



DATUM: 2009-05-15  
AVDELNING: Administrativa avdelningen, personalenheten  
HANDLÄGGARE: Maria Wahl  
HANTERINGSKLASS: Ö P P E N

SVERIGES RIKSBANK  
SE-103 37 Stockholm  
(Brunkebergstorg 11)

Tel +46 8 787 00 00  
Fax +46 8 21 05 31  
registratorn@riksbank.se  
www.riksbank.se

---

DNR 2009-477-ADM

## ■ Handlingsplan för mångfald 2009-2010

Fokus för Riksbankens mångfaldsarbete är att öka medvetenheten om möjligheter, förbättringsområden och ansvarsfördelning inom mångfaldsområdet. En stor del av arbetet består av att ta fram gemensamma rutiner och processer för bland annat rekrytering, lönesättning, kompetensutveckling och befordran, för att så långt det är möjligt säkerställa att medarbetare behandlas på ett likvärdigt sätt och att ingen diskriminering sker. Det är dock alla vi som arbetar på Riksbanken, både chefer och medarbetare, som i slutändan är ansvariga för att ingen diskriminering sker.

Jämställdhet på en arbetsplats handlar mycket om attityder och beteenden och är därför svår att mäta i siffror. Att öka medvetenheten och ändra attityder tar tid och flertalet åtgärder som förslås i planen har därför ingen fastställt slutdatum utan pågår löpande.<sup>1</sup>

De gällande diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Eftersom de flesta diskrimineringsgrunderna inte kan kartläggas på grund av integritetsskäl är det jämställdhetsaspekten som utgör tyngdpunkten i handlingsplanen.<sup>2</sup>

I årets handlingsplan redovisas problem och föreslagna åtgärder inom följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Lönesättning
- Rekrytering
- Kompetensutveckling
- Diskriminering och trakasserier

---

<sup>1</sup> Till grund för denna handlingsplan ligger Riksbankens mångfaldspolicy, dnr 2008-434-ADM. Policyn anger inriktningen för Riksbankens arbete inom området och innehåller en beskrivning av Riksbankens långsiktiga mål med mångfaldsarbetet.

<sup>2</sup> Från den 1 januari 2009 gäller en ny lagstiftning kring diskriminering. Den nya lagen, Diskrimineringslagen, ersätter fyra av de olika diskrimineringslagar som tidigare gällt i arbetslivet<sup>2</sup>. Diskrimineringsombudsmannen (DO) ser till att lagarna följs.

## 1 Mål för Riksbankens mångfaldsarbete - sammanfattning

### Arbetsförhållanden

- Ingen enhet på Riksbanken ska ligga över Synovates<sup>3</sup> jämförelsetal för stress.
- Riksbankens låga sjukfrånvaro ska bibehållas.
- Alla medarbetare som planerar en föräldraledighet ska komma överens med sin chef om hur de ska hålla kontakten under föräldraledigheten.
- Uttaget av föräldraledighet, VAB och partiell tjänstledighet ska bli mer jämnt fördelat mellan könen.

### Lönesättning

- Riksbankens mall för lönesättning ska användas vid alla lönesamtal.
- Riksbankens lönekriterier ska vara väl förankrade i organisationen.
- Löneskillnader på Riksbanken ska vara sakligt grundade.

### Rekrytering

- Riksbankens rekryteringsprocess ska vara väl förankrad i organisationen och följas vid varje rekrytering.
- Könsfördelningen ska vara jämn inom samtliga enheter samt inom chefsgruppen.
- Den etniska mångfalden på Riksbanken ska minst motsvara den i svenskt förvärvsliv.

### Kompetensutveckling

- Medel till kompetensutveckling ska fördelas på icke-diskriminerande grunder.
- Samtliga medarbetare (som är i tjänst) ska delta i minst ett utvecklingssamtal per år.
- Minst 85 procent av medarbetare ska känna att de har varit nöjda med utvecklingssamtalet.
- Minst 85 procent av genomförda utvecklingssamtal ska innehålla en plan för medarbetarens kompetensutveckling inför det kommande året.
- Karriärvägarna för ekonomer är väl förankrade i organisationen.

### Diskriminering och trakasserier

- Inga medarbetare ska utsättas för kränkande handlingar.
- Samtliga medarbetare ska känna till vart de ska vända sig om de upplever sig kränkta.

<sup>3</sup> Leverantör av Riksbankens medarbetarundersökningar

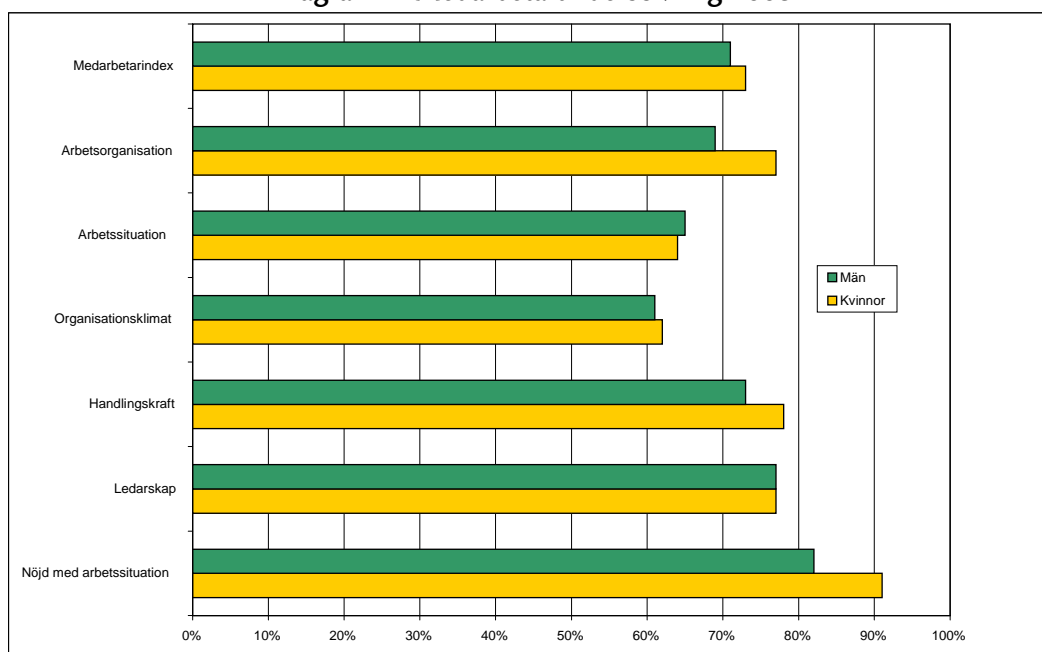
## 2 Arbetsförhållanden

Både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön utvärderas årligen i Riksbankens arbetsmiljöplan och medarbetarundersökning. Medarbetarundersökningen 2008 genomfördes i samarbete med undersökningsföretaget Synovate Sweden.

