

Jämställdhets- och mångfaldsplan för koncernen Stockholm Business Region år 2012 - 2014

Inledning

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.

Stockholm ska vara en mångsidig storstad av världsklass där lika villkor och förutsättningar gäller för kvinnor och män. Stockholm vill ta tillvara alla de erfarenheter, egenskaper och livsåskådningar som stadens invånare och anställda har.

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.

Styrande lagar och regelverk

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Arbetsmiljölagen (AML 1977:1160)
- Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002:293)

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.

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 någon av *diskrimineringsgrunderna*:

- *Kön* avser att någon är man eller kvinna.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck* avser 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* avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Religion eller annan trosuppfattning*.
- *Funktionshinder* avser varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan.
- *Sexuell läggning* avser homo-, bi- eller heterosexuell läggning.
- *Ålder* avser uppnådd levnadslängd.

Indirekt diskriminering är när någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Koncernen Stockholm Business Region

Kommunfullmäktige har i Vision 2030 tydliggjort stadens långsiktiga ambitioner. Vision 2030 beskriver hur Stockholm i den framväxande Stockholm – Mälarenregionen ska utvecklas till år 2030. I visionen tecknas en framtidsbild av en storstad i världsklass.

Stockholm Business Region ska leda arbetet med att stärka det samlade näringslivsarbetet och marknadsföringen av Stockholm så att kommunfullmäktiges intentioner uppnås. Stockholm ska bli en av Europas mest företagsvänliga städer. Ett övergripande verksamhetsområde är att marknadsföra Stockholm som en attraktiv etablerings- och besöksort, utifrån varumärket Stockholm – The Capital of Scandinavia.

Jämställdhet och mångfald ingår som en naturlig del i arbetet med att marknadsföra Stockholm. Mycket av arbetet som bedrivs inom koncernen riktar sig utanför Sveriges gränser och i all marknadsföring och kommunikation lyfts Stockholm fram som en öppen, jämlik och välkomnande stad.

Internt arbete med jämställdhet och mångfald

Ansvar

VD har huvudansvaret för att:

- Arbetet med jämställdhet och mångfald genomförs med mål och åtgärder enligt lagar, kollektivavtal, personalpolicyn och stadens övriga riktlinjer.
- Upprättande av jämställdhets- och mångfaldsplan vart tredje år.
- Årlig uppföljning och redovisning av eventuella avvikelser från uppsatta mål.

Avdelningschefer har ansvaret för att:

- Skapa en god arbetsmiljö som motverkar trakasserier och kränkande särbehandling.
- Skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respektfullt klimat på arbetsplatsen.
- Uppmärksamma beteenden och missförhållanden som motverkar en god arbetsmiljö.
- Vid kännedom om kränkande behandling omedelbart vidta åtgärder enligt koncernens riktlinjer och rutiner.
- Göra policier, riktlinjer och rutiner mot kränkande särbehandling kända bland samtliga medarbetare på arbetsplatsen.

Alla medarbetare har ansvaret för att:

- Bidra till ett bra arbetsklimat.
- Uppmärksamma och påtala problem och missförhållanden.
- Aktivt delta för att lösa problem på arbetsplatsen.

Inom Stockholm Business Regions verksamhet 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, undanhållande av information, förolämpningar, sabotage av arbetets utförande, utfrysning, hot och skapande av rädsla.

- Handlingsplaner om sexuella trakasserier och kränkande särbehandling har upprättats och finns tillgängliga på intranätet.

- I handlingsplanerna finns information om hur den anställde ska gå till väga om han/hon blir utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.
- Nyanställda avdelningschefer ska genomgå en arbetsmiljöutbildning.
- I samband med introduktion av nyanställda ska handlingsplanerna göras kända.

Målinriktat arbete

Arbetsförhållanden

Koncernen arbetar aktivt för 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.

