



STOCKHOLM
BUSINESS REGION

Organisationsnummer 556491-6798

VERKSAMHETSPLAN

Bilaga 5

Jämställdhets- och mångfaldsplan

2010

DNR
SBR 11-163/2009

Jämställdhets- och mångfaldsplan för koncernen Stockholm Business Region

Inledning

Diskrimineringslagen (2008:567) 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.

Stockholm ska vara en mångsidig storstad av världsklass där lika villkor och förutsättningar gäller för kvinnor och män.

Som arbetsgivare ska samtliga verksamheter:

- Bedriva ett aktivt och planmässigt arbete utifrån arbetsgivar- och verksamhetsansvaret.
- Verka för att personer oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder ges möjlighet att söka lediga anställningar.
- Kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet så att det inte missgynnar och/eller diskriminerar grupper eller individer.
- Genomföra åtgärder så att arbetsförhållanden lämpar sig för alla arbetstagare.
- Förebygga och förhindra trakasserier, repressalier eller diskriminering.
- Bedriva en jämställd och jämlik lönepolitik.

I relation till invånarna ska samtliga verksamheter:

- Utveckla metoder i syfte att synliggöra, motverka och bryta diskriminerande föreställningar och strukturer i relation till brukarna av stadens service.
- Rättvist fördela resurser med beaktande av diskrimineringsgrunderna.
- Verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarkanden.
- Analysera förändringsförslag ur ett genus- och mångfaldsperspektiv.

Definitioner

Jämställdhet betyder 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 betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter, och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, eller ålder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.

Mångfald bygger på grundsynen att varje människa är unik eller att alla - oavsett kön, ålder, etniskt/kulturell bakgrund, social tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning – har lika värde samt att var och en ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar.

Diskriminering omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Ansvar

Koncernens ledningsgrupper och avdelningschefer ansvarar för att göra jämställdhets- och mångfaldsplanen känd för alla medarbetare. I samband med introduktion av nyanställda och arbetsplatsträffar ansvarar avdelningscheferna för att göra jämställdhets- och mångfaldsplanens innehåll känd. Avdelningscheferna ansvarar även för att diskrimineringslagarna följs.

Målinriktat arbete

Arbetsförhållanden

Koncernen arbetar aktivt att främja en god arbetsmiljö och ett sunt och öppet arbetsklimat för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet, eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Den fysiska arbetsmiljön är anpassad så att funktionshinder inte ska vara hinder för anställning och arbetets utförande.

I den psykiska miljön accepteras inte sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Sexuella trakasserier eller andra händelser som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods, är helt oacceptabelt i både ord och handling på arbetsplatsen, i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete.

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, underhållande av information, förolämpningar, sabotage av arbetets utförande, utfrysning, hot och skapande av rädsla.

Koncernen har upprättat handlingsplaner både för sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

- Handlingsplaner om sexuella trakasserier och kränkande särbehandling har upprättats och finns tillgängliga på varje avdelning och på intranätet.
- I handlingsplanerna finns information om hur den anställde ska gå till väga om han/hon blir utsatt för sexuella trakasserier.
- Nyanställda avdelningschefer ska genomgå en arbetsmiljöutbildning.
- I samband med introduktion av nyanställda ska handlingsplanerna göras kända.

Föräldraskap

Koncernen strävar efter att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att vara både förälder och förvärvsarbetare.

Avdelningscheferna ansvarar för att medarbetare inte missgynnas på grund av sitt föräldraskap genom att särskilt beakta:

- Arbetssituation

- Arbetsuppgifter
- Arbetstider
- Löneutveckling
- Karriärmöjligheter
- Avdelningsmöten ska i möjligaste mån förläggas så att alla arbetstagare kan delta samt flexibel arbetstid tillämpas.

Kompetensutveckling

Koncernen arbetar för att alla medarbetare ska få en individuell kompetensutveckling. Kompetensutvecklingen kan avse övergripande utbildning på kontoret riktad till alla anställda eller individuellt anpassade utbildningar.

- I samband med de årliga utvecklingssamtalen kommer arbetstagaren och arbetsgivaren överens om en individuell utvecklingsplan.
- Under året inbjuds 6 – 7 förvaltningschefer/VD:ar att hålla föredrag om sin verksamhet för personalen i syfte att öka kännedomen om Stockholms stads verksamheter.

