

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2012-2014

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 önsningar.

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

Arbetet bygger på hur förvaltningen via ett väl fungerande jämställdhets- och mångfaldsarbete kan underlätta att nå det övergripande verksamhetsmålet.

Utgångspunkten i förvaltningens jämställdhetsarbete är att alla anställda ska ha likvärdiga möjligheter och rättigheter i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Forskning visar att arbetsgrupper som består av anställda med skiftande erfarenheter och bakgrund gör ett bättre och mer effektivt jobb än grupper där alla är mer eller mindre lika varandra. Genom förvaltningens arbete för jämställdhet och mångfald ges förutsättningar för att organisationens hela potential tas tillvara, för att skapa ett kreativt klimat och öka möjligheten till utveckling av både verksamhet och anställda. Av detta följer att både kvinnor och män ska vara representerade i alla sammanhang då frågor bereds och beslutas. Förvaltningen ska jobba medvetet med en inkluderande attityd, detta såväl internt som externt.

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:

Alla ska arbeta för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsplanen genom att sprida och implementera den i förvaltningen

Önskvärt resultat

Samtliga chefer och medarbetare ska vara väl förtroga med nämndens jämställdhets- och mångfaldsplan och aktivt verka för att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Antal JMP på APT		Genomgång av JMP på APT		Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2014-09-15

Mål:

Uppnå en inkluderande attityd

Beskrivning

Under 2012 inleddes ett samarbete med en extern konsult i jämställdhets- och bemötandefrågor. Konsulen har medverkat i jämställdhetsgruppens möten, på chefsforum och på planeringsdagar och "kick-off:er" ute i driften. Arbetet kring bemötande drivs vidare inomförvaltningen via HR-konsult och genom det så kallade Fördomsspelet.

Önskvärt resultat

Att medarbetare i alla delar upplever att de bemöts själva och bemöter andra med en inkluderande attityd. Detta mål omfattar såväl interna som externa relationer.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
AMI		Fördomsspelet		Förvaltningsledningen	2014-09-01

5 § Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Förena föräldraskap och arbete

Beskrivning

Föräldraskap och arbete ska kunna förenas inom alla förvaltningens arbetsområden. Medarbetare som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet ska uppmuntras till detta samt informeras om att anställda i staden har rätt till föräldraledighet utöver vad lagen anger. Medarbetarna inom idrottsförvaltningen ska uppleva en frihet att ta ut sin föräldraledighet utifrån familjens behov. Förvaltningen ska på olika sätt underlätta för anställda som har barn eller som är föräldralediga.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Föräldraledighet i procent av arbetad tid fördelad på kvinnor och män		E-skrivbord		Samtliga chefer	2014-08-31
		Mötens förläggning		Samtliga chefer	2014-08-31

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:

EuroGames (ökad HBTQ-förståelse)

Beskrivning

EuroGames ligger helt i linje med majoritetens budget 2014–2016 där Stockholms ska vara en modern och öppen stad. När människor blir accepterade för sin person, sin livsstil, religion och kultur ökar toleransen och förståelsen för olikheter. Såväl invånare som anställda i Stock-

holm stad ska bli bemötta med respekt och kunskap oavsett sexuell läggning. Öka kunskapsnivån och kompetensen för idrottsförvaltningens personal samt föreningar i Stockholm stad, som rör hbtq-personers erfarenhet och villkor inom idrotten i Stockholms stad samt att bidra till ökad förståelse för hbtq-frågor.

Önskvärt resultat

Utbildningarna handlar om att idrottsförvaltningens personal och föreningslivet får en ökad medvetenhet och attitydförändringar till det bättre beträffande hbtq-området.

Uppföljningsmetod

Ett antal träffar, utbildning och möten kommer att utformas under samarbetet mellan företrädare från EuroGames Stockholm och idrottsförvaltningen. De första träffarna sker i början av 2014 med uppföljning under oktober/november samt vidare 2015

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Antal medarbetare som deltar i utbildningen		Utbildning			2015-06-30

Mål:

Nolltolerans mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Beskrivning

Idrottsförvaltningen ska vara en arbetsplats där ingen upplever att det förekommer sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Det innebär bland annat att språkbruk och attityder som kränker kvinnor eller män inte är tillåtna. I stadens personalpolicy som togs i kommunfullmäktige 16 februari 2009 står att "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."

