka mångfalden.</p>	<p>Vid utformning av annonser anges kravprofil. Utformningen är medvetet könsneutralt så att kompetenta kandidater av bägge könen söker. Ambitionen vid rekrytering är att anstränga sig att rekrytera det underrepresenterade könet och att öka mångfalden. Alla annonser granskas av personalenheten innan de publiceras. Anställningen får den som bedöms som mest lämplig för arbetet oavsett ålder, kön och etniskt ursprung. 2010 anställdes 76 personer, av dessa var 80 % kvinnor och 20 % män. 2011 anställdes 84 personer och av dessa var 87 % kvinnor och 13 % män. Antalet anställda män har således minskat med 7 %. Huruvida mångfalden ökat inom våra enheter är svårt att mäta .</p>
<p>Alla medarbetare ska ha lik- värdig möjlighet till kompetens- utveckling</p>	<p>Målet är naturligtvis att alla medarbetare skall ha en skriftlig individuell kompetens- och utvecklingsplan. En mall för individuell kompetensutvecklingsplan kommer att tas fram och följas upp.</p>

<p>Mål § 10-12 enl Diskrimineringslagen Osakliga löneskillnader förekommer inte på Kungsholmens stadsdelsförvaltning</p>	<p>Vid alla löneförhandlingar har lönen satts utifrån avtal och lönekriterier och inte utifrån kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning . De flesta enheter har ett ständigt pågående arbete med sina lönekriterier och att anpassa dessa efter den egna verksamheten, eftersom verksamheten ständigt utvecklas och förändras. Föräldraledigas löneutveckling bevakas vid löneförhandlingarna. Här har både arbetsgivare och fackliga företrädare ett ansvar. Personalenheten och de fackliga organisationerna vid Kungsholmens stadsdelsförvaltning har inte gjort den årliga lönekartläggningen, detta har skett centralt i Stockholms stad.</p>
---	--