Uppföljning per den 30/9 2009

Koncernen har hittills under året bjudit in 5 förvaltningschefer och VD'ar från stadens bolag och nämnder för att informera om sin verksamhet. Därtill har också Banverket informerat om byggandet av Citybanan. Föredragen har hållits på koncerngemensamma informationsmöten som riktar sig till all personal.

I syfte att höja kompetensen om stadens attraktioner har ett studiebesök på världsarvet Skogskyrkogården anordnats för all personal.

Intranätet används också för att höja kompetensen i koncernen om de olika avdelningarnas verksamhet, aktiviteter och resultatuppföljning. Koncerngemensam information har också hållits om de benchmarkingprocesser vi arbetar med gentemot Hamburg, Edinburgh, Köpenhamn, Barcelona och Amsterdam.

Rekrytering

Inom koncernen eftersträvar vi en blandning av åldrar, etnisk mångfald och medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter då det främjar utveckling och nytänkande.

- Avdelningschefer ansvarar att vid rekrytering/annonsering betona värdet av de kvaliteter som en jämn könsfördelning, etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten.

Uppföljning per den 30/9 2009

Under året har 2 avdelningschefer rekryterats, varav 1 är internt rekryterad. Avsikten med den interna rekryteringen är att ta tillvara befintlig kompetens, motivera till att öka kompetensen och inspirera andra att se möjligheter.

Rekryteringen av säsongsanställd personal vid turistbyråerna har också ägt rum. Förutom krav på relevant turistutbildning och grundläggande språkkunskaper har också stor vikt lagts vid etnisk och kulturell mångfald, vilket ger en bredare kompetens i yrkesgruppen och med en språklig mångfald som medför en bättre service till alla besökare.

Lönefrågor

Koncernen ska 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.

Vid kartläggningen beaktas följande:

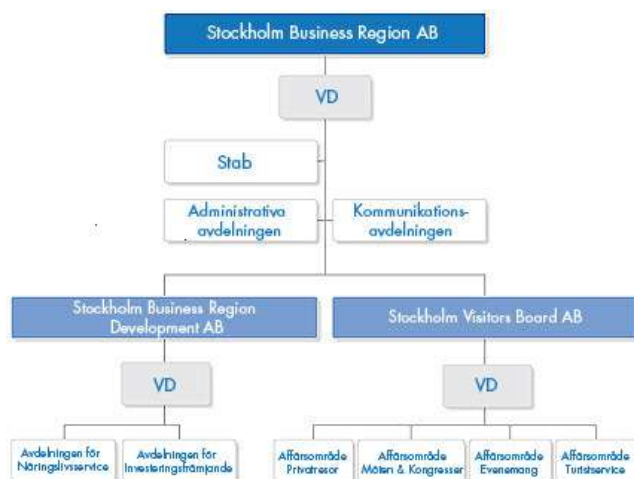
- Se till att föräldraledighet inte påverkar löneutvecklingen negativt
- Kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete samt upprätta handlingsplan för jämställda löner.

Uppföljning per den 30/9 2009

Vid årets lönerrevision har det i processen säkerställts att föräldraledighet inte har påverkat någon negativt. Jämställda löner mellan könen har också uppmärksammats i processen. En lönekartläggning har gjorts som kommer att ligga till grund för det fortsatta arbetet med jämställda löner.

