

Rapportering av uppsatta mål i jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2012

Styrelsen för Stockholm Business Region beslutade den 15 mars 2012 om koncernens jämställdhets- och mångfaldsplan för åren 2012-2014, diariern SBR 11-3/2012. I planen framgår att en redovisning ska göras årligen av uppsatta mål, och därefter ska en utvärdering och redovisning av resultatet för hela planperioden göras i jämställdhets- och mångfaldsplanen för nästkommande period.

Koncernen arbetar dagligen med frågor som berör jämlikhet och mångfald. Internt handlar det om arbetsförhållanden, den fysiska arbetsmiljön, föräldraskap, kompetensutveckling, rekrytering och lönefrågor. Den direkta service som koncernen ger till stockholmarna är främst genom evenemangslotsen och företagslotsen, på turistbyråerna samt genom samverkan med andra aktörer i olika projekt som syftar till ge rådgivning om och inspirera till att starta företag.

I jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2012 finns nedanstående mål uppsatta och resultatet för 2012 redovisas per mål.

Internt arbete med jämställdhet och mångfald

- ***I samband med rekryteringen av säsongspersonal ska det noga beaktas vikten av mångfald och breda språkkunskaper.***

Inför sommarsäsongen 2012 rekryterades 33 ungdomar till turistbyråerna som tillsammans med den ordinarie personalen behärskade 14 språk.

- ***I samband med lönekartläggningen ska det upprättas en handlingsplan för att säkerställa jämlika löner mellan könen.***

Lönekartläggningen som upprättades i samband med lönerevisionen visar inte på några osakliga löneskillnader. Den upprättade handlingsplanen omfattar de processer där jämställdhetsperspektivet ska ingå i syfte att säkerställa jämställda löner.

- ***I processen med lönerevisionen ska det säkerställas att ingen medarbetare missgynnas på grund av föräldraledighet.***

Det är tydligt kommunicerat i förbindelse med lönerevisionen att ingen ska missgynnas på grund av föräldraledighet. I samband med lönekartläggningen görs också en genomgång av löneutvecklingen för föräldralediga.

- ***Möjligheterna till förbättrad tillgänglighet inom koncernens lokaler ska alltid beaktas i samband med förändringsarbeten.***

I samband med de omdisponeringar av lokalerna som skett under 2012 har koncernen och fastighetsägaren beaktat tillgängligheten i de lokaler som berörts.

- ***Genomföra en utbildningsinsats för all personal kring innebörden av att ha ett funktionshinder.***

Utbildningen kring innebörden av att ha ett funktionshinder har flyttats fram till 2013.

~~Som ett led i strävan att ge alla lika bra service har en Sensitivity Training-utbildning genomförts för personalen på Stockholm Tourist Center. Utbildningen syftar till att öka förståelsen för HBT-personer för att kunna erbjuda dem ett bra bemötande och en bra service. Utbildningen tillhandahålls genom Stockholm Visitors Boards projekt Stockholm Gay & Lesbian Network och erbjuds partners inom nätverket där bl.a. Hilton Slussen låtit all sin personal genomgå utbildningen. Stycket utgår enligt styrelsebeslut taget 2013-03-05, se protokoll.~~

- ***Undersöka möjligheterna att anställa en person med funktionshinder inom ramen för Arbetsförmedlingens program Se kraften!***

Undersökningen har visat att det inte finns möjligheter eller resurser att genomföra detta i nuläget.

- ***Initiera en utbildning för alla chefer kring lönesamtal och medarbetarsamtal i syfte att öka kvaliteten på samtalen.***

Utbildningen är framflyttad till 2013.

Verksamheten i förhållande till brukare och/eller medborgare.

- ***Fortsätta arbete med kompetensutveckling inom lotsfunktionerna samt att arbeta aktivt för att sprida den kunskapen inom koncernen.***

Företagslotsen och evenemangslotsen är funktioner i ständig utveckling i takt med att Stockholm växer och utvecklas. Lotsarna har därmed en viktig roll i att kontinuerligt sprida kunskaper och erfarenheter till kolleger inom koncernen.

- ***Säkerställa att vi kan tillhandahålla en god service på finska enligt lagen om minoritetsspråk.***

Koncernen har tillräckliga personella resurser för att kunna tillhandahålla service på finska.

- ***Sträva efter att öka antalet rådgivningstimmar inom samarbetet med Start Up Stockholm i syfte att ge fler personer chansen till hjälp och rådgivning.***

Under 2012 har 11 499 rådgivningar genomförts, vilket är en ökning med 17 procent jämfört med 2011. Rådgivningen har riktat sig till 3 870 unika personer.

SLUT