

Till
Norrmalms stadsdelsnämnd**Norrmalms stadsdelsnämnd****Jämställdhets- och mångfaldsplan****2013-2015**

Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklarationen för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Definitioner

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. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen efterföljs.

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Diskriminering definitioner enligt diskrimineringslagen¹ kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *Direkt diskriminering* är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

Aktiva åtgärder är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Mångfald Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningsar.

Likabehandling innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

Inkludering att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

Nämndernas och styrelsernas arbete

Samverkan

Norrmalms stadsdelsförvaltnings Jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2013-2015 samt Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier har behandlats i förvaltningsgruppen i enlighet med förvaltningens samverkansöverenskommelse.

Vart tredje år görs lönekartläggning centralt i Stockholms stad som behandlas i förvaltningsgruppen. Vid behov görs fördjupad lönekartlägningsanalys på Norrmalms stadsdelsförvaltning.

Jämställdhets- och mångfaldsplan samt rutin *Förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier* ingår som bilaga i Verksamhetsplanen. I verksamhetsberättel-

sen redovisas den årliga uppföljningen av resultat av arbetet med åtgärder enligt Jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet för staden och medborgarna integreras i enheternas verksamhetsplaner och följs upp årligen i enheternas verksamhetsberättelser.

Arbetsförhållanden

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

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

Önskvärt resultat

Att arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art lämpar sig för alla medarbetare

Uppföljningsmetod

Årligen till verksamhetsberättelsen

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
		Eftersträva att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl	Medarbetarsamtal Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer	2015-12-31
		Erbjuda flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter	Medarbetarsamtal Uppföljningsenkät till enhetschefer	Samtliga chefer	2015-12-31
		Se över arbetsredskap etc. så att de är lämpliga för både män och kvinnor.	Arbetsmiljöromd och/eller anlitande av ergonomkompetens el. motsvarande Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer	2015-12-31
		Årligen diskutera arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag	Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer	2015-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål:

Arbetet på förvaltningens arbetsplatser ska vara organiserat på sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och förvärvsarbete

Önskvärt resultat

Att minst 90 % av medarbetarna, enligt medarbetarenkätens resultat, anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät: andel som svarar 5-7 (mellan) och 8-10 (högst)

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsme- tod	Ansvarig- grupp	Slutdatum
Att minst 90 % av medarbetarna, enligt medarbetarenkätens resultat, anser att det på sin arbetsplats går att kombinera arbete med föräldraskap	90	Där så är möjligt erbjuda möjlighet till distansarbete	Medarbetarsamtal, Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer	2015-12-31
		Erbjuda flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter	Medarbetarsamtal, Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer	2015-12-31
		Företrädesvis förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar	Medarbetarsamtal, Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer	2015-12-31
		Hålla kontakt med föräldralediga genom inbjudningar till arbetsplatsträffar, personalvenemang och internutbildningar som ordnas för samtliga medarbetare på arbetsplatsen	Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer	2015-12-31
		Vid inköp av datorer beakta att köpa in bärbara arbetsdatorer för att underlätta för distansarbete	Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer	2015-12-31
		Årligen diskutera arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag	Uppföljningsenkät till chefer	Samtliga chefer	2015-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa 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. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Mål:

Nolltolerans för trakasserier och repressalier som har samband med kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Alla medarbetare ska känna till förvaltningens checklistor rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt om hot och våld.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Andel medarbetare som anser att det förekommer diskriminering el. kränkande särbehandling på sin arbetsplats ska sjunka från 11 % (2012) till 0 % 2015	0				
Att minst 95 % av medarbetarna vet var de kan ta del av information om förvaltningens policy (t.ex. jämställdhet och mångfald, krisarbete, hot och våld)	95				
Att minst 95% av medarbetarna anser att det på sin arbetsplats finns ett tydligt ställningstagande i ord och handling mot trakasserier	95	Förvaltningens checklista Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier ska tas upp kontinuerligt, minst en gång per år på arbetsplatsträffar	Medarbetarenkät	Samtliga chefer	2015-12-31
		Vid introduktion av nyanställda medarbetare gå igenom Rutin förebygga och hantera kränkande särbehandling och sexuella trakasserier		Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
Säkerställa att arbetsklimatet tillåter att alla medarbetare kan vara öppna med sin religion, sexuell läggning, etniska tillhörighet eller funktionsnedsättning	95				

Rekrytering

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren gör för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mål:

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar

Önskvärt resultat

Att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Att 100% av utannonserade lediga anställningar innehåller följande eller motsvarande formulering "Vi vill uppmuntra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten"	100	Vid rekrytering kalla sökanden med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionshinder.		Samtliga chefer	2015-12-31
		Vid utannonsering av ledig tjänst använda formuleringen "Vi vill uppmuntra både kvinnor och män att söka våra lediga arbeten"		Samtliga chefer	2015-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

9§ Insatser vid ojämna könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som

försvarar för arbetsgivaren.