Kartläggning av nuläget

Arbetsorganisation



Antal anställda

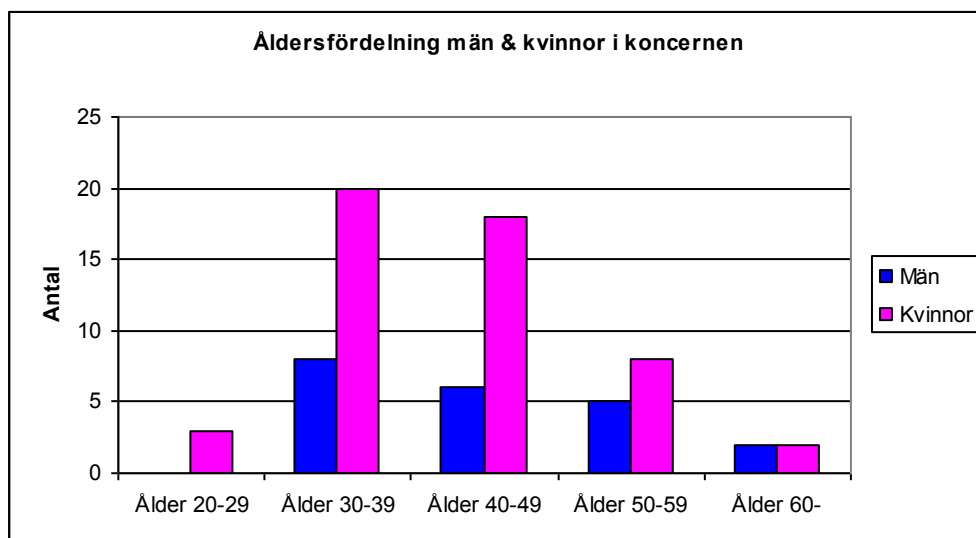
Koncernen Stockholm Business Region har 72 tillsvidareanställda, varav 14 arbetar på Stockholm Business Region, 41 arbetar på Stockholm Visitors Board samt 17 på Stockholm Business Region Development. På turistbyråerna tillkommer under sommarperioden säsonganställd personal motsvarande 5,5 årsanställda.

Antal anställda kvinnor uppgår till 53 och antal anställda män uppgår till 19. Koncernledningsgruppen består av två män och tre kvinnor.

Målsättning

- Att sträva efter en jämn fördelning av anställda kvinnor och män.

	SBR		SVB		SBRD	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
VD	1		1			1
VD-assistent		1		1		
Avdelningschef		2	2	2	1	1
Senior Advisor	1					
Projektledare		2	4	16	5	8
Controller		1				
Pressansvarig / skribent	1			1		
Webbredaktör / formgivare		2				
Turistinformatör			2	9		
Assistent/koordinator		2		3		1
Vaktmästare	1					
SUMMA	4	10	9	32	6	11



Verksamheten i förhållande till brukare och/eller medborgare.

Stockholm Business Region verkar för att skapa förutsättningar för fortsatt utveckling och tillväxt i Stockholm. Det ställer krav på nära samarbete med stadens övriga nämnder, bolag, näringsliv, universitet och högskolor samt andra kommuner och offentliga aktörer, för att stärka Stockholmsregionen. Deltagande i partnerskap och nätverk är en viktig del i det samarbetet och koncernen samverkar med ett flertal partners för att stimulera entreprenörskap.

Partnerskapet med Stockholms Nyföretagarcentrum (SNC) syftar till att tillhandahålla konfidentiell, oberoende och kostnadsfri rådgivning till personer som vill starta eget företag i Stockholm. SNC ska bedriva verksamheten, så att den får en lämplig spridning och att viktiga målgrupper, inte minst kvinnor och personer av utländsk härkomst, får bättre möjligheter att få rådgivning. ALMI:s dotterbolag *ALMI IFS AB* tillhandahåller på SNC särskilda rådgivare, som ska hjälpa personer av utländsk härkomst, att starta eget företag.

Koncernen samverkar även med andra arrangörer t ex Rekryteringsbazaren som har till syfte att minska företagets brist på arbetskraft samt att erbjuda arbetstillfällen till arbetslösa med fokus på invandrare.

Uppföljning från år 2008

Resultatet för år 2008 har visat att SNC har genomfört rådgivning för 7 877 personer, vilket är en ökning med 5 911 jämfört med år 2007. Under 2008 har SBR's styrelse fattat beslut om att bevilja stöd till projektet Entrepreneur Stockholm, inom ramen för EU:s strukturfond, som syftar till att skapa ett långsiktigt och stabilt rådgivningssystem för nya företagare. Hittills har fem upphandlingar genomförts, vilket medför cirka 12 000 rådgivningstimmar i Stockholms län.

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 befördran, 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 28 095) 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 finns att få via företagshälsovården St: Erikshälsan på telefon 08-619 94 28.