### 2.1 Arbetsklimat

Den senaste medarbetarundersökningen visar på en fortsatt förbättring inom samtliga undersökta områden.

Diagram 1. Medarbetarundersökning 2008



Källa: Synovate Sweden.

Som framgår av diagrammet är kvinnorna fortfarande är något mer nöjda med Riksbanken som arbetsplats än männen.<sup>4</sup>

I höstens medarbetarundersökning gjordes en särredovisning av resultaten fördelade dels på medarbetare som har barn eller annan anhörig som behöver mycket stöd, dels på utbildningsnivå. Det visade sig att ingen av dessa faktorer hade någon signifikant betydelse för resultaten.

Ungefär hälften av enheterna på Riksbanken har under det senaste året deltagit i så kallad teambuilding i syfte att i större utsträckning än tidigare använda enhetens olikheter och samlade kompetens på ett så bra sätt som möjligt.

I maj 2009 fick alla medarbetare möjlighet att delta vid ett seminarium med temat "Det typiskt svenska", där både likheter och olikheter med andra kulturer belystes.

<sup>4</sup>Resultat fördelat på män och kvinnor presenteras av anonymitetsskäl endast på aggregerad frågenivå och inte på delfrågenivå.

### 2.1.1 Ledarskap

Kvaliteten på ledarskapet i en organisation har stor betydelse för medarbetarnas arbetsförhållanden. I medarbetarundersökningen uppvisade delområdet ledarskap den största förbättringen. Nästan 80 procent av medarbetarna är nöjda eller mycket nöjda med Riksbankens chefer, vilket är klart högre än Synovates jämförelsetal (60 procent).

Samtliga chefer och flertalet projektledare och funktionsansvariga deltar löpande i Riksbankens ledarutvecklingsprogram där de får nya kunskaper och erfarenheter i syfte att bli bättre ledare. För att tydliggöra vilka förväntningar Riksbanken har på chefer fastställdes även en gemensam chefspolicy under 2008.

Varje halvår inbjuds alla chefer på Riksbanken till en chefsträff där de får tillfälle att diskutera och dela med sig av sina erfarenheter. Temat för förra vårens chefsträff var fördomar – varför vi har fördomar och hur vi kan hantera dem.

### 2.1.2 Högre stressnivå

Medarbetarundersökningen visar att medarbetarna upplever arbetet mer stressigt än tidigare. Undersökningen genomfördes under inledningen av den finansiella krisen vilket troligtvis kan förklara en del av ökningen. Sammanlagt 10 av Riksbankens drygt 30 enheter låg över Synovates jämförelsetal för stressnivån vid mättillfället.<sup>5</sup> Den grupp medarbetare som har barn eller annan anhörig som behöver mycket stöd, visade på något högre stressnivå än Riksbanken totalt.

För att vända den negativa utvecklingen har samtliga avdelningar deltagit i ett seminarium om stressens effekter på kropp och själ. Då diskuterades även vad man själv kan göra för att sänka stressnivån. Inom flera enheter pågår diskussioner om och försök att förbättra arbetsrutinerna och åstadkomma en tydligare arbetsfördelning.

Trots den ökade stressnivån visade undersökningen på att fler medarbetare än tidigare upplever en hög grad av egenkontroll. Drygt 80 procent anser att de kan påverka sina arbetstider och nästan 70 procent tycker att de har goda möjligheter att prioritera bland sina arbetsuppgifter. Båda dessa faktorer är viktiga förutsättningar för att upprätthålla en god balans mellan arbete och fritid.

### 2.1.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

För att få en objektiv bedömning av Riksbankens arbetsmiljö utför företagshälsovården en utvärdering av Riksbankens arbetsmiljöarbete under våren 2009.<sup>6</sup> Tre medarbetare och två chefer från varje avdelning har träffat företagshälsovården för att ge sin syn på hur Riksbanken arbetar med arbetsmiljöfrågor. Resultatet av företagshälsovårdens utvärdering kommer därefter att ligga till grund för det fortsatta förbättringsarbetet.

### 2.1.4 Tillgång till friskvård

Riksbankens träningslokaler på plan 13 används i allt större utsträckning av medarbetarna. På samtliga arrangerade träningspass deltar både män och kvinnor samt äldre och yngre medarbetare. Ett rum för avskildhet har ställts i ordning och kan nu bokas via Riksbankens intranät.

<sup>5</sup> Jämförelsetal - 24 procent svarar att de alltid har för mycket att göra och att det aldrig är lugnare. DETTA BÖR SKRIVAS TYDLIGARE

<sup>6</sup> Haluxa Arbetsmiljö AB

### 2.1.5 I finanskrisens spår

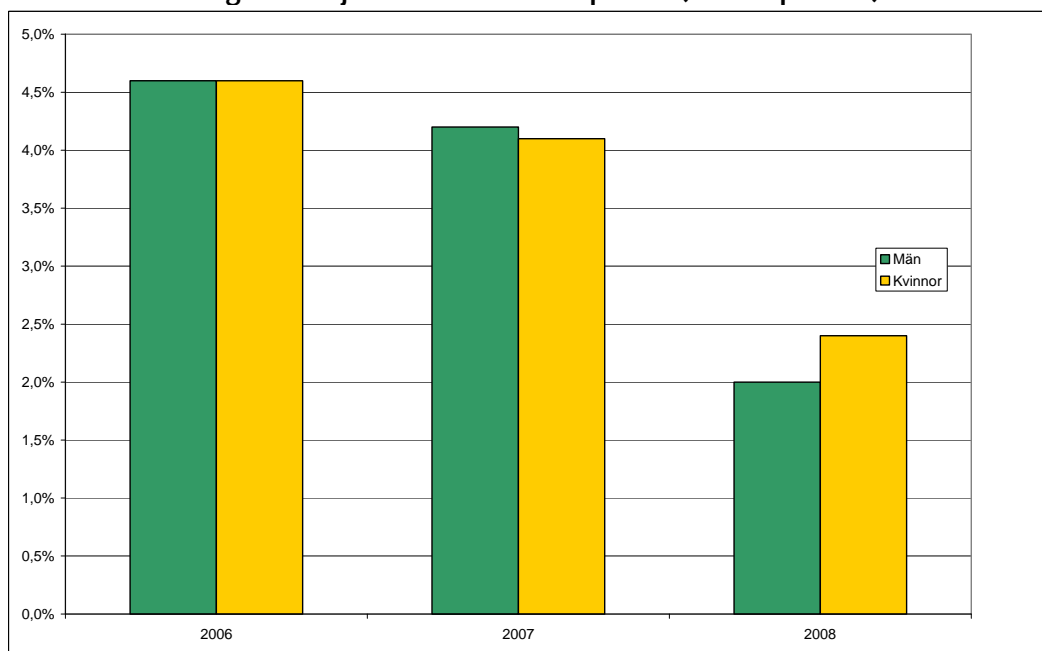
Krissituationer, såsom den finansiella krisen som accelererade under hösten 2008, medför ofta att beslutsvägar kortas och att hierarkier och revirgränser suddas ut, något som uppfattas som positivt av medarbetarna för stunden. Det är dock viktigt att komma ihåg att kris och tidsbrist samtidigt kan leda till att överenskommelser om hur man ska sätta samman grupper, fördela arbetsuppgifter, förlägga möten med mera förbigås. Det finns även risk för att det skapas ett utanförskap för de grupper som inte är med i händelsernas centrum. Den ökade arbetsbelastningen medför dessutom att många får mindre tålamod och "kortare stubin". När kulmen för krisen har passerat är det därför viktigt att alla chefer tar sig tid att diskutera igenom arbetsfördelningen, mötesrutinerna med mera så att inte krisklimatet permanentas.

