



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN FÖR IDROTTSNÄMNDEN ÅR 2009

Inledning

För att Stockholms stad ska utvecklas som organisation krävs att staden på alla nivåer blir 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. Stockholms stad 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 bl.a. 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 till vara. 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 upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan som redovisas i bilaga till verksamhetsplanen och nästföljande år följs upp i verksamhetsberättelsen.

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

Uppföljning

Arbetet med jämställdhet och mångfald ska årligen följas upp och utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen.

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:

- utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av idrottsnämndens verksamheter. Detta ska ske på ett aktivt och planmässigt sätt med uppsatta mål och årlig uppföljning rättvist fördela resurser till 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.

Idrottsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete

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 tas organisationens hela potential 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. Mångfald utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önsknings oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön. Idrottsförvaltningens personalpolitiska riktlinjer integrerar stadens policy vad gäller jämställdhet och mångfald.

Idrottsförvaltningen har 480 månadsavlönade (tillsvidareanställda och tidsbegränsade), 37,3 procent är kvinnor och 62,7 procent är män. 14 månadsanställda arbetar deltid, av dessa är hälften män och hälften kvinnor.

Andelen utrikes födda var 2006 10,2 procent jämfört med 25,3 procent i staden. År 2007 var andelen utrikes födda inom idrottsförvaltningen 10,3 och andelen i staden totalt var 26,1 procent.

Nedan visas fördelningen mellan månadsanställda kvinnor och män på olika avdelningar och befattningar i förvaltningen per den 31/10-2008.

	Kvinnor	%	Män	%	Alla
Förv. chef	1	100,0			1
Förenings- och beställaravd.	16	42,1	22	57,9	38
Administrativa avd	16	61,5	10	38,5	26
Driftavdelning inne	125	58,4	89	41,6	214
Driftavdelning ute	11	6,5	157	93,5	168
Planeringsavdelning	1	10,0	9	90,0	10
Fastighetsavdelning	9	39,1	14	60,9	23
Totalt	179	37,3	301	62,7	480

Förvaltningsledningen består 2008 av 3 kvinnor (43 %), 4 män (57 %). 2006 bestod ledningen av 6 män.

	Kvinnor	%	Män	%	Alla chefer
Förvaltningschef	1	100,0	0	0	1
Avdelningschefer	2	33,3	4	66,7	6
Enhetschefer	8	33,3	16	66,7	24
Anläggningschefer	0	0	17	100,0	17
Totalt	11	22,9	37	77,1	48

I förvaltningen är 35,8 procent av alla (tillsvidare och tidsbegränsade) medarbetare 50 år eller äldre per den 31/10-2008.

Jämställdhetsgruppen

Inom idrottsförvaltningen finns en beredningsgrupp under förvaltningsgruppen för att aktivt arbeta med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Gruppen kallas för jämställdhetsgruppen och sammanträder regelbundet. Gruppen bevakar aktuella frågor på jämställdhets- och mångfaldsområdet såväl externt som internt och verkar för att integrera dessa i organisationens alla verksamheter.

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 verksamhetsprogrammet
- utvärdera, följa upp och redovisa resultatet i verksamhetsberättelsen

Personalsekreteraren är jämställdhetsgruppens sekreterare och ansvarar för det praktiska genomförandet av jämställdhetsgruppens arbete. I jämställdhetsgruppen finns representanter från vardera Kommunal, SKTF och SACO samt två arbetsgivarrepresentanter från driftavdelningen. Sammansättningen har skett utifrån samverkansavtal med de fackliga organisationerna där jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ske inom samverkansarbetets ram.

Jämställdhetsgruppen har arbetat fram jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2009 på uppdrag av ledningsgruppen. Under 2008 har idrottsförvaltningen varit pilotförvaltning i en mätning kallad Jämix, utförd av Nyckeltalsinstitutet. Förvaltningen och jämställdhetsgruppen kommer under år 2009 att aktivt arbeta med det resultatet. Förenklat gav Jämix att:

- kvinnor i förvaltningen har oftare högskoleutbildning än männen
- andelen chefer som är kvinnor är lågt i förhållande till andelen anställda som är kvinnor
- andelen kvinnor som slutat i förvaltningen är väsentligt högre än andelen män som slutat.

Förvaltningsgruppen är tillika jämställdhetskommitté.

