

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

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 2007 och har behandlats i förvaltningsgruppen i enlighet med förvaltningens samverkansavtal.

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR ÅR 2007

Mål under 2007	Åtgärd	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för utvärdering
Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både män och kvinnor (Jämställdhetslag § 4)	Erbjuda flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter Se över arbetsredskap etc. så att de är lämpliga för både män och kvinnor	Alla avdelnings- och enhetschefer	Enheternas verksamhetsberättelser	Arbetsmiljösekr. sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp
Skapa förutsättningar för att män och kvinnor ska kunna kombinera förvärvsarbete med föräldraskap Kvinnor och män ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap (Jämställdhetslag § 5)	- Uppmuntra anställda att dela på föräldraledighet - Vid internutbildning ska hänsyn tas till anställda med barntillsynsproblem - Förlägga möten med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar - Där så är möjligt, skapa förutsättningar så att de anställda ska kunna påverka sin arbetstid - Där så är möjligt erbjuda distansarbete	Alla avdelnings- och enhetschefer	Medarbetarsamtal Enheternas verksamhetsberättelser	Respektive chef Arbetsmiljösekr. sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp

Mål under 2007	Åtgärd	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för utvärdering
<p>Nollvision för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling</p> <p>Förebygga och förhindra sexuella trakasserier (Jämställdhetslagen § 6)</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 avdelnings- och enhetschefer</p>	<p>Medarbetarsamtal</p> <p>Enheternas introduktionsplaner</p> <p>Enheternas verksamhetsberättelser</p> <p>Medarbetarsamtal</p> <p>Enheternas verksamhetsberättelser</p>	<p>Respektive chef</p> <p>Arbetsmiljösekr. sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p> <p>Respektive chef</p> <p>Arbetsmiljösekr. sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</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>Personalchef</p> <p>Alla avdelnings- och enhetschefer</p> <p>Alla avdelnings- och enhetschefer</p>	<p>Enheternas verksamhetsberättelser</p> <p>Enheternas verksamhetsberättelser</p> <p>Medarbetarsamtal</p>	<p>Personalchef sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p> <p>Personalchef sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p> <p>Respektive chef</p>

Mål under 2007	Åtgärd	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för utvärdering
<p>Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan män och kvinnor</p> <p>Löneskillnader mellan män och kvinnor ska kartläggas (Jämställdhetslagen §§ 10-11)</p>	<p>I samband med lönesättning, både vid rekrytering och lönerrevision, 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 avdelnings- och enhetschefer</p> <p>Personalchef</p> <p>Personalchef</p> <p>Alla avdelnings- och enhetschefer</p>	<p>Analysera och jämföra med föregående års lönestatistik i verksamhetsberättelsen</p>	<p>Personalchef sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p>
<p>De anställdas kunskaper om jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska förbättras</p>	<p>Genomgång av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan på arbetsplatsträffar</p> <p>Introducera och förankra innebörden av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan vid introduktion av nya chefer</p> <p>Informera de anställda om aktuella jämställdhets- och mångfaldsfrågor via intranätet samt på APT och samverkansgrupper</p>	<p>Alla avdelnings- och enhetschefer</p> <p>Personalchef</p> <p>Personalchef, samt alla avdelnings- och enhetschefer</p>	<p>Medarbetarsamtal</p> <p>Granskning av chefernas introduktionsprogram</p> <p>Enheternas verksamhetsberättelser</p>	<p>Respektive chef</p> <p>Personalchef sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p> <p>Arbetsmiljösekr. sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p>

Mål under 2007	Åtgärd	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för utvärdering
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)	Eftersträva att tillmötesgå anställdas önskemål om ledighet p.g.a. kulturella eller religiösa skäl, vid andra tidpunkter än de traditionella.	Alla avdelnings- och enhetschefer	Medarbetarsamtal Enheterens verksamhetsberättelser	Respektive chef Arbetsmiljösekr. sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp
Förebygga och förhindra etniska trakasserier (Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet p.g.a. etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning § 6)	Informera om förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan och checklistan ”Hur man kan hantera ett fall av kränkande särbehandling” vid introduktion och på arbetsplatsträff	Alla avdelnings- och enhetschefer	Medarbetarsamtal Enheterens verksamhetsberättelser	Respektive chef Arbetsmiljösekr. sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp
Vid all rekrytering ska personer med rätt kompetensprofil uppmuntras att söka våra lediga tjänster oavsett etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionsnedsättning. (Jämställdhetslagen och Diskrimineringslagen)	Vid rekrytering kalla sökande med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder Vid lika meriter anställa sökande med utländsk bakgrund	Alla avdelnings- och enhetschefer Alla avdelnings- och enhetschefer		Arbetsmiljösekr. sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp