



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR IDROTTSNÄMNDEN ÅR 2012-2014

Inledning

För att Stockholms stad ska utvecklas som organisation krävs att staden på alla nivåer är inkluderande och ickediskriminerande, vilket bidrar till ett stabilt samhälle med en stark tillväxtpotential. Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska ingå som en självklar del i Stockholms stads kvalitetsarbete. Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla anställda och invånare. Kommunfullmäktige har fastställt jämställdhetspolicy för Stockholms stad.

Lika rättigheter

Jämställdhet och mångfald utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön.

I stadens personalpolitiska program anges bland annat följande:

”Arbetsklimatet i stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter. Mångfald i form av olikheter i kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar är en styrka som staden aktivt måste ta tillvara. Forskningen visar att vi både mår och presterar bättre i blandade grupper. Mångfalden är en jämlikhetsfråga som utgår från alla människors lika värde och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhälle och arbetsliv.”

Definitioner

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män. Jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från alla människors lika värde. Mångfald kan likställas med begreppet jämlikhet. Mångfald utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön.

Ansvar

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser i Stockholms stad ska var tredje år upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen.

Förvaltningschefen är ansvarig för förvaltningens arbete med att utveckla jämställdheten och mångfalden och för att förvaltningen når de mål som idrottsnämnden har fastställt.



Uppföljning

Arbetet med jämställdhet och mångfald ska var tredje år följas upp och utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen. I detta ingår att följa upp de mål som anges i denna plan och där även aktiviteter och ansvar finns beskrivet.

Som arbetsgivare ska samtliga verksamheter:

- bedriva ett aktivt och planmässigt arbete såväl i det personalpolitiska arbetet som i planering och genomförande. Verksamhetens mål ska vara möjliga att följa upp och utvärdera
- verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning eller funktionsnedsättning ges möjlighet att söka lediga anställningar
- kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer
- se till att arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare, exempelvis underlätta för anställda att kombinera arbetsliv och ledigheter och möjligheten att förena familjeliv med förvärvsarbete
- förebygga och förhindra trakasserier/repressalier eller diskriminering
- bedriva en jämställd och jämlik lönepolitik

I relation till medborgarna ska idrottsförvaltningen:

- synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av idrottsnämndens verksamheter
- fördela resurser lika mellan kvinnor och män, flickor och pojkar
- verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden
- analysera förändringsförslag ur ett genusperspektiv och mångfaldsperspektiv
- utforma sin marknadsföring så att både kvinnor och män tilltalas oberoende av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning eller sexuell läggning
- verka för att förvaltningens verksamheter ska tilltala både kvinnor och män oberoende av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning eller sexuell läggning.

Idrottsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete

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.

Jämställdhetsgruppen

Inom idrottsförvaltningen finns en beredningsgrupp under förvaltningsgruppen för att aktivt arbeta med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Gruppen kallas för jämställdhetsgruppen och sammanträder cirka tre gånger per år. Gruppen bevakar aktuella frågor på jämställdhets- och mångfaldsområdet såväl externt som internt och verkar för att integrera dessa i organisationens alla verksamheter. Förvaltningsgruppen är tillika jämställdhetskommitté.

Förvaltningschefen är ordförande för förvaltningens jämställdhetsgrupp och har huvudansvaret för att:

- jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning
- upprätta planer i samband med verksamhetsplanen
- utvärdera, följa upp och redovisa resultatet i verksamhetsberättelsen.

I jämställdhetsgruppen ingår, förutom förvaltningschef och chefen för staben för upphandling och avtal, en HR-konsult samt representanter från vardera Kommunal, Vision och SACO. Sammansättningen har skett utifrån samverkansavtal med de fackliga organisationerna där jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ske inom samverkansavtalets ram. Under 2012 har ett samarbete ägt rum med Pia Jertfelt, extern konsult i jämställdhetsfrågor. Pia har medverkat på jämställdhetsgruppens möten samt föreläst på chefsforum kring fördomar och bemötandefrågor. Detta arbete drivs vidare på förvaltningen via bl.a. ett inköpt Fördomsspel.

Jämställdhetsgruppen har arbetat fram jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2012-2014 på uppdrag av förvaltningens ledningsgrupp.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är framtagen i samverkan mellan förvaltningen och personalorganisationerna. Arbetet ska bedrivas planmässigt och systematiskt.

