

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

Norrmalms stadsdelsförvaltning år 2006

INLEDNING

Jämställdhet mellan könen är en grundläggande värdering och ett viktigt instrument för hur vi vill utveckla vår personalpolitik. Norrmalms stadsdelsförvaltning ska vara en jämställd arbetsplats där kvinnor och män behandlas lika ifråga om arbete och anställningsvillkor. Jämställdhetsfrågorna ska integreras i alla verksamheter.

Förvaltningen ska aktivt arbeta för en jämnare könsfördelning och mångfald. Mångfald utgår från att varje människa ska ha möjlighet att utvecklas oavsett ålder, kön, etnisk/kulturellt ursprung, religion, sexuell läggning och fysiska eller psykiska funktionshinder. Mångfaldsarbetet handlar om att lyfta fram och tillvara ta människors olikheter. Rasism, främlingsfientlighet, kränkande särbehandling eller annan diskriminering kan aldrig accepteras i vår organisation oavsett vem eller vilka det gäller.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ingår som en del i verksamhetsplanen för år 2006 och har behandlats i förvaltningsgruppen i enlighet med förvaltningens samverkansavtal.

Jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2006

Bilaga 9

Mål under 2006	Åtgärd	Ansvarig	Utvärdering ska göras genom:
<p>Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både män och kvinnor (Jämställdhetslag § 4)</p>	<p>Erbjuda flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter</p> <p>Se över arbetsredskap etc. så att de är lämpliga för både män och kvinnor</p>	<p>Alla chefer</p>	<p>Enheternas verksamhetsberättelser</p>
<p>Kvinnor och män ska kunna förena förvärsarbete och föräldraskap (Jämställdhetslag § 5)</p> <p>- skapa förutsättningar för att män och kvinnor ska kunna kombinera förvärsarbete med föräldraskap</p>	<p>Uppmuntra anställda att dela på föräldraledighet</p> <p>Vid internutbildning ska hänsyn tas till anställda med barntillsynsproblem</p> <p>Förlägga sammanträden under normal arbetstid och hänsyn ska tas till deltidsanställda och småbarnsföräldrar</p> <p>Där så är möjligt, skapa förutsättningar så att de anställda ska kunna påverka sin arbetstid</p> <p>Där så är möjligt, erbjuda distansarbete</p>	<p>Alla chefer</p>	<p>Medarbetarsamtal</p> <p>Enheternas verksamhetsberättelser</p> <p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p>

Mål under 2006	Åtgärd	Ansvarig	Utvärdering ska göras genom:
<p>Förebygga och förhindra sexuella trakasserier (Jämställdhetslagen § 6)</p> <p>- nollvision när det gäller personal-ärenden pga sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling</p>	<p>Anställda ska få information vid introduktionen och på arbetsplatsträff om checklistorna ”Sexuella trakasserier på arbetet” och ”Hur man kan hantera ett fall av kränkande särbehandling”</p> <p>Det ska inte finnas bilder, kalendrar eller skärmläckare m.m. på våra arbetsplatser som kan uppfattas kränkande eller diskriminerande</p>	<p>Alla chefer</p>	<p>Medarbetarsamtal</p> <p>Enheternas verksamhetsberättelser</p> <p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p>
<p>Främja en jämn könsfördelning. Verka för att lediga anställningar söks av både män och kvinnor och särskilt anstränga sig att få sökande av det underrepresenterade könet (Jämställdhetslagen §§ 7-9)</p>	<p>Beakta jämställdhets- och mångfaldsaspekterna vid utformandet av våra platsannonser</p> <p>Vid nyanställningar eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet</p> <p>Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till kompetensutveckling</p>	<p>Alla chefer</p>	<p>Enheternas verksamhetsberättelser</p> <p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p>