Koncernen strävar efter en jämn könsfördelning och att öka antalet medarbetare med andra nationaliteter eller annan bakgrund. En jämställd och jämlik organisation präglad av mångfald ger grunden för en god arbetsmiljö där alla medarbetare kan utvecklas, lära av varandra och därmed föra verksamheten framåt.

För att skapa ett gott arbetsklimat arbetar koncernen också med information och utbildning för att skapa förståelse och insikt om vikten av jämställdhet och jämlikhet, samt kunskap om hur man kan underlätta för personer med funktionshinder att komma in i arbetslivet.

Fysisk arbetsmiljö

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

En del av arbetet utförs utanför koncernens lokaler, på annan ort och utanför Sveriges gränser, där koncernen inte har någon inverkan på den fysiska arbetsmiljön.

Föräldraskap

Koncernen strävar efter att underlätta för alla 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:

- Arbetsituation
- Arbetsuppgifter
- Arbetstider
- Löneutveckling
- Karriärmöjligheter
- Avdelningsmöten ska i möjligaste mån förläggas på tider så att alla arbetstagare kan delta.

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 medarbetarssamtalen kommer arbetstagaren och arbetsgivaren överens om en individuell utvecklingsplan.
- Koncernen uppmuntrar alla anställda att utveckla sina språkkunskaper.

- I samband med större event/händelser i Stockholm inbjuds arrangören att hålla föredrag för koncernens anställda om sitt event/händelse i syfte att öka kännedomen vad som händer i Stockholm.

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 för att vid rekrytering beakta värdet av de kvaliteter som en etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten.
- Koncernen strävar efter en jämn könsfördelning och avdelningscheferna ansvarar för att ta detta i beaktande vid rekryteringar.
- Platsannonser ska vara utformade så att de välkomnar alla oavsett kön, etnicitet eller annan bakgrund.

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.

- Säkerställa att föräldraledighet inte påverkar löneutvecklingen negativt.
- Kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete samt upprätta handlingsplan för jämställda löner.
- Varje anställd ska ha ett lönesamtal med sin chef i samband med lönerrevisionen.

Målinriktningar för perioden 2012-2014

Under perioden 2012-2014 ska följande aktiviteter genomföras och följas upp:

Varje år

- I samband med rekryteringen av säsongspersonal ska det noga beaktas vikten av mångfald och breda språkkunskaper.
- I samband med lönekartläggningen ska det upprättas en handlingsplan för att säkerställa jämlika löner mellan könen.
- I processen med lönerrevisionen ska det säkerställas att ingen medarbetare missgynnas på grund av föräldraledighet.
- Möjligheterna till förbättrad tillgänglighet inom koncernens lokaler ska alltid beaktas i samband med förändringsarbeten.

År 2012

- Genomföra en utbildningsinsats för all personal kring innebörden av att ha ett funktionshinder.
- Undersöka möjligheterna att anställa en person med funktionshinder inom ramen för Arbetsförmedlingens program Se kraften!
- Initiera en utbildning för alla chefer kring lönesamtal och medarbetarsamtal i syfte att öka kvaliteten på samtalen.

År 2013

- Definiera ytterligare utbildningsinsatser för all personal.
- Fortsätta arbetet med utbildning för chefer utifrån 2012 års initiativ.

År 2014

- Utifrån erfarenheterna från år 2012 och 2013 ska aktiviteter för 2014 fastställas.

Uppföljning från 2011

Under 2011 har 3 nyrekryteringar till fasta tjänster eller långtidsvikariat genomförts. Av dessa har 2 tjänster tillsatts med en man och 1 med en kvinna.

Vid utgången av 2011 hade koncernen 21 män och 51 kvinnor i tjänst, och 4 kvinnor och 1 man var föräldralediga.

Koncernen uppmuntrar både män och kvinnor att ta ut sin föräldraledighet och andelen föräldralediga pappor har ökat jämfört med tidigare år.

