



## NORRMALMS STADSDELSFÖRVALTNING PERSONALAVDELNINGEN

SID 1  
2009-08-28

1

Bilaga 1:4

# JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2009

## 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 ingå som en naturlig del i allt arbete och är en viktig del för att få en bra arbetsmiljö.

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. Förvaltningen vill lyfta fram människors olikheter så att förvaltningen utvecklas till en lärande organisation där idéer och kreativitet tas tillvara. 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 2009 och har behandlats i förvaltningsgruppen i enlighet med förvaltningens samverkansavtal. Det finns också en särskild partsammansatt arbetsgrupp som arbetar med lönekartläggning på förvaltningen.

## **VERKSAMHETEN I FÖRHÅLLANDE TILL BRUKARNA OCH MEDBORGARNA PÅ NORRMALM**

Personalen inom förskolorna arbetar på många olika sätt för att respektera och ta till vara barns olikheter. Det pågår ett kontinuerligt arbete kring värdegrundsfrågor där jämställdhet och mångfald ingår som en naturlig del. Personalen går på föreläsningar i ämnet och förskolorna arbetar kontinuerligt med att utveckla sina likabehandlingsplaner.

Inom äldreomsorgens enheter, enheten för omsorg om personer med funktionsnedsättning och Norrmalms gruppbostäder strävar man alltid efter att tillgodose individens önskemål med respekt för ålder, kulturell bakgrund och kön. För många enheter är dessutom mångfald en naturlig del av vardagen då det inom personalgrupperna finns många olika nationaliteter. Detta ger i förlängningen även brukare större möjligheter att få sina olika behov tillgodosedda. Enheterna som arbetar med funktionsnedsatta arbetar ständigt med LSS som är en rättighetslag. Personer med funktionsnedsättningar som utvecklingsstörning och autism ska ges samma möjligheter som icke funktionsnedsatta att "leva som andra" och kunna vara en del av och ta del av samhällslivet.

## JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR ÅR 2009 – AKTIVA ÅTGÄRDER

INRIKTNINGSMÅL: Arbetsförhållanden	Handlingsplan - Åtgärder	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för utvärdering
<p>1. Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, eller annan trosuppfattning</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>Eftersträva att tillmötesgå anställdas önskemål om ledighet p.g.a. kulturella eller religiösa skäl, vid andra tidpunkter än de traditionellt svenska.</p>	<p>Alla avdelnings- och enhetschefer</p>	<p>Medarbetarsamtal</p> <p>Arbetsmiljöronder</p> <p>Stadens medarbetarenkät</p> <p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p> <p>Enheternas verksamhetsberättelser</p>	<p>Respektive chef</p> <p>Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p>
<p>2. Skapa förutsättningar så att män och kvinnor kan kombinera förvärsarbete med föräldraskap</p>	<p>- Underlätta för anställda att dela på föräldraledighet</p> <p>- Förlägga möten och internutbildning med hänsyn till deltidсанställda och småbarnsföräldrar</p> <p>- Tillse att småbarnsföräldrar kan påverka sin arbetstid.</p> <p>- Där så är möjligt erbjuda distansarbete</p> <p>- hålla kontakt med föräldralediga genom information och inbjudningar till t.ex. arbetsplatsträffar</p>	<p>Alla avdelnings- och enhetschefer</p>	<p>Medarbetarsamtal</p> <p>Stadens medarbetarenkät</p> <p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p> <p>Enheternas verksamhetsberättelser</p>	<p>Respektive chef</p> <p>Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p>

<b>INRIKTNINGSMÅL: Trakasserier</b>	<b>Handlingsplan - Åtgärder</b>	<b>Ansvarig för åtgärder</b>	<b>Utvärdering ska göras genom</b>	<b>Ansvarig för utvärdering</b>
<p>3. Nolltolerans för trakasserier, och repressalier som har samband med kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning</p> <p>Alla medarbetare ska känna till förvaltningens Jämställdhets- och mångfaldsplan, checklistor gällande kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och hot och våld</p>	<p>Anställda ska få information vid introduktionen. Checklistorna ska tas upp kontinuerligt på arbetsplatssträffar</p> <p>Lokal fråga läggs till i medarbetarenkäten</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>Arbetsmiljöronder</p> <p>Stadens medarbetarenkät</p> <p>Enheternas introduktionsplaner och verksamhetsberättelser</p> <p>Medarbetarsamtal</p> <p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p> <p>Enheternas verksamhetsberättelser</p>	<p>Respektive chef</p> <p>Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p>