Mål för perioden 2007-2011	Resultat per den 30 november 2012	Mål för perioden 2012-2014
Andelen kvinnor i förvaltningen ska öka från 36 % till 40 %	Andelen kvinnor är 34 % (147 personer)	Fördelningen mellan kvinnliga och manliga medarbetare ska vara 40/60 eller jämnare.
Andelen kvinnliga chefer ska öka från 5,5 % till 25 %	Andelen kvinnliga chefer är 37 % (13 personer)	Fördelningen mellan kvinnliga och manliga chefer ska vara 40/60 eller jämnare.

Utbildning och kompetensutveckling

Alla anställda ska känna att deras kompetens tas tillvara och får utvecklas oberoende av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön. Vid medarbetarsamtalen ska personalansvariga chefer efterfråga så kallad dold kompetens, till exempel språkkunskaper, tidigare arbetslivserfarenheter eller andra färdigheter som idag inte an-



vänds i arbetet. I syfte att bredda och utveckla kompetensen ska praktiktjänstgöring och arbetsbyten på viss tid inom förvaltningen uppmuntras. I utredningsgrupper, styrgrupper och partssammansatta grupper ska alltid både män och kvinnor ingå.

I dagsläget utgör andelen kvinnliga chefer inom förvaltningen 37 procent. Det är angeläget att särskilt uppmuntra kvinnor inom förvaltningen att söka chefs- och arbetsledande befattningar. Interna karriärvägar för kvinnor ska utformas. Ett mål är också att på sikt öka andelen chefer med bakgrund från andra länder.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

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 trakasseraren 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.

Åtgärder

Den person som blir utsatt för trakasserier bör om möjligt säga ifrån till den som trakasserar att beteendet inte tolereras, alternativt direkt vända sig till chef arbetsledare eller annan person som den utsatte själv bedömer lämplig. Det är värdefullt att trakasserierna dokumenteras skriftligt. Om trakasserierna inte upphör ska den som utsatts vända sig till sin chef eller PA-konsulten. Den fackliga organisationen kan även utgöra ett stöd.

Chefen bör vidta följande åtgärder:

- Observera och lyssna
- Samverka med facklig representant och personalenhet
- Samtala med utpekad person
- Hjälpa den som blivit utsatt att få adekvat hjälp
- Vidtala högre chef
- Begära råd och stöd från företagshälsovården

- Genomföra utredning som eventuellt leder till disciplinär åtgärd eller omplacering, vid upprepning eller grova trakasserier överväga uppsägning

En anmälan om trakasserier ska behandlas skyndsamt och konfidentiellt. Det är viktigt att försäkra sig om, både från arbetsgivaren och från facket, att anmälaren inte blir trakasserad av arbetskamrater och arbetsledare för att han/hon gjort en anmälan.

Löner 2012

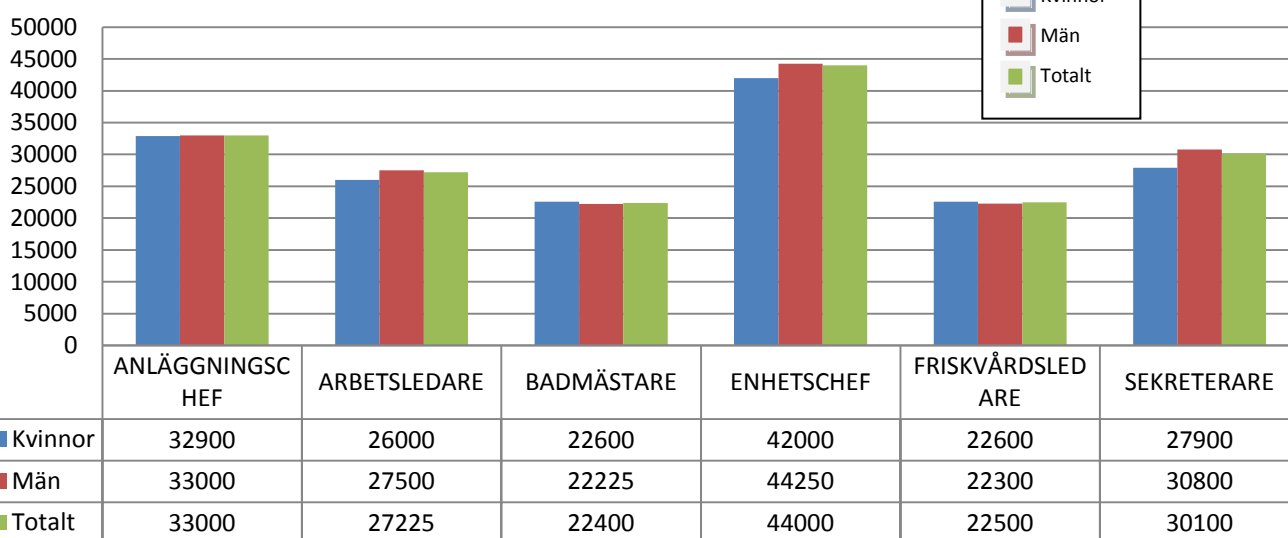
I löneanalysen till jämställdhets- och mångfaldsplanen analyseras eventuella skillnader mellan könen. Syftet med kartläggning och analys är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön eller anställningsvillkor.