Mål:

Jämn fördelning mellan kvinnor och män i förvaltningens yrkesgrupper (inget kön har mindre än 40% av de anställda i yrkesgruppen)

Uppföljningsmetod

Årlig statistik av fördelning av andelen kvinnor och män i yrkesgrupper (befattningsgrupp) vid Norrmalms stadsdelsförvaltning

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Antal yrkesgrupper som innehåller jämn fördelning mellan kvinnor och män (inget kön har mindre än 40 % av de anställda i yrkesgruppen)	15	Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämplighet eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet		Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

Lönefrågor

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Mål:

Att medarbetare årligen har samtal med sin chef där de diskuterar medarbetarens lön (vid medarbetarsamtal eller vid annat tillfälle)

Beskrivning

Gäller ej medarbetare som varit anställda mindre än 12 månader

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Andel medarbetare som under de 12 senaste månaderna haft samtal med sin chef där de diskuterat medarbetarens lön (vid medarbetarsamtale eller annat tillfälle)	66				

Mål:

Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan kvinnor och män

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Antal yrkesbefattningar där kvinnors lön understiger 90 % av männens löner eller överstiger 110 % av männens löner		Information/utbildning i lönesättning		Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
		Lönestatistik uppdelad per kön tas fram årligen inför lönerevision		Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
		Lönesättning sker oberoende av kön vid nyrekrytering och lönerevision		Samtliga chefer	2015-12-31
		Utifrån Stockholms stads lönekartläggning vart tredje år, analysera de yrkesbefattningar där kvinnors lön understiger 90 % av männens löner eller överstiger 110 % av männens löner			2015-12-31

Mål:

Stadens och förvaltningens lönepolitik ska vara känd av alla medarbetare

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
År 2015 känner 85 % av medarbetarna till arbetsplatsens lönekriterier		Årligen diskutera arbetsplatsens lönekriterier på APT		Samtliga chefer	2015-12-31

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse 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. Detta 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.

Mål:

Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Uppföljningsmetod

I samband med årlig lönerrevision tas könsuppdelad lönestatistik fram och finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska de regleras

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
		Lönesätta att föräldralediga medarbetare lönesätts som om de vore i tjänst	Analys av löneutfall för föräldralediga årligen efter genomgången lönerrevision	Samtliga chefer	2015-12-31
		Upprätta åtgärdsplan om osakliga löneskillnader finns		Samtliga chefer	2015-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Mål:

Information och lönestatik delges fackliga organisationer i samband med årlig lönerevision, vid lönekartläggning och om förvaltningens Jämix resultat

Önskvärt resultat

Att kollektivavtalsbärande fackliga organisationer har information och kan delta i förvaltningens jämställdhetsarbete

Lönekartläggning

Analys och utvärdering av föregående plan

Norrmalms stadsdelsförvaltnings plan för *Jämställdhet och mångfald 2010-2012* innehåller:

- ☐ Mål
- ☐ Aktiviteter
- ☐ Ansvarig för aktiviteter
- ☐ Hur uppföljning ska göras
- ☐ Vem som är ansvarig för uppföljningen

De uppsatta målen utgår från diskrimineringslagens krav på arbetsförhållanden, rekrytering och lönefrågor.

Mål 2010-2012

Arbetsförhållanden av såväl fysisk som psykosocial art ska lämpa sig för alla medarbetare. Andelen medarbetare som upplever detta ska öka med 10 % mellan 2010 och 2012. Måluppfyllelsen skulle mätas genom fråga till medarbetarna i medarbetarenkäten, men då medarbetarenkäten inte innehållit denna fråga så är det svårt att följa upp detta mål.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Erbjuda flexibel arbetstid där verksamheten så tillåter.