## 2.2 Sjukfrånvaro

Under 2008 minskade sjukfrånvaron på Riksbanken från 4,2 till 2,4 procent (se diagram 2). Sjukfrånvaron i de tre största svenska bankerna (SEB, Swedbank, Nordea) låg under 2008 på 4,1 – 4,7 procent. Sjukfrånvaron är något högre bland kvinnor än män.

Den kraftiga minskningen av sjukfrånvaron på Riksbanken beror både på att den korta sjukfrånvaron har minskat och att medarbetare som varit långtidssjuka antingen fått sjukersättning eller återkommit i arbete.

**Diagram 2. Sjukfrånvaro fördelat på kön (andel i procent)**



Källa: Agresso

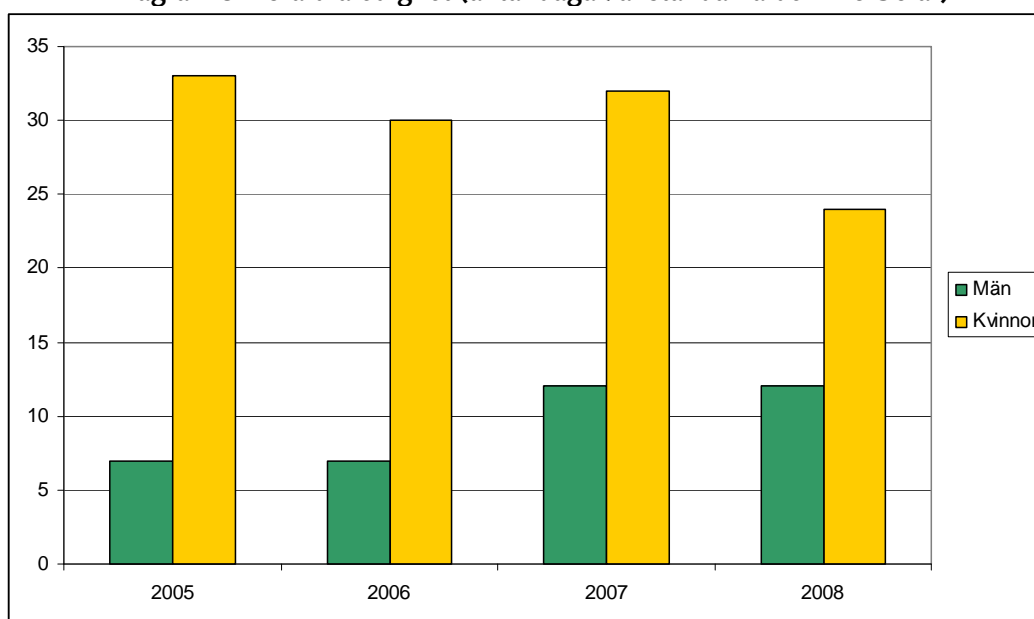
## 2.3 Föräldraskap och arbete

Riksbankens ansvar är att se till att arbetsförhållandena är sådana att de underlättar för medarbetarna att hålla balansen mellan föräldraskap och arbete. Flexibla arbetstider och möjligheter att själv prioritera mellan arbetsuppgifterna är viktiga faktorer i detta sammanhang. Som nämndes inledningsvis upplever redan drygt 80 procent av

medarbetarna att de kan påverka sina arbetstider och nästan 70 procent att de har bra möjligheter att prioritera mellan sina arbetsuppgifter.

En kartläggning som personalenheten genomfört visar att medarbetarna på Riksbanken inte upplever att det finns några hinder för vare sig män eller kvinnor på Riksbanken att vara föräldraledig eller ledig för vård av sjukt barn (VAB). Att kvinnor och män tar ut olika mycket föräldradagar och dagar för vård av sjukt barn kan sannolikt förklaras av andra faktorer som vi som arbetsgivare inte direkt kan påverka.

**Diagram 3. Föräldraledighet (antal dagar/anställda i åldern 26-50 år)**

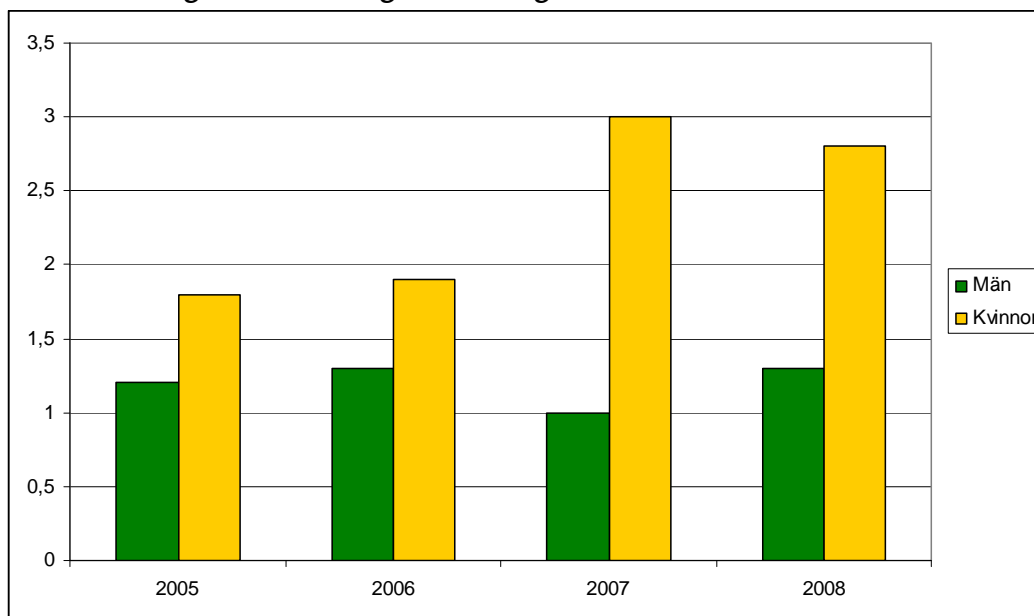


Källa: Agresso

Som framgår av diagram 3 har antalet uttagna föräldraledighetsdagar för kvinnor minskat sedan 2007, medan männens uttag av föräldradagar ligger kvar på samma nivå.