Förvaltningen genomförde inför löneöversyn 2012 en kartläggning och analys av löneläget för olika befattningar. Förvaltningen valde att även detta år prioritera administratörer på enheten bokning och ambulerande tillsyn. Kartläggningen innebar även prioritering av vissa enskilda medarbetare som behövde justeras i löneläge.

För 2012 har förvaltningen kartlagt lönerna för de befattningar med fler än tio anställda där det finns minst fem kvinnor respektive män. Kartläggningen visar att det inte finns några större skillnader mellan könen men att det kan vara intressant att närmare under 2013 undersöka skillnaden för befattningen enhetschef. För befattningarna arbetsledare och sekreterare har förvaltningen tidigare undersökt och angett förklaringar till skillnader i löneläge. Sammanfattningsvis kan sägas att förvaltningen inte ser några osakliga löneskillnader mellan könen.

Förvaltningen har nyligen uppdaterat koderna för arbetsidentifikation (AID) för alla medarbetare. AID underlättar för förvaltningen att göra lönejämförelser mellan jämförbara befattningar. Planen inför 2013 års löneöversyn är att även då på ledningsnivå ha en strategisk diskussion för att diskutera eventuella löneskillnader och riktade insatser.

Medianlön 2012



Föräldraskap och arbete

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. För vissa anställningar kan det exempelvis vara befogat att ha e-skrivbord. Sammanträden i förvaltningen ska så långt det är möjligt förläggas mellan kl. 9-16 för att underlätta för medarbetare som har barn att lämna/hämta i förskola, fritidshem och liknande. Det är angeläget att kontakten upprätthålls mellan arbetsplatsen och den föräldralediga medarbetaren. Erbjudande ska ges att delta i fortbildning och konferenser. Protokoll från APT-möten ska skickas hem etc. Ansvaret för detta ligger på den anställdes närmaste chef.

Förvaltningen söker alltså på flera sätt att underlätta för samtliga anställda som har barn och uppmuntrar även männen att vara föräldralediga. Förvaltningen bedömer att dessa ambitioner och intentioner är tillfyllest och har valt att inte ta fram något specifikt mål i denna fråga.

Förvaltningen har även en uppföljning av hur många män respektive kvinnor som tar ut föräldraledighet.

Föräldraledighet i procent av arbetad tid fördelat på kvinnor och män 2006-2011						
	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Kvinnor	8,3	6,9	8,3	10	8,8	8,9
Män	1	0,8	1	1,1	0,8	1,3
Alla	3,6	3	3,7	4,4	3,7	4,1

Mål för 2012-2014

Generella mål

- Alla ska arbeta för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsplanen genom att sprida och implementera den i förvaltningen.
- Uppnå en inkluderande attityd.

Aktiviteter

- Gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen på APT-möten och chefsforum.
- Anläggningarna erbjuds stöd från jämställdhets och mångfaldsgruppen för att diskutera vad en inkluderande attityd innebär. Ett verktyg är Fördomsspelet. Chefer redovisar vinster på AC/EC i december.

Ansvariga

- Personalansvariga chefer
- Förvaltningsledningen

Arbetsmiljö (4 § JämL)

Generellt mål

- Arbetsorganisation och arbetsmiljö ska vara lämpade för samtliga anställda oberoende av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön. Alla ska kunna trivas och känna sig trygga på sin arbetsplats.

Aktiviteter

- Förvaltningen ska fortsätta att undersöka trivseln på arbetsplatserna genom t.ex. medarbetarsamtal, arbetsmiljöronder och medarbetarenkäter.

Ansvariga

- Förvaltningschef
-

Rekrytering (8-9 § JämL)

Mål	Aktivitet	Ansvarig
Minska skillnaden i antalet anställda kvinnliga och manliga chefer.	- Särskilt uppmuntra kvinnor att söka chefs- och arbetsledande befattningar. - Ta fram en kompetensprofil för blivande chefer inom idrottsförvaltningen	- Rekryterande chef - Personalenheten
Minska skillnaden i antalet anställda kvinnor och män på idrott ute.	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.	Personalenheten