Resultat

Ett avtal om flextid finns för de administrativa tjänsterna på Norrmalms stadsdelsförvaltning på Tulegatan. Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att cheferna vid Norrmalms stadsdelsförvaltning anser att medarbetare till största del erbjuds flexibel arbetstidsförläggning där verksamheten så tillåter.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Se över arbetsredskap etc. så att de är lämpliga för både män och kvinnor.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar cheferna anser att arbetsredskapen är lämpliga för både män och kvinnor.

Uppsatta mål/aktivitet/åtgärd

Eftersträva att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar cheferna eftersträvar att tillmötesgå medarbetares önskemål om ledighet pga. kulturella eller religiösa skäl.

Mål 2010-2012

Arbetet på förvaltningens arbetsplatser ska vara organiserat på sådant sätt att medarbetarna upplever att det underlättar att förena föräldraskap och förvärvsarbete.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Att organisera arbetet så att medarbetarna upplever att det går att kombinera arbete med föräldraskap.

Resultat

Medarbetarenkäten 2012 visar att 96 % av medarbetarna anser att det går att förena arbete med föräldraskap (21 % har svarat mellan 5-7 och 88 % har svarat 8-10 på 10 gradig skala). Mycket god måluppfyllelse av uppsatt mål.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Där så är möjligt erbjuda möjlighet till distansarbete.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att de chefer som anser att distansarbete är möjligt erbjuder medarbetare möjlighet till distansarbete.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att möten och internutbildningar till viss del förläggs med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar. Detta skulle kunna vara ett förbättringsområde, att i större utsträckning förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till deltidsanställda och småbarnsföräldrar. Det kan i praktiken vara svårt att i alla arbetsgrupper uppnå förläggning som passar samtliga medarbetare, då även deltidsarbetande och småbarnsföräldrar kan ha olika önskemål om tider.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Information om rättigheter enligt föräldraledighetslagen och Sthlm stads policy ska ges vid introduktion.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att hälften av cheferna ger

information om rättigheter enligt föräldraledighetslagen och Sthlm stads policy vid introduktion.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Hålla kontakt med föräldralediga genom inbjudningar till t.ex. arbetsplatsträffar samt skicka minnesanteckningar från dessa.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att 79 % av cheferna håller kontakt med föräldralediga genom ex. inbjudningar till APT.

Mål 2010-2012

Nolltolerans för trakasserier och repressalier som har samband med kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Alla medarbetare ska känna till förvaltningens checklistor gällande kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och hot och våld.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Antal medarbetare som känner sig respekterade ska öka med 5 % mellan 2010 och 2012.

Resultat

Ökade inte 5 % mellan 2010 och 2011, därefter har enkätfrågan ändrats.

Andel medarbetare som anser att det förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på sin arbetsplats enligt Medarbetarenkät

2012: 11 % har svarat Ja, 63 % har svarat Nej, 27 % har svarat Vet ej

Andel medarbetare som anser att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt enligt Medarbetarenkät

2012: 91 % anser att alla på arbetsplatsen behandlas med respekt (har svarat mellan 5-7 eller högt 8-10 på 10 gradig skala).

9 % anser att inte alla på arbetsplatsen behandlas med respekt. (svarat lågt 1-4).

Medarbetare som anser att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt enligt Medarbetarenkät

2012: 96 % anser att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt (svar mellan 5-7 eller högt 8-10 på 10 gradig skala).

4 % anser inte att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt.

2011: 93 % anser att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt. 7 % ansåg inte att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt.

2010: 92 % ansåg att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt. 8 % ansåg inte att hans/hennes chef bemöter honom/henne med respekt.

Medarbetare som känner sig respekterad av sina kollegor enligt Medarbetarenkät

2012: 97 % känner sig respekterad av sina kollegor (svar mellan 5-7 och 8-10 på 10 gradig skala). 3 % känner sig inte respekterad av sina kollegor.

”Jag känner mig respekterad på min arbetsplats”, enligt Medarbetarenkät

2011: 96 % känner sig respekterad på sin arbetsplats (svar mellan 5-7 och 8-10 på 1+ gradig skala). 4 % känner sig inte respekterad på sin arbetsplats.

2010: 96 % känner sig respekterad på sin arbetsplats (svar mellan 5-7 och 8-10 på 1+ gradig skala). 4 % känner sig inte respekterad på sin arbetsplats.