Även kvinnornas uttag av VAB-dagar minskade under 2008, medan männens uttag ökade något, se diagram 4. Möjligheten att arbeta deltid utnyttjades av elva kvinnor och tre män (vilket är en ökning jämfört med tidigare år då som mest en man arbetat deltid).

Diagram 4. VAB-dagar (antal dagar/anställda i åldern 26-50 år)



Källa: Agresso

För såväl Riksbanken som medarbetaren är det viktigt att hålla kontakt under föräldraledigheten. Föräldralediga ska löpande få information om vad som händer på banken och behandlas som övriga anställda vid exempelvis lönerrevision. I mallen "Inför föräldraledighet" finns råd för både chefen och medarbetaren om roller och ansvar vid föräldraledighet.

#### 2.4 Mål inom området arbetsförhållanden

- Ingen enhet på Riksbanken ska ligga över Synovates riktmärke för stress.
- Riksbankens låga sjukfrånvaro ska bibehållas.
- Alla medarbetare som planerar en föräldraledighet ska komma överens med sin chef om hur de ska hålla kontakten under föräldraledigheten.
- Uttaget av föräldraledighet, VAB och partiell tjänstledighet ska bli mer jämnt fördelat mellan könen.

Tabell 1. Åtgärder för förbättring av arbetsförhållanden

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Klart
Fortsätta att erbjuda teambuilding till Riksbankens enheter	Enhetsnivå	Chefer	Löpande
Diskutera rådande arbetsklimate utifrån den kris vi hade i höstas. PER tar fram underlag för diskussionen.	Chefer	PER	juni
Erbjuda seminarium i ämnet "Det typiskt svenska" /Colin Moon	Samtliga medarbetare	PER	maj
Uppföljning av sjukfrånvaron genomförs av cheferna för att identifiera	Chefer	PER	Löpande

ev. missförhållanden för någon grupp anställda

■ Sprida information om mallen "Inför föräldraledighet" på Banconätet, vid ledarutveckling och introduktionsutbildning	Medarbetare	PER	Löpande
Uppmuntra och underlätta för medarbetare på Riksbanken, framför allt män, att vara föräldralediga eller arbeta deltid	Medarbetare	Chefer	Löpande
Förlägga möten företrädesvis till tider mellan 9.00 och 16.00	Medarbetare	Chefer/ medarbetare	Löpande
Sträva efter långsiktig planering av arbetsuppgifter, arbetsfördelning och backup, särskilt inom enheter med småbarnsföräldrar	Medarbetare	Chefer	Löpande

### 3 Lönesättning

Sedan 2002 har Riksbanken genomfört årliga lönekartläggningar med syfte att identifiera och korrigera osakliga löneskillnader. Kartläggningen inför förra årets lönerrevision (1 okt 2008) grundades på två olika modeller, dels dåvarande jämställdhetsombudsmannens (JämO) egen modell, dels en modell som Henry Ohlsson (professor i statistik vid Uppsala universitet) använde i sin studie av ekonomernas löner på Riksbanken våren 2008<sup>7</sup>.

Utfallet i revisionen 2008 blev att två medarbetare fick sin lön justerad. Båda dessa personer hade identifierats med hjälp av JämO:s modell.

Till skillnad från tidigare lönerrevisioner genomfördes höstens revision enligt lönesamtalsmodellen. Modellen innebär att den tidigare centraliserade förhandlingsmodellen ersätts av lönesamtal direkt mellan chef och medarbetare. Inför lönerrevisionen i höstas tog personalenheten även fram en mall som stöd för samtalen. Syftet med båda dessa åtgärder var att öka tydligheten i såväl utvärderingen som lönesättningen av den enskilde medarbetarens prestation.

Efter lönerrevisionen utvärderades lönesamtalsmodellen i en anonym enkät på Riksbankens intranät. Ungefär 100 personer deltog i undersökningen. Resultatet visar att informationen om modellens syfte och upplägg måste förbättras så att lönekriterier och metod blir mer förankrad i organisationen.

#### 3.1 Mål inom området lönesättning

- Riksbankens mall för lönesättning ska användas vid alla lönesamtal.
- Riksbankens lönekriterier ska vara väl förankrade i organisationen.
- Löneskillnader på Riksbanken ska vara sakligt grundade

<sup>7</sup> För mer information om dessa två kartläggningar, se förra årets handlingsplan för mångfald.



**Tabell 2. Åtgärder för förbättring inom området lönesättning**

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Klart
Sammanställa och analysera externt jämförelseunderlag inför lönerevision 2010	Chefer	PER, facken	Nov 2009
Göra intern lönekartläggning inför lönerevisionen januari 2010	Alla medarbetare och chefer	PER, facken	1 nov 2009
Förbättra informationen om modellen lönesättande samtal	Alla medarbetare och chefer	PER	1 dec 2009
Informera om Riksbankens lönekriterier	Alla medarbetare och chefer	PER	1 dec 2009
Fortsätta arbetet med att uppmärksamma och justera osakliga löneskillnader.	Alla medarbetare och chefer	PER, facken, chefer	Feb 2010

## 4 Rekrytering

Grupper som består av människor med skilda erfarenheter och perspektiv är mer effektiva och dynamiska än grupper som består av alltför lika individer. Att åstadkomma väl sammansatta arbetsgrupper ingår därför i chefernas ansvar och är en viktig del i arbetet med den långsiktiga kompetensförsörjningen inom organisationen.

Under 2008 genomfördes cirka 60 rekryteringsprocesser på Riksbanken. Över en tredjedel av de vakanta tjänsterna tillsattes av internt sökande. Främst rekryterades ekonomer, varav ungefär hälften var kvinnor.

Riksbankens rekryteringsprocess är väl förankrad och genomarbetad. Syftet är att säkerställa att alla rekryteringar utgår från kompetens, att alla sökande så långt möjligt behandlas lika och att godtyckliga bedömningar undviks.