INRIKTNINGSMÅL: Lön	Handlingsplan - Åtgärder	Ansvarig för åtgärder	Utvärdering ska göras genom	Ansvarig för utvärdering
5. Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan män och kvinnor	I samband med lönesättning, både vid rekrytering och lönerevision, ska lön sättas oberoende av kön  Genomföra en lönekartläggning  Könsuppdelad lönestatistik ska tas fram  Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader  Säkerställa att föräldralediga medarbetare inte får en sämre löneutveckling än andra medarbetare	Alla avdelnings- och enhetschefer  Personalchef  Personalchef  Alla avdelnings- och enhetschefer  Alla avdelnings- och enhetschefer  Personalchef	Analysera och jämföra med föregående års lönestatistik i verksamhetsberättelsen  lönekartläggning  lönekartläggning  Utvärdering ska ske genom analys av löneöversynsutfallet	Personalchef sammansätter rapport och avrapporterar i förvalningsledning och förvalningsgrupp

<b>INRIKTNINGSMÅL: Rekratering</b>	<b>Handlingsplan - Åtgärder</b>	<b>Ansvarig för åtgärder</b>	<b>Utvärdering ska göras genom</b>	<b>Ansvarig för utvärdering</b>
<p>6. Främja en jämn könsfördelning. Vid all rekratering ska personer med rätt kompetensprofil uppmuntras att söka våra lediga tjänster oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionsnedläggning.</p>	<p>Beakta jämställdhets- och mångfaldsaspekterna vid utformandet av våra platsannonser</p> <p>Vid nyanställningar eftersträva att anställa sökanden av det under-representerade könet</p> <p>Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till kompetensutveckling</p> <p>Vid rekratering kalla sökande med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionshinder</p> <p>Vid lika meriter anställa sökande med utländsk bakgrund</p>	<p>Alla avdelnings- och enhetschefer</p> <p>Alla avdelnings- och enhetschefer</p> <p>Alla avdelnings- och enhetschefer</p>	<p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p> <p>Enheterarnas verksamhetsberättelser</p> <p>Medarbetarsamtal</p>	<p>Respektive chef</p> <p>Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p> <p>Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p>
<p>7. Fler medarbetare ska få möjlighet att arbeta heltid om de så önskar</p>	<p>När vakanser uppstår undersöka om någon som arbetar deltid kan få arbeta heltid.</p> <p>Genomföra en enkätundersökning för att undersöka intresset för heltidsanställning</p>	<p>Alla avdelnings- och enhetschefer</p> <p>Personalchef</p>	<p>Medarbetarsamtal</p> <p>Enheterarnas verksamhetsberättelser</p> <p>Enkätresultat</p>	<p>Personalchef sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp</p>

<b>INRIKTNINGSMÅL:</b> <b>Information och</b> <b>Kompetensutveckling</b>	<b>Handlingsplan - Åtgärder</b>	<b>Ansvarig för åtgärder</b>	<b>Utvärdering ska göras genom</b>	<b>Ansvarig för utvärdering</b>
8. De anställas kunskaper om jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska förbättras	Genomgång av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan på arbetsplatsträffar  Introducera och förankra innebörden av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan vid introduktion av nya chefer  Informera de anställda om aktuella jämställdhets- och mångfaldsfrågor via intranätet samt på APT och samverkansgrupper  Lokal fråga läggs till i stadens medarbetarenkät	Alla avdelnings- och enhetschefer  Personalchef	Medarbetarsamtal  Granskning av chefernas introduktionsprogram  Förvaltningens verksamhetsberättelse  Enheternas verksamhetsberättelser  Stadens medarbetarenkät	Respektive chef  Personalchef sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp  Arbetsmiljösekreteraren sammanställer rapport och avrapporterar i förvaltningsledning och förvaltningsgrupp