I idrottsförvaltningens etiska policy som togs fram hösten 2009 finns vägledning för arbetet inom förvaltningen. I den etiska policyn finns ett antal fallbeskrivningar gällande medarbetarskap och god arbetsmiljö. Den etiska policyn ska användas fortlöpande vid introduktion av nya medarbetare, träffar och rådslag för chefer och medarbetare, vid arbetsplatsträffar och seminarier. Nolltolerans gäller inför destruktiva former av bemötande, däribland sexuella trakasserier. Enligt EU:s definition ligger tyngdpunkten i definitionen av sexuella trakasserier på hur den som blivit utsatt för visst beteende uppfattar detta och inte på vilket motiv den som trakasserar har för sitt beteende. Sexuell uppmärksamhet övergår i sexuella trakasserier om beteendet fortsätter sedan den som blivit utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. Alla medarbetare ska på en APT få information om problem med sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön; vad det är, hur det yttrar sig samt vilket ansvar enskilda medarbetare och chefer har för att inte arbetskamrater eller underställd personal utsätts för något sådant.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Inkomna anmälningar. Resultat i medarbetarenkät.		Etiska policyn		Samtliga chefer	2014-12-31
		Plan för hantering		Samtliga chefer	2014-08-31

Rekrytering

7 § Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

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

Mål:

Annonsera i Jobb i Stan

Beskrivning

Samtliga lediga arbeten ska utannonseras i Jobb i Stan. Ytterligare kanaler kan användas. Vikariat kortare än tre månader kan i vissa fall undantas från detta.

Önskvärt resultat

Förvaltningens lediga arbeten ska annonseras för att underlätta att sökande oavsett kön, etnisk tillhörighet religion eller annan trosuppfattning kan söka.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Antal annonser på Jobb i Stan i förhållande till antalet tillsättningar		Annonsering		Personalhandläggare/personalenhet, samtliga rekryterande chefer	2014-12-31

8 § Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren att 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.

Mål:

Minska skillnaden i antalet anställda kvinnliga och manliga chefer

Önskvärt resultat

Fördelningen mellan kvinnliga och manliga chefer ska vara 40/60 eller jämnare.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel		Medveten rekrytering		Personalhandläggare/personalenhet, samtliga rekryterande chefer	2014-08-31

Mål:

Minska skillnaden i antalet anställda kvinnor och män inom idrott ute

Beskrivning

Medveten rekrytering.

Vid rekrytering till enheter där obalansen mellan könen är större än 40/60 ska i annonstexten nämnas att vi gärna ser sökande av det underrepresenterade könet.

Önskvärt resultat

Fler kvinnor inom driften idrott ute.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Antal kvinnor i förhållande till män		Rekrytering			2014-11-03
		Trygg arbetsplats			2014-11-03

9 § Insatser vid ojämnr könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren att 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 försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Minska skillnaden i antalet anställda kvinnor och män inom idrott ute

Beskrivning

Medveten rekrytering.

Vid rekrytering till enheter där obalansen mellan könen är större än 40/60 ska i annonstexten nämnas att vi gärna ser sökande av det underrepresenterade könet.

Önskvärt resultat

Fler kvinnor inom driften idrott ute.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvariggrupp	Slutdatum
Andel kvinnor i förhållande till män		Rekrytering		Personalhandläggare/personalenhet, samtliga rekryterande chefer	2014-10-31

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:

Ingen förekomst av osakliga löneskillnader

Beskrivning

Idrottsförvaltningen lönesätter utifrån fastställda lönekriterier. Dessa är:

Individuell kompetensnivå

Skicklighet och arbetsprestation

Samarbete och arbetsprestation

Intresse och ansvar för utveckling

Dessa ger inte utrymme för skillnader i lön utifrån kön.

Önskvärt resultat

Att löneskillnader är sakligt motiverade utifrån lönekriterierna.

Uppföljningsmetod

Regelbunden kartläggning av lönenivåer för de befattningar med fler än tio anställda minst fem kvinnor respektive fem män. Dessa är:

Badmästare

Friskvårdsledare

Idrottsplatsarbetare

Sekreterare

Enhetschef

Projektledare

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Lönenivå kronor		Lönekartläggning		Personalhandläggare/personalenhet	2015-05-01
		Löneöversyn		Personalhandläggare/personalenhet	2014-05-01

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:

Upprätta handlingsplan

Beskrivning

För de fall där oskäligen löneskillnader utifrån kön identifieras upprättas handlingsplan.

Önskvärt resultat

Jämställda löner.

Mätetal	Års mål	Aktivitet/åtgärd	Uppföljningsmetod	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Antal upprättade handlingsplaner för jämställda löner		Handlingsplan		Personalhandläggare/personalenhet	2014-12-31

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 avstämningar för att upprätthålla en väl fungerande samverkan