Struktur

Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2009 redovisas ur två perspektiv, *idrottsförvaltningen som arbetsgivare* och *idrottsförvaltningen som servicegivare*. Detta innebär att samtliga verksamheter ska bedriva både ett internt jämställdhets- och mångfaldsarbete i förhållande till medarbetarna och ett externt jämställdhetsarbete i förhållande till medborgarna. Jämställdhets- och mångfaldsplanen är framtagen i samverkan mellan förvaltningen och personalorganisationerna. Arbetet ska bedrivas planmässigt och systematiskt.

Utvärdering av jämställdhets- och mångfaldsplanerna för år 2008

De mål som ställdes upp i föregående års jämställdhets- och mångfaldsplan (för perioden 2007 till 2011) avseende andelen kvinnor i förvaltningen allmänt och på chefspositioner, har på ett tillfredsställande sätt uppnåtts.

Mål för perioden 2007-2011	Resultat per den 31 oktober 2008
Andelen kvinnor i förvaltningen ska öka från 36 % till 40 %	Andelen kvinnor är 37,3 % (179)
Andelen tillsvidareanställda kvinnliga chefer ska öka från 5,5 % till 25 %.	Andelen kvinnliga chefer är 21,3 % (10)

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats på vissa APT- möten men inte överallt i organisationen. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att höja kvaliteten på APT-möten och jämställdhetsgruppen kommer att diskutera hur kvaliteten på APT kan säkerställas. Förvaltningen har inlett den planerade temaserien om jämställdhet i personaltidningen Bredsidan.

I februari 2008 genomfördes en medarbetarundersökning på förvaltningen. Denna medarbetarundersökning är framtagen av staden centralt och ersätter ”Spårhunden” som tidigare använts inom idrottsförvaltningen. Resultatet av denna redovisas och bearbetas avdelningsvis under hösten 2008.

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, t.ex. språkkunskaper, tidigare arbetslivserfarenheter eller andra färdigheter som idag inte används 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 21,3 procent. Det är angeläget att särskilt uppmuntra kvinnor inom förvaltningen att söka chefs- och arbetsledande befattningar. Interna karriärvägar för kvinnor ska utformas.

Sjukskrivning i förvaltningen

Sjukfrånvaron i förvaltningen har sjunkit. Första halvåret 2008 ligger idrottsförvaltningens sjukfrånvaro på 4,6 procent av arbetstiden. Samma period 2007 låg sjukfrånvaron på 5,3 procent. Motsvarande siffror för staden totalt är 8,0 procent samt 8,6 procent. Det långsiktiga målet för staden totalt är att ha en sjukfrånvaro under 5 procent år 2010. Under 2009 kommer förvaltningen att aktivt och strukturerat ha ett nära samarbete med försäkringskassa och företagshälsovården för att ta

vara på medarbetarnas arbetsförmåga, arbeta med tidiga rehabiliteringsinsatser och möta försäkringskassans nya regler. Förvaltningen avser att göra en diagnosanalys, för att därigenom kunna identifiera eventuella behov av riktade insatser.

Förvaltningen strävar efter att sänka sjukfrånvaron och ledningsgruppen har beslutat att arbeta hälsofrämjande för att förhindra att sjukskrivningarna ökar. Arbetet med internt hälsoarbete utifrån lokalt uppsatta hälsomål fortsätter, för att få ett hälsofrämjande ledarskap och därmed friskare anställda. Genom att tidigt uppmärksamma såväl kort- som långtidssjukfrånvaro och vidta relevanta åtgärder i form av rehabilitering eller andra insatser kan sjukfrånvaron eventuellt minska ytterligare. Förvaltningen bedriver idag ett aktivt rehabiliteringsarbete i nära samarbete mellan personalenheten, ansvarig chef, fackliga organisationer och företagshälsovård.

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 bl.a. att språkbruk och attityder som kränker kvinnor eller män inte är tillåtna. I idrottsförvaltningens personalpolitiska riktlinjer finns förvaltningens policy rörande sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön som antogs av idrottsnämnden den 25 maj 1999. 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. Resultat av medarbetarenkäten ska följas upp och analyseras vid chefsmöten och på APT-möten. Utbildning ska ges till cheferna om deras skyldigheter att förebygga och ta itu med sexuella trakasserier och/eller trakasserier på grund av kön på den egna arbetsplatsen. De fackliga organisationerna ska erbjudas att delta i utbildningen.