<b>INRIKTNINGSMÅL:</b> Öka möjligheterna till inflytande för brukare och medborgare	<b>Handlingsplan - Åtgärder</b>	<b>Ansvarig för åtgärder</b>	<b>Utvärdering ska göras genom</b>	<b>Ansvarig för utvärdering</b>
<p>9. Motverka att medborgare och brukare diskrimineras utifrån kön, etnisk tillhörighet, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning.</p>	<p>Varje enhet ska ha tydliga arbetssätt kring hur man arbetar med jämställdhet och mångfald i förhållande till medborgare och brukare</p> <p>Förskolorna ska varje år upprätta likabehandlingsplaner</p>	<p>Enhetschefer</p> <p>Förskolechefer</p>	<p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p> <p>Förvaltningens verksamhetsberättelse</p>	<p>Avdelningschef för barn och ungdom, avdelningschef för vård och omsorg och avdelningschef IoF vuxna/beställare</p> <p>Avdelningschef för barn och ungdom</p>



## Statistiska uppgifter om jämställdhet och mångfald

Alla statistiska uppgifter avser 2008-10-31

Normalms stadsdelsförvaltning har 1154 anställda (tillsvidareanställda och tidsbegränsade). 83,7 % av alla tillsvidareanställda är kvinnor och 16,3 % är män.

Andel	Kvinnor		Män	
Verksamhetsområde				
Barn och Ungdom	423	92 %	36	8 %
Vård och Omsorg	494	78 %	136	23 %
Administration	35	76 %	11	24 %

## FÖRVALTNINGSLEDNING OCH ENHETSCHEFER

Förvaltningsledningen består av 6 kvinnor och 1 man .

Förvaltningens enhetschefer består av 19 kvinnor och 1 man.

Enhetschefer	Kvinnor		Män	
		%		%
År 2007	93,3		6,7	
År 2006	84		16	

### Aldersfördelning 2008-10-24 - tillsvidare- och tidsbegränsat anställda

Verksamhetsområde	-30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61-	
Barn och Ungdom	146	112	94	86	21	459
Vård och Omvård	50	144	189	192	55	630
Administration	4	8	10	20	4	46
<b>Summa</b>	200	264	293	298	80	<b>1135</b>

### Hel och deltidсанställda

83,2 % av Normalms stadsdelsförvaltnings anställda (tillsvidare och tidsbegränsade) är heltidsanställda och 16,8 % arbetar deltid.

### Uppföljning av 2008 års Jämställdhets och mångfaldsplan

Den lönekartläggning som genomfördes under 2008 visade inga osakliga löneskillnader.

På frågan ”på min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna” som fanns med i stadens medarbetarenkät fick Normalms stadsdelsförvaltning medelvärdet 8,8 på en 10-gradig skala.

(Det totala medelvärdet i staden var 8,2.)

På frågan ”Jag är inte utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling på arbetet” fick Normalms stadsdelsförvaltning medelvärdet 9,0 på en 10-gradig skala. (Det totala medelvärdet i staden var 8,8.)

Den uppföljning som gjorts av enheternas Jämställdhets- och mångfaldsplaner visade bl.a. följande:

- Förskolorna arbetar kontinuerligt med sina likabehandlingsplaner
- Ett arbete pågår inom förskolorna att förtydliga lönekriterierna
- Enheterna strävar efter att anställa medarbetare av olika kön och etnisk mångfald med den grundläggande kompetensen som krav.
- Det ska finnas möjlighet att kombinera sitt arbetsliv med föräldraskap

## **Uppföljning av 2009 års Jämställdhets och mångfaldsplan**

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor behandlas och följs upp på arbetsplatsträffar, i samverkansgrupper och förvaltningsgruppen. Jämställdhets- och mångfaldsplanen utvärderas årligen i samband med arbetet inför nästa års verksamhetsplan där jämställdhets- och mångfaldsplanen ingår som en del. Uppföljning av enheternas arbete med jämställdhet och mångfald sker under hösten och en sammanställning presenteras i Förvaltningsgruppen. Kartläggning av statistik gällande sjukfrånvaron redovisas i verksamhetsberättelsen. I Verksamhetsberättelsen följs också förvaltningens plan för jämställdhet och mångfald upp.