91 % anser (2012) att alla på arbetsplatsen bemöts med respekt, men 9 % anser inte detta vilket inte är positivt. Frågan är om de 9 % delvis handlar om bemötande kollegor emellan och/eller bemötande av chef gentemot andra medarbetare? För hög andel (11 %) medarbetare anser att det förekommer diskriminering eller kränkande särbehandling på sin arbetsplats. Positivt är att medarbetarens upplevelse av om chef bemöter dig som medarbetare med respekt har ökat från 92 % (2010) till 96 %

2012.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Alla medarbetare ska känna till förvaltningens checklistor gällande Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och hot och våld.

Resultat

Medarbetarenkät 2012 visar att 93 % av medarbetarna vet var de kan ta del av information om förvaltningens policys (ex jämställdhet och mångfald, krisarbete, hot och våld). 7 % vet inte var de kan ta del av förvaltningens policy.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Checklistor ska tas upp kontinuerligt, minst en gång per år på arbetsplatsträffar.

Resultat

7 % av medarbetarna 2012 vet inte var de kan ta del av information om förvaltningens policys vilket indikerar att fortsatt arbete behövs med att ta upp checklistor kontinuerligt på arbetsplatsträffar.

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att 79 % av cheferna årligen på arbetsplatsträffar tar upp checklistorna gällande kränkande särbehandling och trakasserier och hot och våld.

Mål 2010-2012

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Beakta jämställdhets- och mångfaldsaspekter vid utformandet av våra platsannonser.

Resultat

Under 2012 har Norrmalms stadsdelsförvaltning publicerat 40 jobbannonser varav 4 internannonser i Jobb i stan. I samtliga jobbannonser på Norrmalms stadsdelsförvaltning ingår formulering ”Stockholms stad erbjuder spännande och utmanande arbeten med öppet arbetsklimat som präglas av respekt för allas lika värde”. Utöver denna formulering lyfte tre annonser fram

att goda förutsättningar finns att kombinera privatliv och arbetsliv. En jobbannons lyfte fram som kvalifikationskrav att man ska se olikhet som en tillgång. särskilt beaktat jämställdhets- och mångfalds aspekter i jobbannonsens text.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Vid rekrytering kalla sökanden med erforderlig kompetens oavsett etnisk bakgrund, religion/annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och funktionshinder.

Resultat

Redovisas av cheferna i enheternas verksamhetsberättelser.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Vid nyanställning där sökanden har lika meriter och lämplighet eftersträva att anställa sökanden av det underrepresenterade könet.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att samtliga chefer eftersträvar vid nyanställning, där arbetssökande har lika meriter och lämplighet, att anställa sökande av det underrepresenterade könet.

Mål 2010-2012

Alla anställda ska ha likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling. Kunskap om värdet av mångfald för förvaltningens utveckling ska öka hos chefer och medarbetare. Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska vara känd och förankrad på alla arbetsplatser.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till utveckling i arbetet.

Resultat

Medarbetarenkät 2012 visar att 98 % av medarbetarna anser att kvinnor och män har samma möjligheter till utveckling på arbetsplatsen (10 % svarat mellan 5-7 och 88 % svarat högt 8-10). Resultat av Jämställdhetsindex, JÄMIX, för Norrmalms stadsdelsförvaltning visar att andel kvinnor i högsta ledningsgruppen är 88 %. Män som har deltidsanställning inom Norrmalms stadsdelsförvaltning är något högre än andelen kvinnor med deltidsanställning.

God måluppfyllelse enligt medarbetarenkätresultat. Däremot så bör arbetsgivaren arbeta för att öka andelen män både på medarbetar- och chefsnivå.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Introducera och förankra innebörden av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan vid introduktionen av nya chefer.

Resultat

HR har uppdrag av personalchef arrangerat årlig introduktionsutbildning för nyanställda.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Genomgång av förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan på APT.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att 58 % av cheferna har på arbetsplatsträff haft genomgång av förvaltningens Jämställdhets- och mångfaldsplan.

Då medarbetarenkät 2012 visar att 7 % av medarbetarna inte vet var de kan ta del av information om förvaltningens policyer bör arbetet med genomgång på arbetsplatsträff fortsätta.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Introducera och informera om aktuella jämställdhets- och mångfaldsfrågor på förvaltningens chefsmöten.