Åtgärder

Den person som blir utsatt för trakasserier ska säga ifrån till den som trakasserar att beteendet inte tolereras samt föra anteckningar om trakasserierna. Om trakasserierna inte upphör ska den som utsatts vända sig till sin chef eller personalsekretär, 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
- Vidtala högre chef
- Begära råd och stöd från företagshälsovården

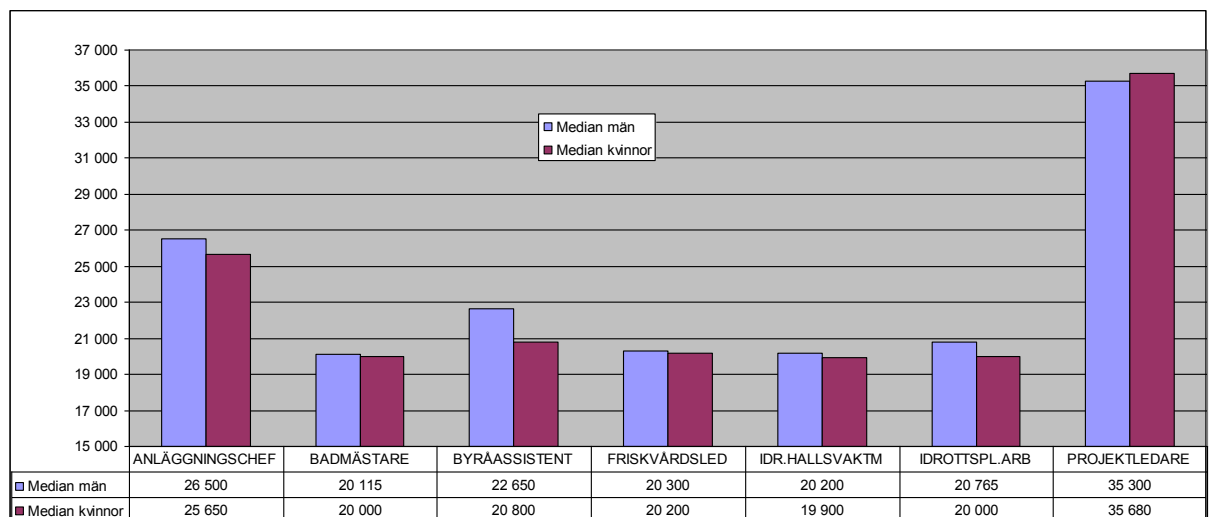
- Genomföra utredning som ev. leder till disciplinär åtgärd eller omplacering, vid upprepning eller grova trakasserier överväga uppsägning

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

Arbetsgivaren har sedan år 2001 skyldighet att göra en årlig kartläggning och analys av löner och lönerutiner. Syftet med att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader i lön och anställningsvillkor. Lönerna i de sju befattningar som har flest antal personer idrottsförvaltningen per den 22 augusti 2008 visar generellt sett inga större skillnader mellan könen.

Jämförelse mellan medianlönen hos män och kvinnor på idrottsförvaltningen:



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 t.ex. vara befogat att ha e-skrivbord. Sammanträden i förvaltningen ska så långt det är möjligt förläggas mellan kl. 9-16 för att underlätta för medar-



betare 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, tidningen Bredsidan och protokoll från APT-möten ska skickas hem etc.

Mål för 2009

Generella mål	Aktiviteter	Ansvariga
• Alla ska arbeta för att förverkliga jämställdhets- och mångfaldsplanen genom att sprida och implementera den i förvaltningen. • Förvaltningen ska följa trender och behov ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv, för att utveckla ett inkluderande idrottande.	• Gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen på APT-möten. • Använda befintliga forum, t.ex. Bredsidan och intranätet, för att lyfta jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Detta på ett sätt som inbjuder till kommunikation mellan medarbetare och arbetsgivare med förhoppning om att levandegöra dessa frågor.	• Personalansvariga chefer • Förvaltningsledningen

Arbetsmiljö (4 § JämL)

Generellt mål	Aktiviteter	Ansvariga
• 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.	• Förvaltningen ska fortsätta att undersöka trivseln på arbetsplatserna genom t.ex. medarbetarsamtal, arbetsmiljöronder och medarbetarenkäter. • Förvaltningen ska inom ramen för investering och underhåll särskilt se till att planerade anläggningar, men också befintliga, får en utformning som bidrar till att anställda känner sig trygga på arbetsplatsen.	• Förvaltningschef • Chef för planeringsavdelningen

Föräldraskap och arbete (5 § JämL)

