



STOCKHOLM
BUSINESS REGION

Organisationsnummer 556491-6798

VERKSAMHETSPLAN

Bilaga 4

Jämställdhets- och mångfaldsplan

2008

Dnr
SBR 11-176/2007

Jämställdhets- och mångfaldsplan 2008

Jämställdhetslagen gäller för hela arbetsmarknaden och för alla typer av anställningar. Det främsta syftet med lagen är att öka jämställdheten i arbetslivet.

Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för kvinnor och män.

Staden som arbetsgivare förutsätter:

- En bra fysisk och psykisk arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier
- Att arbetet organiseras så att det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och familjeliv
- Lika möjligheter till utbildning, kompetens - och karriärutveckling
- Lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Stadens verksamhet gentemot stadens invånare förutsätter:

- En rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar, för exempelvis fritid, idrott, kultur, barnomsorg, skola, äldreomsorg, samhällsplanering och ny teknik.
- Att staden aktivt verkar för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden.
- Att förändringsförslag analyseras ur ett genusperspektiv.

Staden och omvärlden förutsätter:

- Att utvecklingen i omvärlden bevakas regionalt, nationellt och internationellt.
- Samverkan och utbyte av erfarenheter inom länet med representanter från såväl privat som offentlig verksamhet.
- Att staden initierar, medverkar samt följer forskning och utveckling inom jämställdhetsområdet.
- Att staden aktivt motverkar företeelser som hotar kvinnors och mäns lika värde.
- Att staden eftersträvar en jämn könsfördelning vid tillsättning av ledamöter i nämnder och styrelser

Mångfald

Mångfald bygger på grundsynen att varje människa är unik och att alla -oavsett ålder, kön, sexuell läggning, etniskt/kulturellt ursprung, religion och eventuella fysiska eller psykiska funktionshinder – har lika värde samt att var och en ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar.

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet pga sexuell läggning och jämställdhetslagen samt arbetsmiljölagen är de viktigaste lagarna.

Stockholms stad har också en diskrimineringsfunktionär med telefonnummer 08/ 508 29 999.

Stockholm Business Regions (SBR) mål och åtagande för jämställdhet och mångfald i arbetslivet är:

- **Alla medarbetare på SBR ska ta ansvar för att lagstiftning i diskrimineringsfrågor följs.**

Avdelningschef åtar sig att på arbetsplatsträffar göra jämställdhets- och mångfaldsplanens innehåll känt för alla anställda.

Avdelningschef åtar sig att beakta diskrimineringslagarna hela tiden från rekrytering och framåt.

- **Stockholm Business Region ska bearbeta attityder vad gäller jämställdhet, mångfald och funktionshinder.**

Avdelningschef åtar sig att arbeta för positiva attityder vad gäller jämställdhet, mångfald och funktionshinder.

- **Stockholm Business Region strävar efter att underlätta för anställda att vara både förälder och förvärvsarbetande.**

Avdelningschef åtar sig att beakta att medarbetare inte missgynnas pga föräldraskap genom att särskilt beakta arbetssituation, arbetsuppgifter, arbetstider, löneutveckling, karriärmöjligheter etc.

Avdelningschef åtar sig förlägga möten och sammanträden så att föräldrar ska ha möjlighet att delta.

Avdelningschef åtar sig erbjuda föräldrar flexibel arbetstid och möjlighet att arbeta hemifrån där så är möjligt.

- **Sträva efter att öka antal anställda vad gäller underrepresenterat kön, samt arbeta för att få fler anställda med utländsk bakgrund i de fall det finns kandidater med likvärdiga kvalifikationer.**