Riksbankens rekryteringar ska i så stor utsträckning som möjligt vara öppna, det vill säga annonseras enligt gängse regler. Under 2008/09 har Riksbankens platsannonser genomgått en stor förändring i syfte att verka för en modernare bild av Riksbanken som arbetsplats.

Riksbanken strävar efter en jämn könsfördelning på såväl avdelnings-, enhets- som gruppnivå.<sup>8</sup> Totalt sett har Riksbanken en jämn könsfördelning, 46 procent kvinnor och 54 procent män. På avdelnings- och enhetsnivå är dock fördelningen mer ojämn (se bilaga 1). Andelen kvinnliga chefer är 48 procent och andelen kvinnliga medarbetare i större projekt och arbetsgrupper är 43 procent.

### 4.1 Kartläggning av den etniska mångfalden på Riksbanken

Under våren har en ny mätning av mångfalden på Riksbanken gjorts i samarbete med Statistiska Centralbyrån (SCB).<sup>9</sup> Resultatet visar att antalet utrikes respektive inrikes födda på Riksbanken ligger kvar på samma nivå som vid mätningen 2006.

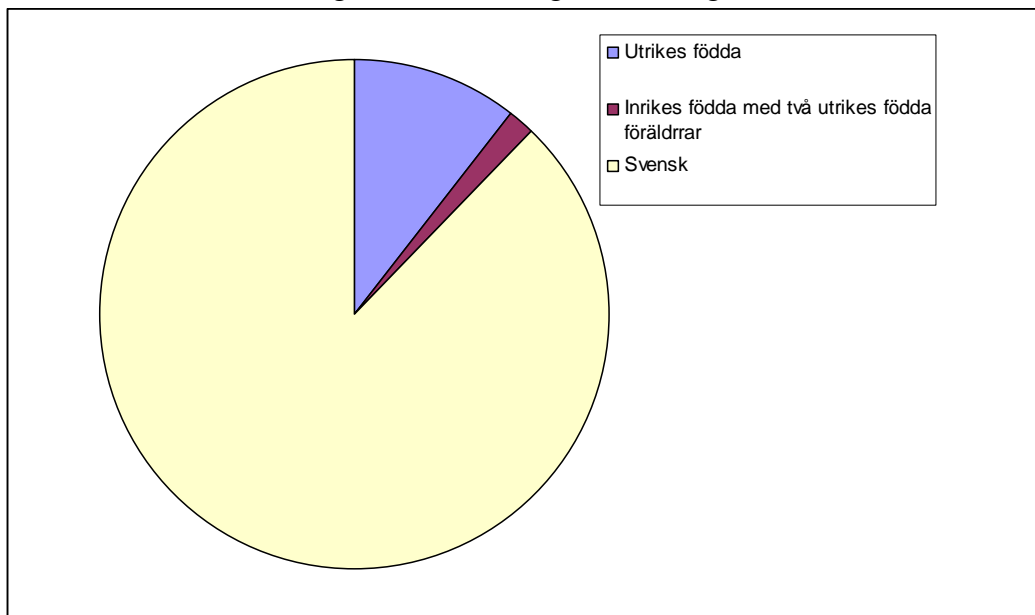
Enligt kartläggningen har 14 procent på Riksbanken annan bakgrund än svensk, vilket motsvarar mångfalden i förvärvslivet i övrigt. Den största gruppen utgörs av personer

<sup>8</sup> Riksbankens definition på jämn könsfördelning är att det underrepresenterade könet ska utgöra minst 40%.

<sup>9</sup> Mätningen av etnisk bakgrund görs anonymt. Definitionen som SCB använder för annan bakgrund än svensk är att personen själv är född utomlands eller att båda föräldrarna är födda utomlands.

som själva är födda utomlands. Jämfört med förra mätningen har denna grupp ökat något. Forskningsenheten står för en stor del av mångfalden på Riksbanken, men både på IT-avdelningen och avdelningen för finansiell stabilitet har mångfalden ökat något.

**Diagram 5. Fördelning etnisk mångfald**



#### 4.2 Mål inom området rekrytering

- Riksbankens rekryteringsprocess ska vara väl förankrad i organisationen och följas vid varje rekrytering
- Könsfördelningen ska vara jämn inom samtliga enheter samt inom chefsgruppen
- Den etniska mångfalden på Riksbanken ska minst motsvara den i svenskt förvärvsliv

**Tabell 4. Åtgärder för att öka mångfalden vid rekryteringar**

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Klart
Rekrytera "öppet", d.v.s. alla tjänster utannonseras	Sökande	Chefer, PER	Löpande
I annonser betona Riksbankens positiva syn på mångfald	Sökande	Chefer, PER	Löpande
Ställa krav på perfekt svenska endast där tjänsten så kräver	Sökande	Chefer	Löpande

## 5 Kompetensutveckling

För att det ska vara möjligt att systematiskt följa upp hur satsningar på kompetensutveckling fördelar sig mellan olika individer och verksamheter på banken har en gemensam arbetsplats skapats för Riksbankens chefer<sup>10</sup>.

Tanken är att arbetsplatsen ska användas för alla typer av redovisningar och uppföljningar som ingår i chefskapet på Riksbanken (exempelvis handlingsplaner för arbetsmiljön, medarbetarundersökningar m.m.). På detta sätt skapas både en öppenhet - alla kan ta del av goda idéer, en enhetlighet – alla chefer jobbar i samma struktur, och möjligheter för personalenheten att löpande följa upp hur arbetet går och ge stöd om så behövs.

På den gemensamma arbetsplatsen finns en övergripande beskrivning av hur kompetensarbetet ska bedrivas på Riksbanken under 2009 och en struktur för redovisning och uppföljning av genomförda åtgärder. Där finns även en ny mall för kompetensutvecklingsplan.

För att göra befordringsgången på Riksbanken tydligare har personalenheten tagit fram ett förslag på "karriärtrappa" för medarbetarna på policyavdelningarna. Förslaget är nu ute på remiss på berörda avdelningar.

