

Jämställdhets- och mångfaldsplan för idrottsnämnden 2016-2018

1 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 diskrimineringslagen 1 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 framtidsytande 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 önsksningar.

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

2 Samverkan

Arbetsgivare och fackliga organisationer träffas och samverkar för att få fram planen. Personalenheten sammankallar.

3 Arbetsförhållanden

Förvaltningen ska utifrån befintliga resurser verka för att arbetsförhållandena är sådana att de lämpar sig för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Stöd för detta ges i jämställdhetslagen 4 § samt i diskrimineringslagen 4 §.

3.1 Planering

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:

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är implementerad i förvaltningen.

Beskrivning

Chefer med personalansvar skall se till att planen behandlas årligen på APT. Vidare ska samtliga chefer i förvaltningen reflektera över innehållet i planen så att detta blir begripligt, hanterbart och meningsfullt både för sig själva sina medarbetare och verksamhet.

Önskvärt resultat

Samtliga chefer och medarbetare skall vara väl förtrogna med nämndens Jämställdhets- och mångfaldsplan och aktivt verka för att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Önskvärt är ett fortsatt växande engagemang i organisationen för de faktorer som påverkar en positiv utveckling av jämställdhets- och mångfaldsrelaterade frågor.

Uppföljningsmetod

Utvärdering sker på olika sätt, främst via minnesanteckningar från APT. Chef följer upp chef.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Förekomst av minnesanteckningar från APT där Jämställdhets- och mångfaldsplanen diskuterats.	100 %		 Genomgång av JMP på APT	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
			 Personalenheten följer upp halvårsvis		2016-06-30

Mål:

Medarbetare vid idrottsförvaltningen har en tillmötesgående serviceinställning och ger ett gott bemötande.

Beskrivning

Arbetet med att utveckla och förbättra kvalitén i verksamheten pågår ständigt. En avgörande roll för hur förvaltningens verksamhet uppfattas är att alltid sträva efter att ge ett gott bemötande utifrån en tillmötesgående serviceinställning grundat på respekt tillit och vänskaplighet. Detta gäller såväl till besökare som till kollegor och medarbetare.

Önskvärt resultat

Som representant för staden och förvaltningen ska alla medarbetare på idrottsförvaltningen ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande.

Att medarbetare i alla delar känner ansvar för arbetsmiljön, för den inställning den stämning och det språk som finns på arbetsplatsen. Detta mål omfattar såväl interna som externa relationer.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andelen inkomna klagomål om bemötande ska minska	10 %				

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Arbetsgivaren arbetar för att medarbetare ska kunna förena föräldraskap och arbete

Beskrivning

Föräldraskap och arbete ska kunna förenas inom alla förvaltningens arbetsområden. Medarbetare som vill använda sin rätt till föräldraledighet ska uppmuntras till detta samt informeras om att anställda i staden har rätt till föräldraledighet utöver vad lagen anger. Förvaltningen ska på olika sätt underlätta för anställda som har barn att förena föräldraskap och arbete, till exempel ska inga möten förläggas innan klockan 9:00 och efter klockan 16:00.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Uttag av föräldraledighet i procent av					

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
total arbetad tid kvinnor					
■ Uttag av föräldraledighet i procent av total arbetad tid män	2 %				

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:

De etiska riktlinjerna är väl förankrade i hela förvaltningen

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel arbetsgrupper som har arbetat med de etiska riktlinjerna.	100 %				

Mål:

Nolltolerans sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Inkomna anmälningar.			II Diskutera de etiska riktlinjerna på APT	Samtliga chefer	2018-12-31

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.

De etiska riktlinjer som togs fram inom idrottsförvaltningen hösten 2015 gäller för alla medarbetare. De etiska riktlinjerna bör användas vid introduktion av nyanställda, internutbildningar, arbetsplatsträffar och chefsmöten. 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 trakasseraren har för sitt beteende. 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. Nolltolerans gäller mot mobbning, sexuella trakasserier, diskriminering, hot och våld.

4 Rekrytering

Vid rekrytering, analys och framtagande av kravspecifikation samt val av rekryteringskanal ska hänsyn tas till efterfrågad kompetens och ingenting annat.

4.1 Planering

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.

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.

Mål:

Minska skillnaden i antalet anställda kvinnliga och manliga chefer

Beskrivning

I samband med rekrytering och tillsättning av chefer beakta värdet av jämn könsfördelning.

Önskvärt resultat

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

Uppföljningsmetod

Jämföra nuvarande siffror som ger att av förvaltningens 38 chefer är 37 % kvinnor och 63 % män löpande.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel kvinnor	40 %				

9§ Insatser vid ojämnr 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 försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Minska skillnaden i antalet anställda kvinnor och män

Beskrivning

Inom vissa arbetsgrupper är den numerära skillnaden i andel män/kvinnor stor. Förvaltningen anser att jämnare könsfördelning påverkar arbetsklimatet i positiv riktning varför medveten rekrytering tillämpas. Der innebär att vid rekrytering till arbetsgrupper där obalansen mellan könen är större än 40/60 ska i annonstexten nämnas att vi gärna ser sökande av det underrepresenterade könet.

