

ÅTGÄRDSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET ÅR 2008

Område/mål	Åtgärd - tidsaspekt	Uppföljning/indikator hur/var?	Ansvar
Arbetsförhållanden (4§ JämL): Förvaltningens arbetsplatser ska ha en fysisk och psykisk arbetsmiljö som är lämpad för såväl kvinnor som män som personer med olika etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning eller funktionshinder. Alla ska kunna trivas och känna sig trygga på sin arbetsplats.	Aktiviteter: Medarbetarenkäten/trivsel och arbetsklimat följs upp varje år.	Ingångsvärde från Medarbetarenkäten år 2006 är mellan 3-4. Värdet mäts för år 2008 i enkäten.	Avd.c /enhetsc
	Hjälpmedel för olika former av funktionshinder köps in vid behov	Utvärdering av inköpta hjälpmedel sker med hjälp av samtal.	Avd.c/enhetsc
	Omfattningen av övertidsarbete ska mätas och utvärderas årligen.	Mäts i lönesystemet	Avd.c/enhetsc
	Medarbetarenkäten/jämställdhet och mångfaldsfrågor följs upp varje år. En handlingsplan tas fram för eventuella åtgärder.	Ingångsvärde från Medarbetarenkäten år 2006 är 4-5 Värdet mäts för år 2008 i enkäten.	Avd.c/enhetsc

	• <i>Scener ur ett arbetsliv</i>, studie- och diskussionshandledning, arbetsmaterial/ videofilm finns att låna till t.ex. APT-möten. Alla medarbetare får information om att material finns.	Uppföljning kan göras i protokoll från APT-möten	Avd.c/enhetc
Föräldraskap (5§ JämL): Förvaltningens jämstälhetsarbete ska skapa möjlighet att förena föräldraskap och förvärvsarbete.	• Anställda med små barn ska ges möjlighet till individuella överenskommelser om arbetstider och distansarbete om arbetet så tillåter • Sammanträden/utbildningar ska i möjligaste mån förläggas så att kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap underlättas. Lämpligt är att möten förläggs mellan kl 9-15 om inte annat överenskommits. • Flextidsavtal	Chef följer upp i medarbetarsamtal. Chef följer upp på APT Nytt flextidsavtal hösten 2007, utvärderas hösten 2008	Förvc Avd.c /enhetc Avd.c/enhetc Pers c
Trakasserier (6§ JämL): Förvaltningen tar bestämt avstånd från varje form av sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Se vidare bilaga 2 om Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.	Aktiviteter: • Bilder, kalendrar, skärmläckare m.m. som kan uppfattas som könsdiskriminerande eller förnedrande är förbjudna. • Chefer och medarbetare ska vara observanta på tendenser som kan leda till kränkande särbehandling	Punkt för skydds rond Kränkningar eller diskrimineringar har rapporterats till personalchef.	Avd.c /enhetc Avd.c/enhetc

	• <i>Härskartekniker/bekräftartekniker och motstrategier</i>, studie- och diskussionshandledning, arbetsmaterial/videofilm. • <i>De elva sammansvurna</i>, videofilm om kränkande särbehandling/informationsfolder. Videofilm finns att låna till t.ex. APTmöten. . • Alla medarbetare får information om att material finns.	Uppföljning kan göras i protokoll från APT-möten.	Avd c/enhetsc
Rekrytering (8-9§§ JämL): Förvaltningen ska eftersträva en strukturerad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess med fokus på mål och ansvarsbeskrivningar. Det innebär att man kan bortse från faktorer som ålder, kön och ursprung, sådant individen själv inte kan påverka.	• Påbörja ett arbete med att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen. • Alla chefer deltar i planerat utbildningsprogram ”rekrytering utan diskriminering” utifrån ett mångfaldsperspektiv. • Alla med rekryteringsansvar deltar i planerat utbildningsprogram ”rekrytering utan diskriminering”. • Kontorets två Armada-högskoledagar ska representera en mångfald	Utvärdering av rekryteringsprocessen hösten 2008 Följs upp i deltagarlista Följs upp i deltagarlista. Representanterna har deltagit och speglat kontorets mångfald.	Personalc Personalc Personalc Avd c/enhetsc
Kompetensutveckling (7§ JämL): Alla medarbetare ska i förhållande till sina arbetsuppgifter ha samma arbetsvillkor och	• Alla medarbetare ska ha minst ett utvecklingssamtal/utvecklingsplan per år med lönesättande chef.	Varje avd.chef följer upp om alla haft samtal/tagit fram utvecklingsplan under året. Om inte varför?	Avdc/enhetsc

utvecklingsmöjligheter. Syftet är bl.a. att möjliggöra för den anställda att söka vikariat eller högre befattningar inom och utom förvaltningen	- Ett verktyg till chefer för att genomföra ”individuella utvecklingsplaner” tas fram under året - Alla medarbetare ska en gång/år få information om årets Jämställdhets- och mångfaldsplan. - Jämställdhets- och mångfaldsplanen läggs in i ledningssystemet ILS.	Alla rekryterande chefer har fått tillgång till och fått utbildning i hur materialet används. Alla chefer har på APT-möten informerat om årets Jämställdhets- och mångfaldsplan. Jämställdhets- och mångfaldsplanen finns som en del i våra åtaganden i ILS.	Personalc Avd c/enhetsc Personalc
Lönesättning (10-11§§ JämL): Förvaltningen utgår från den av Stockholms Stad framtagna lönepolicyn. Löneskillnader p.g.a. kön ska inte förekomma.	- Lönesättande chef informerar sina medarbetare om gällande lönekriterier. - En lönekartläggning mellan yrkesgrupper och kön ska årligen genomföras och analyseras.	Alla medarbetare har inför lönesamtal fått information av lönesättande chef om gällande och sakliga lönekriterier. Lönekartläggning beräknas vara klar 1 november 2008	Förvaltningsc Avd c/ enhetsc Personalc
Brukar-/kundperspektiv. I framtagande av informationsmaterial ska mångfaldsaspekten vara beaktad. Tillgängligheten ska förstärkas för människor med funktionshinder eller som på annat sätt har svårt att ta del av information	- Basinformation för verksamheten avfall finns tillgänglig på såväl lättläst svenska som i CD-ROM och Daisyformat. Kommunikationsavdelningen påbörjar basinformation på lättläst svenska för övrig verksamhet på Trafikkontoret - Informationsmaterial ska finnas tillgänglig via webben.	Finns tillgänglig löpande Påbörjat under 2008 Finns löpande	Avd c/enhetsc Avd c/enhetsc Avd c/enhetsc

	• Vid marknadsföring ska mångfalden i förvaltningen illustreras i våra broschyrer, webbsida, olika foldrar/övrig marknadsföring. • Jämställdhets- och mångfaldsperspektiv integreras alltid i all verksamhet • Jämställdhetsfrågorna och antidiskrimineringsklausulen tillämpas i alla upphandlingar. Klausulen är omarbetad och kommer att delges alla berörda.	Finns med i allt material löpande Sker löpande Finns med i alla upphandlingar löpande	Avd c/enhetsc Avd c/enhetsc Avd c/enhetsc
--	--	--	--