### 5.1 Mål inom området kompetensutveckling

- Medel till kompetensutveckling ska fördelas på icke-diskriminerande grunder
- Samtliga medarbetare (som är i tjänst) ska delta i minst ett utvecklingssamtal per år
- Minst 85 procent av medarbetare ska känna att de har varit nöjda med utvecklingssamtalet
- Minst 85 procent av genomförda utvecklingssamtal ska innehålla en plan för medarbetarens kompetensutveckling inför det kommande året.
- Karriärvägarna för ekonomer är väl förankrade i organisationen

**Tabell 5. Åtgärder för likabehandling vid kompetensutveckling**

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Klart
Löpande följa, utvärdera och rapportera om arbetet på den gemensamma arbetsplatsen för riksbankens chefer.			
Följa upp andelen utförda utvecklingssamtal inom de enheter som fick lågt resultat i medarbetarundersökningen.	Chefer	PER	Medarbetarundersökning hösten 2009
Förtydliga vikten av kompetensutvecklingsplan i mallen för utvecklingssamtal samt vid ledarutbildning.	Chefer och medarbetare	PER, chefer	Juni 2009 (mallen) och löpande
Färdigställa och förankra karriärtrappan för ekonomer	Medarbetare på AFS och APP	PER, chefer	December 2009

<sup>10</sup> En digital arbetsplats som nås via Riksbankens dokumenthanteringssystem

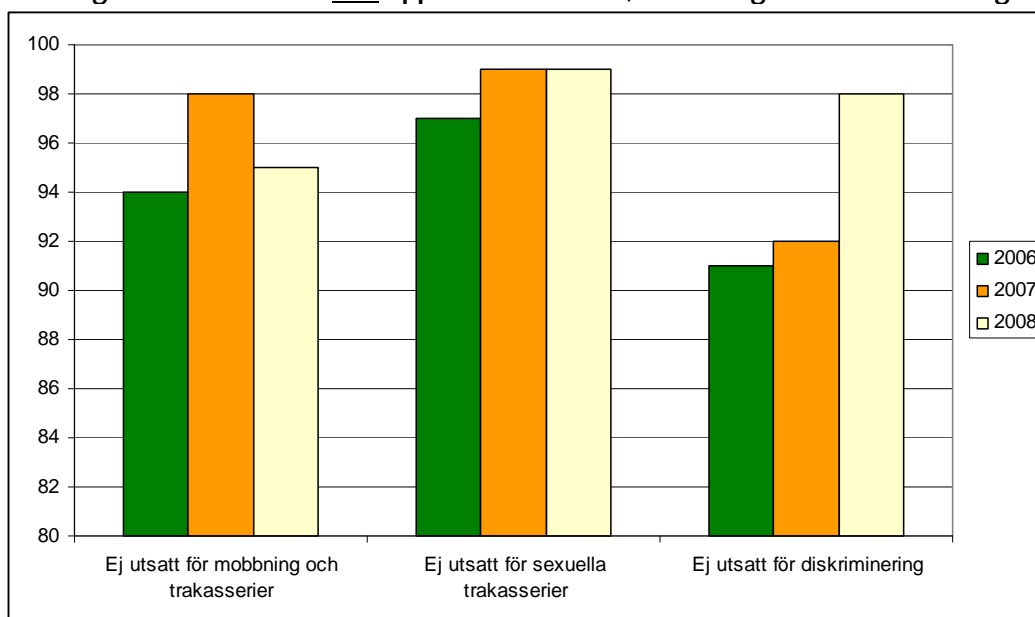
## 6 Diskriminering och trakasserier

Inför medarbetarundersökningen i höstas deltog Riksbanken i ett pilotprojekt med syftet att utveckla frågorna i undersökningen kring trakasserier, mobbning och diskriminering. Bland annat ställdes nya frågor i undersökningen om hur väl organisationen tillvaratar den mångfald som finns. Undersökningen gav många nya intressanta svar, men det går tyvärr inte att göra en direkt jämförelse med tidigare års frågor.

I höstens medarbetarundersökning uppger

- 95 procent av medarbetarna att de inte har varit utsatta för mobbning de senaste 12 månaderna (Synovates jämförelsetal = 94 procent).
- 99 procent av medarbetarna att de inte har varit utsatta för sexuella trakasserier (Synovates jämförelsetal = 98procent).
- 98 procent att de inte har varit utsatta för diskriminering på grund av kön, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, etnisk bakgrund, religion eller trosuppfattning.
- 75 procent av medarbetarna att de vet var de ska vända sig om de blir drabbade av mobbning eller sexuella trakasserier.

Diagram 5. Andel som inte upplevt trakasserier, mobbning eller diskriminering



Riksbanken har en nolltolerans mot kränkande särbehandling.<sup>11</sup> För att klara detta mål får Riksbankens chefer, löpande inom ledarutvecklingen, kunskaper om hur man förebygger, upptäcker och får bukt med oönskade attityder.

### 6.1 Mål inom området diskriminering och trakasserier

- Inga medarbetare ska utsättas för kränkande handlingar

<sup>11</sup>

Se riktlinjer mot trakasserier och diskriminering, dnr 2007-xx-ADM

- Samtliga medarbetare ska känna till vart de ska vända sig om de upplever sig kränkta

**Tabell 6. Åtgärder för att minska förekomsten av diskriminering, trakasserier och mobbning**

Åtgärd	Målgrupp	Ansvarig	Klart
Delge nyanställda policyn och handlingsplanen för mångfald samt policyn mot diskriminering som bilaga till anställningsavtalet	Nyanställda	PER	Löpande
Informera om handlingsplanen för mångfald och policyn mot diskriminering vid introduktionsutbildningen	Nyanställda	PER	Löpande
Påminn om policyn mot diskriminering på banconätet	Medarbetare	PER	Augusti 2009
Se över policyn mot diskriminering och trakasserier Uppdatera policyn utifrån ny lagstiftning	Medarbetare	PER, facken	Okt 2009