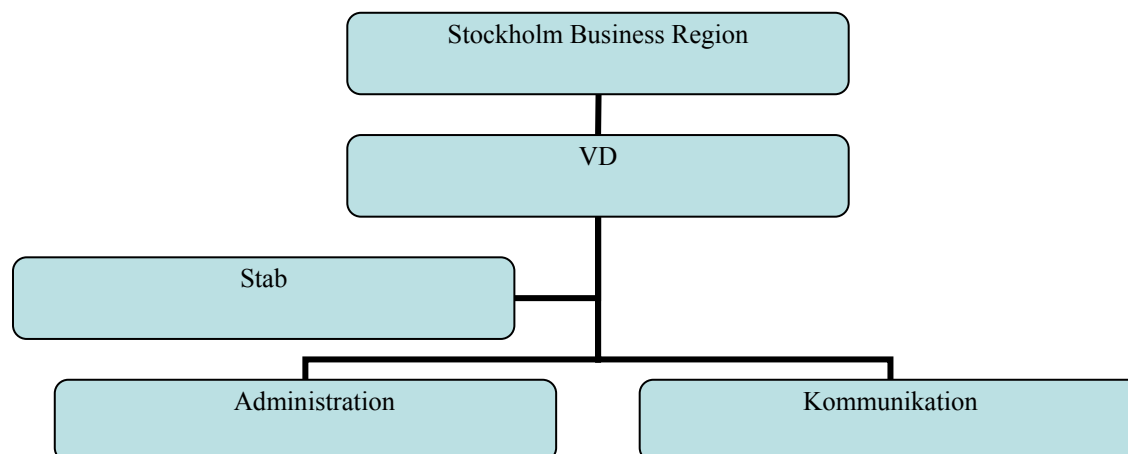
Avdelningschef åtar sig att vid rekrytering/annonsering betona värdet av de kvaliteter som en jämn könsfördelning, etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten.

- **Löneskillnader ska inte bero på kön.**

SBR åtar sig att göra en lönekartläggning för att klarlägga att löneskillnader inte beror på kön.

Kartläggning av nuläget

Arbetsorganisation

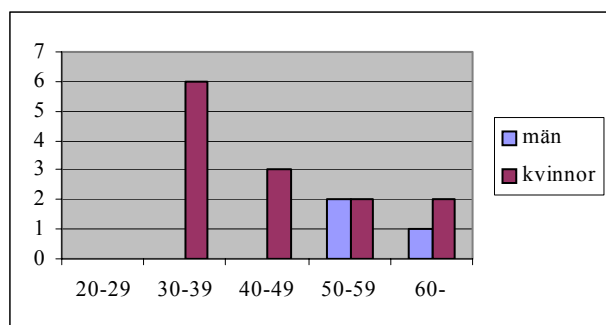


Antal anställda

På Stockholm Business Region finns 16 tillsvidareanställda.
Fördelningen på kön är 13 kvinnor (81 %) och 3 män (19 %) hösten 2007.

Yrken:	män	kvinnor
VD	1	0
Stabschef	0	1
Chefer	0	2
Senior Adviser	1	0
Presschef	0	1
Projektledare	0	4
Handläggare	0	1
Assistent	0	4
Vaktmästare	1	0
Totalt	3	13

Åldersfördelning män och kvinnor



Sjukfrånvaro

Genom att satsa på en friskvårdstimme/vecka/anställd på arbetstid, genom motionsbidrag och en god arbetsmiljö samt intressanta arbetsuppgifter arbetar bolaget för att bibehålla en låg sjukfrånvaro. Hälsoprofiler genomförs tillsammans med företagshälsovården för de anställda som är intresserade.

Arbetstider

Arbetstiden är 39,5 timmar i genomsnitt per vecka. Flexibel arbetstid/årsarbetstid tillämpas. Varje enhet skall dock vara bemannad mellan 8.00 och 16.30.

Arbetsmiljö

På Drottninggatan 33 har arbetsrummen varierande storlek. Flera anställda sitter i kontorslandskap.

Kompetensutveckling

År 2008 kommer kontoret fortsätta sin satsning på individuell utvecklingsplanering för alla anställda. Kompetensutveckling sker både via övergripande utbildning på kontoret och via individuella utbildningsinsatser. Deltagande i utbildning och information om jämställdhets- och mångfaldsfrågor uppmuntras. Dessa frågor diskuteras på arbetsplatsträffar.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord och handling på arbetsplatsen, i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete, som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods.

SBR har en handlingsplan för hur sexuella trakasserier ska hanteras som finns på varje avdelning/team. Resurspersoner vid sidan av chefen är administrativ chef/styrelsesekreterare, fackliga representanter och företagshälsovården.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling är ”återkommande klandervärda handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”(AFS 1993:17).

Exempel på kränkande särbehandling är förtal, undanhållande av information, förolämpningar, sabotering av arbetets utförande, utfrysning, hot och skapande av rädsla.

SBR har en handlingsplan för hur kränkande särbehandling ska hanteras, som finns på varje avdelning/team. Resurspersoner vid sidan av närmaste chef är administrativ chef/styrelsesekreterare, fackliga representanter och företagshälsovården.