- | Mål | Aktivitet | Ansvarig |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Föräldraskap och arbete ska kunna förenas inom alla förvaltningens arbetsområden. Medarbetarna ska uppleva frihet att ta ut sin föräldraledighet utifrån familjens behov. | <ul style="list-style-type: none"> Under våren 2009 göra en kartläggning av uttag av föräldraledighet och VAB. | <ul style="list-style-type: none"> Personalenheten |

Sjukfrånvaro (4 § JämL)

- | Mål | Aktiviteter | Ansvariga |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Sjukfrånvaron avläst vid halvårsskiftet ska minska från 4,6 procent till 4,5 procent. | <ul style="list-style-type: none"> Kartläggning av sjukfrånvaron. Ett fortsatt aktivt rehabiliteringsarbete för att få tillbaka de sjuk-skrivna i arbete. | <ul style="list-style-type: none"> Personalenheten Personalchef samt personalansvariga chefer |

Utbildning och kompetensutveckling (7 § JämL)

- | Mål | Aktiviteter | Ansvariga |
|------------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> Upprätta en förteckning över utrednings-, styr- och partsammansatta grupper avseende medlemmar och syfte. | <ul style="list-style-type: none"> Personalenheten |
| | <ul style="list-style-type: none"> Anordna ”prova-på”-dagar för kvinnliga medarbetare inom idrott ute. | <ul style="list-style-type: none"> Personalansvarig chef |
| | <ul style="list-style-type: none"> Utforma och erbjuda interna karriärvägar för kvinnliga medarbetare | <ul style="list-style-type: none"> Personalansvarig chef |

- | | |
|--|-------------------------|
| • Ta fram en kompetensprofil för blivande chefer inom idrottsförvaltningen | • Personalenheten |
| • Särskilt uppmuntra kvinnor att söka chefs- och arbetsledande befattningar. | • Personalansvarig chef |

Rekrytering (8-9 § JämL)

- | Mål | Aktivitet | Ansvarig |
|---|--|-------------------------|
| • År 2009 ska andelen kvinnor inom förvaltningen öka från 37 procent till 38 procent. | • Avgångssamtal ska erbjudas samtliga anställda som slutar på egen begäran – mall för avgångssamtal finns på intranätet. | • Personalansvarig chef |
| • Andelen tillsvidareanställda kvinnliga chefer ska öka. | | |

Långsiktiga mål för perioden 2007-2011

- | Mål | Aktiviteter | Ansvariga |
|---|---|--|
| • Idrottsförvaltningens befintliga och nya anläggningar för idrott och friluftsliv ska anpassas för att bli attraktiva för alla oberoende av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön. | • Bevaka önskemål och genomföra kundundersökningar. | • Avdelningschefer planering och drift |

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Förvaltningens investeringsbudget ska fördelas så att 50 procent riktas till kvinnor och flickor, i linje med underlag från trendanalyser. | <ul style="list-style-type: none"> Investeringsbudgeten ska årligen analyseras utifrån vad förvaltningen vet om fritidsvanor, så att 50 procent av medlen riktas till kvinnor. Analys av föreningsdeltagande andel kvinnor/män ska göras samt analys av trender inom idrotten så att förvaltningen kan möta de behov som även är av icke-traditionella idrotts- och fritidsval för respektive kön. | <ul style="list-style-type: none"> Chef planeringsavdelningen Chef förenings- och beställaravdelningen |
| <ul style="list-style-type: none"> Planerade anläggningar ska utformas så att de anpassas till besökarnas behov. | <ul style="list-style-type: none"> Checklista för anpassning till kvinnors önskemål och behov ska tas fram och användas vid program- och projektarbete. | <ul style="list-style-type: none"> Avdelningschefer för planering och fastighet |
| <ul style="list-style-type: none"> Befintliga anläggningar ska på sikt vara anpassade till besökarnas behov oberoende av ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller kön. | <ul style="list-style-type: none"> Befintliga anläggningar ska granskas av kvinnor för att fastställa anpassningsbehov. Hänsyn ska tas både till arbetsmiljö- och verksamhetsaspekter. Schemaläggningen ska, där så är möjligt, anpassas så att manliga medarbetare sköter tillsynen av herrarnas omklädningsrum/dusch och kvinnliga medarbetare sköter tillsynen av damernas omklädningsrum/dusch. Se till att t.ex. ”kvinnotider” med endast kvinnlig personal (ledare, städare etc.) finns där efterfrågan förekommer, t.ex. på bad- | <ul style="list-style-type: none"> Driftchef, anläggningschef, avdelningschefer för planering och fastighet Personalansvarig chef Personalansvarig chef |



anläggningarna.