## Bilaga 1

Diagram 7. Könsfördelning ADM

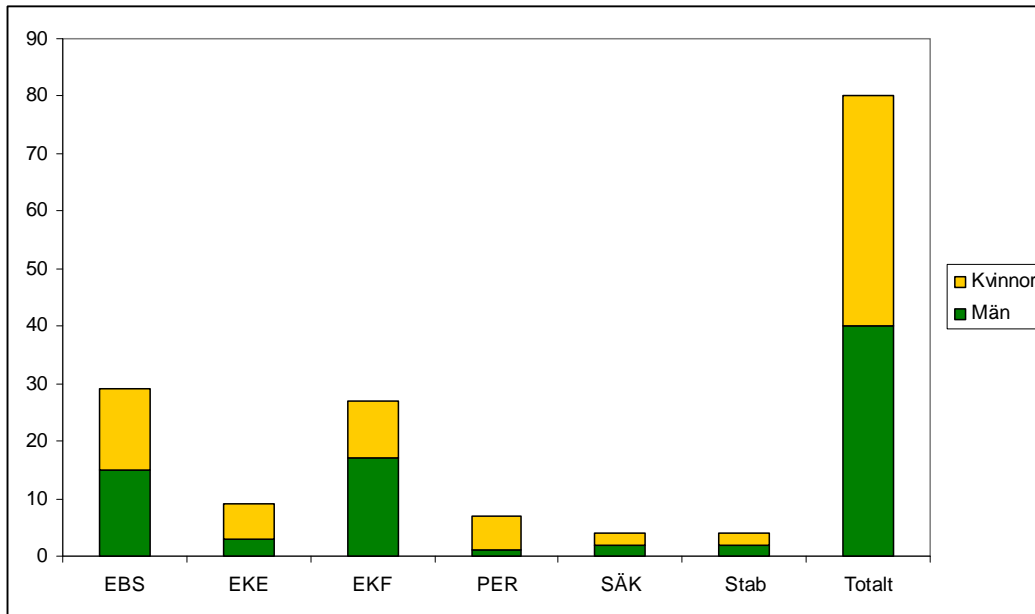


Diagram 8. Könsfördelning AFS

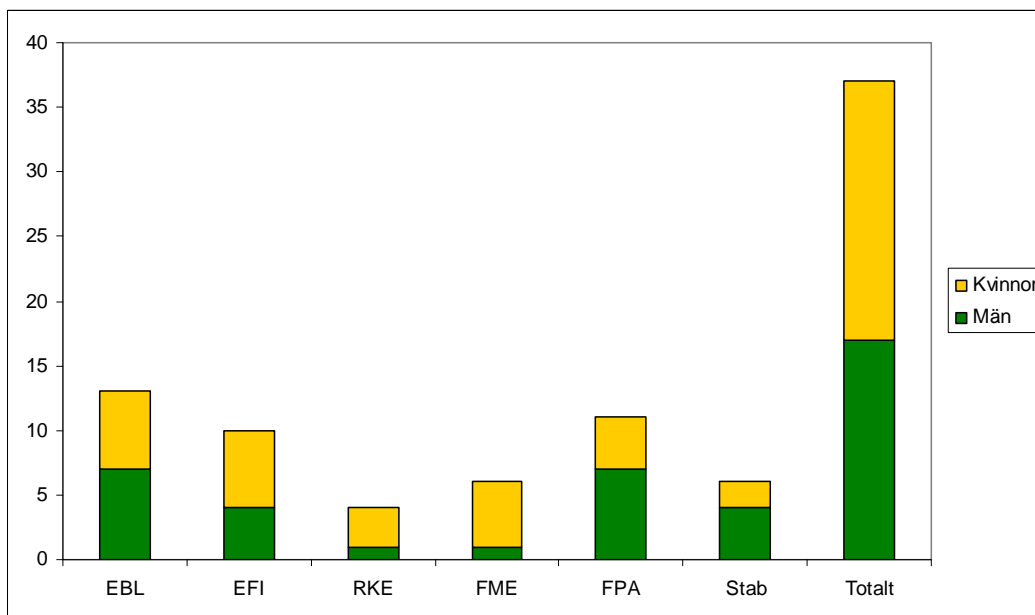


Diagram 9. Könsfördelning APP

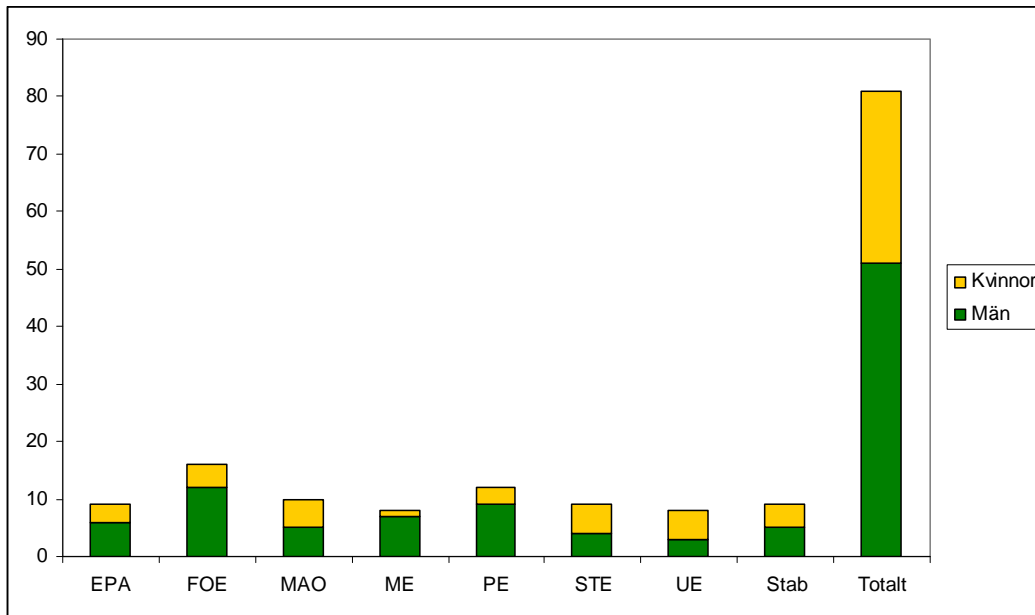


Diagram 10. Könsfördelning ITA

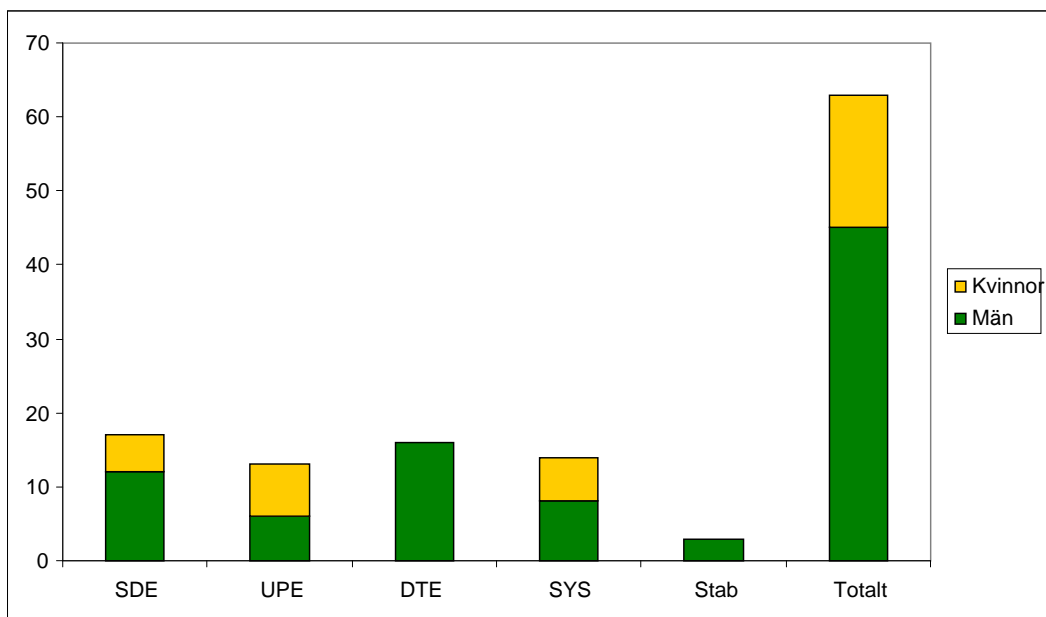