Lön/löneanalys

Enligt jämställdhetslagen ska alla arbetsgivare varje år kartlägga, analysera och upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Syftet med kartläggning och analys är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

SBR arbetar med lönekartläggning och analys årligen genom att

- Se till att föräldraledighet inte påverkar löneutvecklingen negativt
- Kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete samt upprätta handlingsplan för jämställda löner
- Genom årliga lönesamtal

Exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser gentemot invånare och omvärld.

Stockholm Business Region tillsammans med dotterbolagen Stockholm Business Region Development och Stockholm Visitors Board har till uppgift att utveckla och marknadsföra Stockholm som etablerings- och besöksort, utifrån det gemensamma varumärket Stockholm – The Capital of Scandinavia.

Koncernen Stockholm Business Region arbetar med integration i all verksamhet.

En stor del av utvecklingen i näringslivet sker genom innovationer i befintliga eller nystartade företag. Inom ramen för stadens strategi för nyföretagande arbetar Stockholm Business Region för att stödja innovationer och entreprenörskap. Genom Innovation Stockholm och Stockholms Nyföretagarcentrum bidrar bolaget till att erbjuda rådgivning och stöd till innovatörer och entreprenörer som vill starta eget företag.

Några exempel på jämställdhets- och mångfaldsinsatser är ovan nämnda samarbeten med ALMI Företagspartner (Innovation Stockholm) och Stockholms NyföretagarCentrum. Stockholms NyföretagarCentrum arbetar för att underlätta för kvinnor, män och invandrare att starta egna företag genom gratis rådgivning. Ett introduktionsmöte följs upp av individuella möten.

Ett annat exempel är Rekryteringsbazaren som har flera arrangörer. Syftet är att minska företagets brist på arbetskraft samt förmedla arbetstillfällen till arbetslösa.

Webbplatsen www.stockholmbusinessregion.se lotsar besökare vidare till aktuell information och /eller handläggare.

Bilaga: Policy sexuella trakasserier

Bilaga

Policy sexuella trakasserier

Med denna policy vill Stockholm Business Region AB fastslå att alla medarbetare har rätt att behandlas med respekt och att sexuella trakasserier på arbetsplatsen inte i något fall tolereras. Samtliga anställda ska informeras om innehållet i denna policy och det är chefens ansvar att så sker.

Det viktigaste som kännetecknar sexuella trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem. Det är varje individs ensak att avgöra vilket uppträdande som kan accepteras och vad som är kränkande.

Sexuella trakasserier är varje slag av ovälkommet sexuellt uppträdande i ord och handling på arbetsplatsen, i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete, som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods.

Exempel på sexuella trakasserier

- Krav på sexuella tjänster som uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställning
- Krav på sexuellt tillmötesgående som är förenat med hot om bestraffning (utebliven löneförhöjning, utebliven befordran, isolering, dåliga betyg) eller löfte om belöning
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- Tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord
- Ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel, privatliv
- ”Runda ord”, pornografiska bilder
- Nedsättande skämt om det kön du tillhör

Detta ska arbetsgivaren göra för att få stopp på trakasserierna.

Chefen ska klargöra för den person som trakasserar att dennes beteende inte tolereras. Det kan ske muntligt eller skriftligt. Klargörandet ska dokumenteras med datum, vad som sades etc.

Anmälan

Det är viktigt att ha stöd för sina påståenden vid en anmälan. Skriv därför ned allt, inklusive datum, tid och plats, om det finns vittnen, vad för slags närmanden den trakasserande gjorde och hur den trakasserade reagerade och svarade.

Så här går handläggningen till.

Om trakasserierna inte upphör efter att du har sagt ifrån ska du anmäla det till din närmaste chef eller till din fackliga organisation. Det går också bra att lämna en anmälan till administrativa chefen via besök, telefon (508 28 058) eller skriftligen. Den anmälan du gör behandlas konfidentiellt och ärendet kommer att behandlas skyndsamt.

Efter att anmälan har inkommit kommer en utredning att starta.

Arbetsgivaren klargör för den som trakasserar att beteendet inte kan tolereras och att det måste upphöra omedelbart.

Upprepas trakasserierna eller om trakasserierna bedöms vara särskilt allvarliga kommer följande att ske:

- De inblandade identifieras
- En noggrann utredning av fakta och bevis görs
- Sanktioner mot den som trakasserar kan bli nödvändig

De sanktioner som kan bli aktuella är disciplinära påföljder som varning, uppsägning eller avskedande.

OBS! Den som gör en anmälan får inte trakasseras för sin anmälan!

Ytterligare stöd

Ytterligare stöd finns att få via företagshälsovården St Erikshälsan på telefon 08-619 94 28.