Önskvärt resultat

Färre arbetsplatser med snedare könsfördelning än 40/60.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel kvinnor	40 %				
			🔔 Uppmuntra tjejer att söka sommarjobb på idrott ute.		2016-06-30

5 Lönefrågor

5.1 Planering

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.

Förvaltningschefen har ansvar för att den egna verksamhetens lönekriterier är i enlighet med stadens personalpolicy och lönestrategiska inriktning. Även för att de gällande lönekriterierna är förankrade hos lönesättande chefer. Varje chef med personalansvar ska ta aktiv del i lönesättningen inom sin enhet/anläggning och därvid följa centralt och lokalt fastlagda ramar och principer.

För att kunna påverka sin lön ska varje medarbetare känna till vilka krav som arbetet ställer och vilket arbetsresultat som förväntas. Detta innebär att chefen måste klargöra vilka kriterier och bedömningar som ligger till grund för lönesättningen. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsresultat ska vara tydligt.

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.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Sakligt grundade löner	100 %		🔴 Lönekartläggning	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			🔴 Vid löneöversyn ska lönen sättas utifrån avtal och lönekriterier	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-06-30

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§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. 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:

Osakliga löneskillnader förekommer inte på idrottsförvaltningen

Beskrivning

Varje år ska förvaltningen upprätta en handlingsplan där resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor redovisas. För de fall där osakliga löneskillnader utifrån kön identifieras, upprättas en plan. 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.

Önskvärt resultat

Jämställda löner

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Antal upprättade handlingsplaner för att justera osakliga löneskillnader	0		 Handlingsplan utifrån lönekartläggning 2015	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			 Årlig genomgång av lika och likvärdigt arbete, se över befattningsbenämningar samt arbetsvärderingar	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31

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:

Upprätthålla en väl fungerande samverkan.

6 Lönekartläggning

Arbetsgivaren ska varje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Lönekartläggningen ska göras i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

I den utförda lönekartläggningen för 2015 konstateras att det i huvudsak inte föreligger några klara osakliga könsrelaterade löneskillnader varken vid analys av lika eller likvärdigt arbete. Dock behöver befattningsgruppen "Handläggare, övergripande verksamhet" noggrannare analyseras vad gäller könsrelaterade löneskillnader.

I stadens centrala lönekartläggning ges förvaltningarna uppdrag att särskilt analysera de befattningar där kvinnors lön i % av männens ligger under 90 % eller över 110 %. Detta förekommer dock inte i idrottsförvaltningens lönekartläggning.

AID-befattningsbenämning	Kvinnor		Män		Median kvinnor	Median män	Median totalt	Kvinnors lön i % av mäns
	Antal	%	Antal	%				
Administratör, övergripande verksamhet	19	73	7	27	26 900	26 500	26 800	102%
Administratör, annan	11	50	11	50	27 400	28 500	27 900	96%
Badmästare	31	39	48	61	24 000	23 800	24 000	100%
Friskvårdsarbete	39	70	17	30	24 300	24 200	24 250	100%
Handläggare, övergripande verksamhet	5	42	7	58	37 500	41 800	41 200	90%
Handläggare, annan	5	45	6	55	37 000	37 150	37 000	100%
Park-/trädgårdsarbete	5	6	83	94	25 250	24 150	24 200	105%
(idrottsplatsarbetare)								
Vaktmästare	5	10	43	90	25 700	23 900	24 000	108%
(idrottshallsvaktmästare, tillsynsman)								
Anläggningschef	7	44	9	56	35 800	36 500	36 400	98%
Enhetschef	5	31	11	69	46 800	47 800	47 750	98%

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Hösten 2015 görs en treårsplan, 2016-2018. Detta innebär att planen de kommande två åren endast följs upp i VB.

Idrottsförvaltningena arbetsgrupp kring HBTQ-frågor har avslutat sitt uppdrag under hösten 2015 och målet kring detta tas därför bort i planen 2016-2018. HBTQ-frågor hanteras i de etiska riktlinjerna som skrivs nya under hösten 2015.

Kommunstyrelsen ska färdigställa och påbörja implementeringen av stadens HBTQ-program. Idrottsnämnden ska därför arbeta proaktivt för att åstadkomma ett gott bemötande av olika gruppers behov i våra anläggningar, exempelvis genom kompetensutveckling åt personalen i bemötandefrågor. Nämnden ska som ett led i detta ta fram en mall för HBTQ-anpassning av stadens anläggningsbestånd