Diagram 11. Könsfördelning KAP

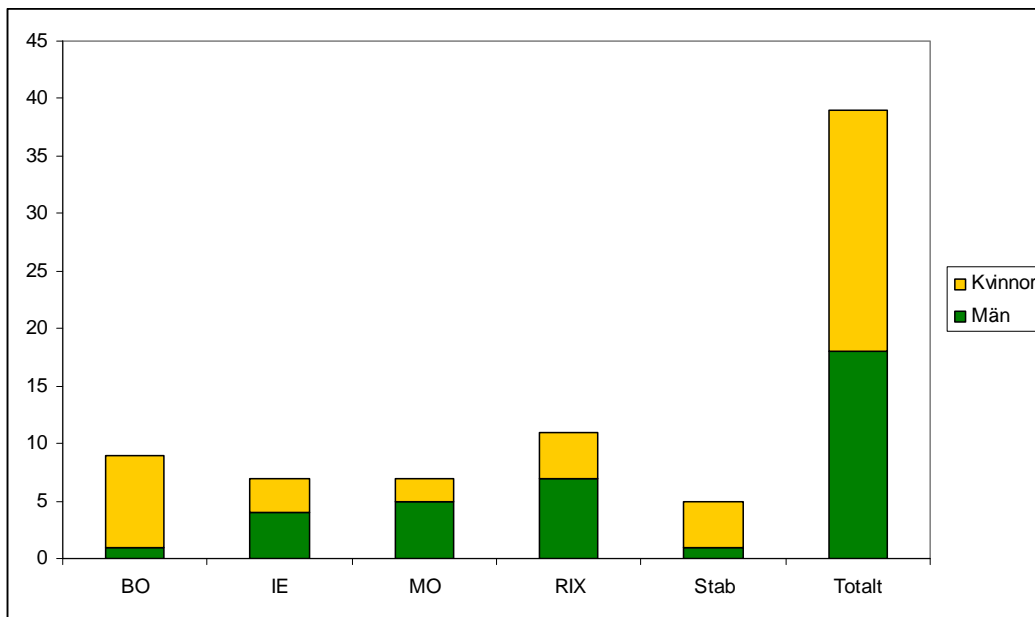


Diagram 12. Könsfördelning STA

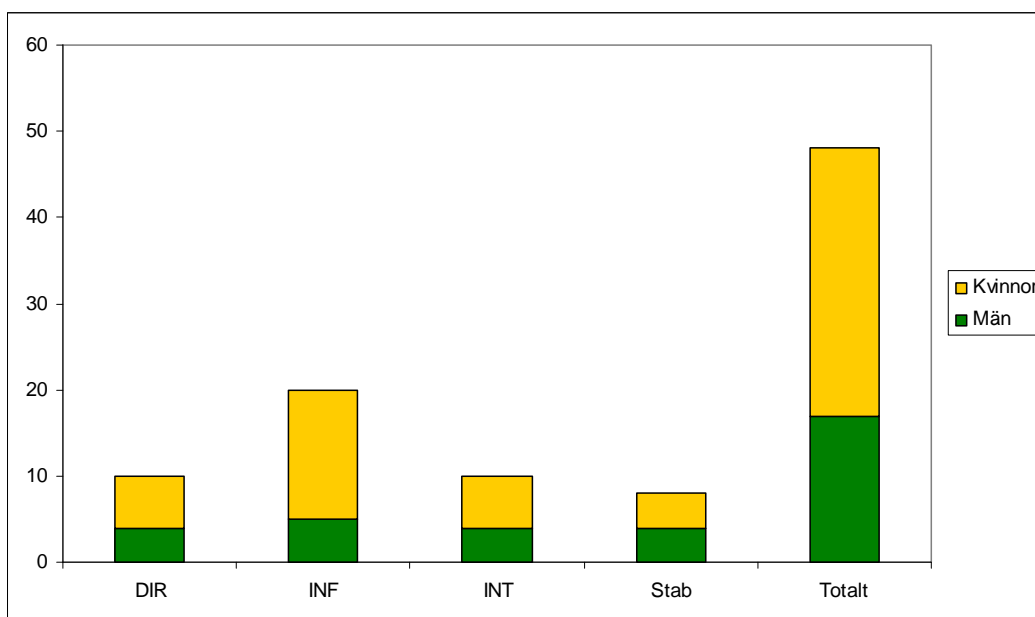




Diagram 13. Könsfördelning Riksbanken totalt

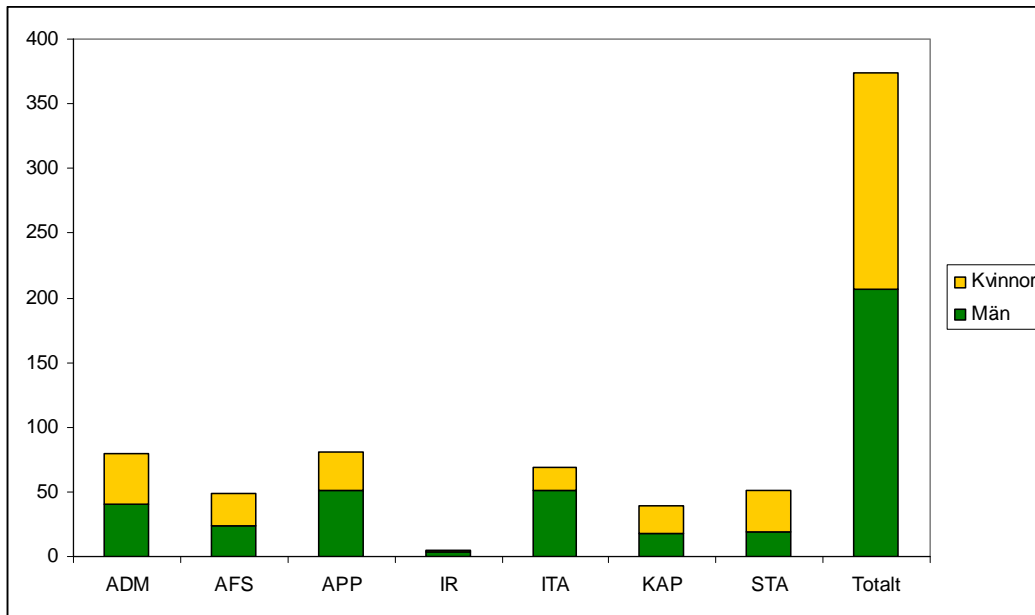


Diagram 14. Könsfördelning enhetschefer