Mål under 2006	Åtgärd	Ansvarig	Utvärdering ska göras genom:
<p>Löneskillnader mellan män och kvinnor ska kartläggas (Jämställdhetslagen §§ 10-11)</p> <p>-Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan män och kvinnor</p>	<p>Vid löneförhandlingar ska lön sättas oberoende av kön</p> <p>Genomföra en lönekartläggning</p> <p>Könsuppdelad lönestatistik ska tas fram</p> <p>Uppmärksamma och reglera eventuella löneskillnader</p>	<p>Alla chefer</p> <p>Personalchef</p> <p>Personalchef</p> <p>Alla chefer</p>	<p>Analysera och jämföra med föregående års lönestatistik i verksamhetsberättelsen</p>
<p>De anställdas kunskaper om jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska förbättras</p>	<p>Genomgång av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan på arbetsplatsträffar</p> <p>Informera de anställda om aktuella jämställdhets- och mångfaldsfrågor via intranätet samt på APT och samverkansgrupper</p>	<p>Alla chefer</p> <p>Personalchef, samt alla chefer</p>	<p>Medarbetarsamtal</p> <p>Enheternas verksamhetsberättelser</p> <p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p>
<p>Kvinnor och män, pojkar och flickor ska ha samma möjligheter till utbildning/utveckling, inflytande och oberoende</p>	<p>Fördela resurser rättvist till kvinnor och män, flickor och pojkar i samhällsplaneringen</p> <p>Vid inköp av läromedel kritiskt granska dessa ur ett jämställdhetsperspektiv</p> <p>Uppmärksamma och motverka sexuella trakasserier mellan elever</p>	<p>Avdelningschef och personal vid stadsmiljöavdelningen</p> <p>Rektorer och personal på skolan</p> <p>Rektorer och personal på skolan</p>	<p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p> <p>Skolornas verksamhetsberättelser</p> <p>Skolornas verksamhetsberättelser</p>

Mål under 2006	Åtgärd	Ansvarig	Utvärdering ska göras genom:
<p>Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet p.g.a. etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning § 5)</p>	<p>Eftersträva att tillmötesgå anställdas önskemål om ledighet p.g.a. kulturella eller religiösa skäl, vid andra tidpunkter än de traditionella.</p>	<p>Alla chefer</p>	<p>Medarbetarsamtal Enheternas verksamhetsberättelser Förvaltningens verksamhetsberättelse</p>
<p>Förebygga och förhindra etniska trakasserier (Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet p.g.a. etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning § 6)</p>	<p>Informera om förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan och checklistan "Hur man kan hantera ett fall av kränkande särbehandling" vid introduktion och på arbetsplatsträff</p>	<p>Alla chefer</p>	<p>Medarbetarsamtal Enheternas verksamhetsberättelser Förvaltningens verksamhetsberättelse</p>
<p>Personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska ges möjlighet att söka lediga anställningar (Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet p.g.a. etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning § 7)</p>	<p>Vid rekrytering kalla sökande oavsett etnisk bakgrund Vid lika meriter anställa sökande med utländsk bakgrund</p>	<p>Avdelningschefer Alla chefer</p>	<p>Enheternas verksamhetsberättelser Förvaltningens verksamhetsberättelse</p>

Nulägesanalys:**Tillsvidareanställda:**

I stadsdelen fanns det den 31 oktober 2005 totalt 1 787 tillsvidareanställda. Det är en minskning med 59 personer jämfört med föregående år.

Verksamhetsområde	Kvinnor	Män	Totalt
Barn- och ungdomsavdelning	33	6	69
Förskola	302	10	312
Skola och skolbarnsomsorg	444	169	613
Fritid	5	5	10
Social omsorg	49	24	73
Äldreomsorg	497	107	604
Omsorg om funktionshindrade	58	18	76
Administration	26	8	34
Stadsmiljö- och planeringsavdelning	19	7	26

I Norrmalms stadsdelsförvaltning är 1 433 kvinnor och 354 män tillsvidareanställda. Fördelningen mellan könen är densamma som tidigare år dvs. 80 % kvinnor och 20 % män.

Åldersfördelning

	Kvinnor	Män	Totalt
- 30	167	31	198
31-40	343	91	434
41-45	182	49	231
46-50	217	61	278
51-55	225	65	290
56-60	192	40	232
61-63	82	14	96
64-	25	3	28

Vård av barn

I stadsdelen har de kvinnliga anställda varit frånvarande för vård av barn 2 317 dagar och de manliga anställda har varit frånvarande för vård av barn 444 dagar under perioden 2005-01-01 -- 2005-10-31.