Resultat

Årlig genomgång av medarbetarenkätens resultat där jämställdhets- och mångfaldsfrågor ingår. Årlig genomgång av Norrmalms stadsdelsförvaltnings Jämställdhetsindex JÄMIX. Genomgång av stadens lönekartläggning 2011. Arbete med cheferna för att minska andelen ofrivilligt deltidsanställda. Arbete på chefsmöten för att diskutera hur sjukfrånvaro ska minska. God måluppfyllelse av uppsatt mål. Dock bör frågan om hur andelen män ska öka på medarbetar- och chefsnivå fortsätta.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Upprätta skriftliga individuella kompetensutvecklingsplaner för samtliga medarbetare.

Resultat

Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att cheferna anser att varje medarbetare har en skriftlig individuell kompetensutvecklingsplan. I medarbetarenkäten anger 81 % av medarbetarna att de under de 12 senaste månaderna haft medarbetarsamtal med närmaste chef. I medarbetarsamtalet ingår kompetensutvecklingsplan på individnivå. Vid löneöversynsprocess görs handlingsplan för medarbetare som har svag eller utebliven löneutveckling. I staden pågår ett arbete med utbildningsinsatser för chefer och HR samt krav på kompetensförsörjningsplan per enhet för att öka organisationens kunskap och framförhållning inom området bemannings- och kompetensförsörjningsplanering.

Mål 2010-2012

Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan män och kvinnor.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

I samband med lönesättning, både vid rekrytering och lönerevision, ska lön sättas oberoende av kön.

Resultat

På medarbetarenkätens fråga "På min arbetsplats värderas arbetsinsatser lika oavsett om man är man eller kvinna" svarar medarbetarna

2011: 95 % svarar att arbetsinsatserna värderas lika oavsett kön (10 % svarade mellan 5-7 och 85 % svarade högt 8-10 på tio gradig skala).

2010: 96 % svarade att arbetsinsatserna värderas lika oavsett kön (9 % svarade mellan 5-7 och 87 % svarade högt 8-10 på tio gradig skala).

Resultat av Jämställdhetsindex 2011, JÄMIX, för Norrmalms stadsdelsförvaltning visar att kvinnornas löner är ca 3 % högre än männens, en skillnad som minskat något mellan åren

2010-2011. Bidragande orsak till detta är att Norrmalms stadsdelsförvaltning har stor andel kvinnliga medarbetare och stor andel kvinnliga chefer. Ingen skillnad mellan andelen högskoleutbildade män och kvinnor inom Norrmalms stadsdelsförvaltning. Uppföljningsenkät 2012 till avdelnings- och enhetschefer visar att cheferna anser att de särskilt uppmärksammar att lön ska sättas oberoende av kön vid nyrekrytering och lönerevision.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Information/utbildning i lönesättning.

Resultat

HR har på uppdrag av personalchef arrangerat utbildning i lönesättande samtal för chefer och medarbetare.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Genomföra lönekartläggning.

Resultat

Stadens centrala lönekartläggning 2011 visar att inga oskäligena löneskillnader finns mellan kvinnor och män i Stockholms stad. Vid behov förvaltningslokal analys. Vid Norrmalms stadsdelsförvaltning finns per september 2012 ingen yrkesbefattning där kvinnornas medianlön i % av männens medianlön ligger under 90 % eller över 110 %. Yrkesbefattningar som har mer än 10 anställda ingår i undersökningen.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Könsuppdelad lönestatistik ska tas fram.

Resultat

Könsuppdelad lönestatistik har tagits fram årligen exempelvis i samband med lönerevision.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Uppmärksamma och reglera osakliga löneskillnader.

Resultat

Årligen i samband med lönerevision har cheferna instruktioner om att föräldralediga ska lönesättas som om de vore i tjänst.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Säkerställa att föräldralediga medarbetare inte får sämre löneutveckling än andra medarbetare.

Resultat

Årligen görs analys av löneutfall för föräldralediga.

Mål 2010-2012

Stadens och förvaltningens lönepolitik ska vara känd av alla medarbetare.

Uppsatt mål/aktivitet/åtgärd

Att medarbetarna känner till arbetsplatsens lönekriterier.

Resultat

Andel medarbetare som vet vilka arbetsplatsens lönekriterier är enligt Medarbetarenkät:

2012: 75 % JA, 25 % NEJ

2011: 78 % JA, 22 % NEJ

2010: 77 % JA, 23 % NEJ

Då andelen medarbetare som känner till arbetsplatsens lönekriterier minskat något mellan 2011 och 2012 bör arbetet med att tydliggöra lönekriterier intensifieras.