Vid rekryteringen av säsongspersonal till turistbyråerna läggs, förutom grundläggande krav på relevant utbildning inom turism, stor vikt vid etnisk mångfald och goda språkkunskaper. Vid 2011 års rekrytering anställdes 30 personer som förutom de grundläggande kraven på goda kunskaper i svenska och engelska, tillsammans med den fast anställda personalen behärskade ytterligare 17 språk.

Det är en ökning av antalet språk jämfört med 2010, och det har bidragit till att kvaliteten på servicen på turistbyråerna har ökat jämfört med tidigare år.

Den lönekartläggning som genomförts efter lönerevisionen 2011 påvisar inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. En handlingsplan har upprättas utifrån lönekartläggningen för att säkerställa att jämställdhetsperspektivet alltid beaktas i lönerevisionen och rekryteringsprocessen.

Verksamheten i förhållande till brukare och/eller medborgare.

Stockholm Business Regions verksamhet inriktar sig till stor del på marknadsföring av Stockholm som etablerings- och besöksort och det arbetet riktar sig till utländska företag, organisationer och beslutsfattare samt utländska medborgare.

Den del av verksamheten som riktar sig till medborgarna i Stockholm är företagslotsen och evenemangslotsen samt också turistservice på turistbyråerna.

Företagslotsen ger service till företagare i alla frågor som berör kontakter med Stockholms stad och andra myndigheter, t ex gällande tillstånd och tillsyn, markupplåtelse m.m.

Evenemangslotsen hjälper evenemangsarrangörer, mässarrangörer och kongresser med allehanda frågor kring deras arrangemang, t.ex. markupplåtelse, transporter och tillstånd m.m.

Turistbyråerna ger service och information kring Stockholm som turist- och upplevelsestad, en service som riktar sig till både besökare och stockholmare.

Målinriktat arbete

Lotsarnas arbete ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv fokuseras på kompetensutveckling, genom deltagande i företagsgrupperna i de olika företagsområdena, ett aktivt arbete inom olika nätverk såsom tillståndsnätverket m.m. Detta ger en ökad kunskap och förståelse som bidrar till en bättre service.

Turistbyråerna strävar efter att ge besökarna en god service på många språk. Vid rekrytering av personal är baskravet mycket goda kunskaper i svenska och engelska samt minst ett språk till inom de prioriterade språken finska, franska, italienska, ryska, tyska och spanska.

Ytterligare språkkunskaper är meriterande och bidrar till att öka servicen gentemot alla besökare.

Samverkan med andra aktörer

Stockholm Business Region verkar för att skapa förutsättningar för ökad 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 Stockholms-regionen. Arbetet syftar till att ge alla intresserade, oavsett kön, etnicitet eller annan bakgrund, bra förutsättningar att starta företag genom att tillhandahålla rådgivning och ge inspiration.

Innovation Stockholm och Nyföretagarcentrum

De två aktörerna samverkar under namnet Start Up Stockholm. Samarbetet med dem syftar till att erbjuda innovatörer en oberoende, kostnadsfri rådgivning och bidrag till förstudier och expertkonsultation inför marknads lansering samt entreprenörer kostnadsfri rådgivning i starten av sitt företagsbildande.

Venture Cup

Partnerskapet syftar till att stimulera skapandet av nya tillväxtföretag och entreprenöriellt lärande genom att årligen anordna en affärsplantävling, där Stockholm Business Region Development står för värdskapet.

Founders Alliance

Bolaget har etablerat samverkan med Founders Alliance i syfte att lyfta fram förebilder inom nyföretagande och entreprenörskap.

Målinriktningar för perioden 2012-2014

- Fortsätta arbete med kompetensutveckling inom lotsfunktionerna samt att arbeta aktivt för att sprida den kunskapen inom koncernen.
- Säkerställa att vi kan tillhandahålla en god service på finska enligt lagen om minoritetsspråk.
- Sträva efter att öka antalet rådgivningstimmar inom samarbetet med Start Up Stockholm i syfte att ge fler personer chansen till hjälp och rådgivning.

Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är upprättad inom koncernen i samarbete med chefer och medarbetare.