

Idrottsnämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
2015-2017**

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 samt 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 eller 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 eller 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.

Samverkan

Samverkan sker kring aktuella frågor för att möjliggöra att såväl de fackliga arbetstagarorganisationerna som arbetsgivarorganisationen och dess medarbetare ska påminnas om synsätt och förhållningssätt som gynnar jämställdhet och mångfald. Ambitionen är att i samverkan hitta användbara och praktiska metoder som går att implementera i hela organisationen. Förvaltningen har en tradition av samverkan med arbetstagarorganisationerna för att ha en gemensam, väl förankrad syn på arbetet kring jämställdhet och mångfald.

Arbetsförhållanden

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Alla ska arbeta för att implementera jämställdhets- och mångfaldsplanen i förvaltningen

Beskrivning

Chefer med personalansvar ska 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 för verksamheten.

Önskvärt resultat

Samtliga chefer och medarbetare ska 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, via medarbetarenkät, medarbetarsamtal (chef följer upp chef), i vissa fall via minnesanteckningar från APT.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Förekomst av minnesanteckningar från APT där jämställdhets- och mångfaldsplanen diskuterats.			 Genomgång av JMP på APT	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2015-12-31

Att som representant för idrottsförvaltningen ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande

Beskrivning

Arbetet med att utveckla och förbättra kvaliteten i verksamheten pågår ständigt. En avgörande roll för hur förvaltningens verksamhet uppfattas är att alltid sträva efter att ge ett gott bemötande utifrån ett professionellt förhållningssätt, såväl till brukare som till kollegor och medarbetare.

Önskvärt resultat

Som representant för staden och förvaltningen ska alla medarbetare inom idrottsförvaltningen ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande. 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	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Medarbetarenkät och AMI samt brukarundersökningar.			Etisk policy		2015-12-31
			Fördomsspelet	Förvaltningsledningen	2015-12-31
			HBTQ		2015-12-31

5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

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. Förvaltningen ska på olika sätt underlätta för anställda som har barn eller som är föräldralediga.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
Föräldraledighet i procent av arbetad tid fördelad på kvinnor och män			Möjlighet till distansarbete	Samtliga chefer	2015-12-31
			Mötens förläggning	Samtliga chefer	2015-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Nolltolerans 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 antogs av kommunfullmäktige 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."

Den etiska policy som togs fram av idrottsförvaltningen hösten 2009 är ett styrdokument som också inbjuder till samtal och egna ställningstaganden. Den etiska policyn är en vägledare för arbetet inom idrottsförvaltningen och gäller för alla medarbetare. Här finns ett antal fallbeskrivningar som rör 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 ett 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. Den etiska policyn kommer under 2015 att revideras samt kompletteras utifrån ett HBTQ-perspektiv.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Inkomna anmälningar. Resultat i medarbetarenkät.			 Plan för hantering	Samtliga chefer	2015-12-31

Projektgrupp för HBTQ och bemötandefrågor

Beskrivning

En projektgrupp tar utifrån stadens HBTQ-program fram ett kompletterande dokument till förvaltningens etiska policy. Projektgruppen kommer under året säkerställa att implementeringen av HBTQ-relaterade insatser i förvaltningen sker.

Önskvärt resultat

Idrottsförvaltningens personal får en ökad medvetenhet och kunskap kring HBTQ-frågor. Detta bidrar till att personalen alltigenom har ett professionellt förhållningssätt och ger ett gott bemötande.

Uppföljningsmetod

Projektgruppen kommer att följa upp implementeringen av den nya etiska policyn, bland annat via insamlade minnesanteckningar från APT.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Antal arbetsgrupper som arbetat med etiska policyn, fallfrågor, bemötande			 Gruppdiskussioner	Samtliga chefer	2015-12-31

Rekrytering

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

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

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Antal annonser på Jobb i Stan i förhållande till antalet tillsättningar			🔊 Annonsera lediga jobb	Samtliga chefer	2015-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män

Minska skillnaden i antalet anställda kvinnliga och manliga chefer

Beskrivning

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

Önskvärt resultat

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

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel			🎥 Medveten rekrytering	Personalhandläggare/personalenhet, samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

9§ Insatser vid ojämnr könsfördelning

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. Det 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.

Lönefrågor

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

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 kriterier ger inte utrymme för skillnader i lön utifrån kön.

Önskvärt resultat

Att löneskillnader är sakligt motiverade utifrån lönekriterierna.

Uppföljningsmetod

Regelbunden kartläggning av lönenivåer för befattningar med fler än tio anställda, minst fem kvinnor respektive fem män.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
— Lönenivå kronor			▶ Lönekartläggning	Personal-handläggare-/personalenhet	2015-12-31
			▶ Löneöversyn	Personal-handläggare-/personalenhet	2015-06-30

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

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

Önskvärt resultat

Jämställda löner.

Mätetal	Ars-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Antal upprättade handlingsplaner för jämställda löner			 Handlingsplan	Personal-handläggare-/personalenhet	2015-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

Information och avstämningar för att upprätthålla en väl fungerande samverkan

En kontinuerlig dialog förs med de fackliga organisationerna.

Lönekartläggning

Kommer att göras på idrottsförvaltningen under 2015.

Analys och utvärdering av föregående plan

Planen för år 2014 efter analys och utvärdering bedömts vara en väl fungerande plan även för perioden 2015-2017. På ett par områden har förtydliganden gjorts och på ett område har korrigering gjorts.

Rent generellt görs i denna plan en tydligare inriktning på chefers ansvar att reflektera över innehållet i planen så att detta blir begripligt, hanterbart och meningsfullt både för de själva, deras medarbetare och för verksamheten.

I 2014 års plan användes begreppet ”inkluderande attityd” för att beskriva inriktningen för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. I denna plan lyfts istället ambitionen om att alla medarbetare inom idrottsförvaltningen ska ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande. Förhoppningen är att genom denna skrivning inbegripa en ambition om en inkluderande attityd.

I planen för 2014 lyftes särskilt målet om att få fler kvinnliga medarbetare på idrott ute fram. Förvaltningen har tagit bort detta mål och lyfter nu fram vikten av jämn könsfördelning inom hela organisationen. Vidare saknades i planen för 2014 HBTQ-perspektivet som nu på olika sätt lyfts fram i planen 2015-2017.