

Idrottsnämnden

**Uppföljningsrapport Jämställdhets-
och mångfaldsplan**

Avseende period

2015-2017

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Samverkan	4
3 Arbetsförhållanden	5
3.1 Uppföljning	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	7
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	7
4 Rekrytering	8
4.1 Uppföljning	8
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	8
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män	8
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	9
5 Lönefrågor	10
5.1 Uppföljning	10
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	10
11§ Handlingsplan för jämställda löner	11
6 Lönekartläggning	12
7 Tillägg och ändringar från föregående år	12

1 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, 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 och 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 och 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 önsknings.

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.

Nämndernas och styrelsernas arbete

2 Samverkan

Arbetsgivare och fackliga organisationer träffas och samverkar för att ta fram planen samt följa upp densamma. Personalenheten sammankallar.

3 Arbetsförhållanden

3.1 Uppföljning

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är implementerad i förvaltningen.

Beskrivning

Chefer med personalansvar skall 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 verksamhet.

Önskvärt resultat

Samtliga chefer och medarbetare skall 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, främst via minnesanteckningar från APT. Chef följer upp chef.

Analys

Uppföljning

Under året har uppföljning skett via kontroll av minnesanteckningar från arbetsplatsträffar. Många arbetsgrupper diskuterar jämställdhets- och mångfaldsplanen vid ett (1) tillfälle under året.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Förekomst av minnesanteckningar från APT där Jämställdhets- och mångfaldsplanen diskuterats.	100 %	80 %	 Genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplan på APT	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
			 Personalenheten följer		2018-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			upp halvårsvis		

Mål:

Medarbetare vid idrottsförvaltningen har en tillmötesgående serviceinställning och ger ett gott bemötande.

Beskrivning

Arbetet med att utveckla och förbättra kvalitén i verksamheten pågår ständigt. En avgörande roll för hur förvaltningens verksamhet uppfattas är att alltid sträva efter att ge ett gott bemötande utifrån en tillmötesgående serviceinställning grundat på respekt tillit och vänskaplighet. Detta gäller såväl till besökare som till kollegor och medarbetare.

Önskvärt resultat

Som representant för staden och förvaltningen ska alla medarbetare på idrottsförvaltningen ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande.


Att medarbetare i alla delar känner ansvar för arbetsmiljön, för den inställning den stämning och det språk som finns på arbetsplatsen. Detta mål omfattar såväl interna som externa relationer.

Analys

Uppföljning

I arbetet med resultatet från medarbetarenkäten följs det upplevda arbetsklimatet upp och i det sammanhanget även förhållningssätt och bemötande, frågor som varje arbetsplats arbetar vidare med. I medarbetarsamtalet följs detta upp på ett individuellt plan mellan medarbetare och chef. När det gäller förhållningssätt och bemötande gentemot externa kontakter följs detta vanligtvis upp i direkt samband med en specifik händelse.

Alla medarbetare på driftavdelningen (ca 400 personer) har under hösten 2016 deltagit i ett seminarium om kundservice och bemötande, ett seminarium skräddarsytt för idrottsförvaltningen.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andelen inkomna klagomål om bemötande ska minska	10 %	54 %			

2015 var antalet inkomna klagomål om bemötande 26 stycken. 2016 har dessa minskat till 12 stycken. Avser inkomna klagomål till registraturet.

5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Mål:

Arbetsgivaren arbetar för att medarbetare ska kunna förena arbete och föräldraskap

Beskrivning

Arbete och föräldraskap ska kunna förenas inom alla förvaltningens arbetsområden. Medarbetare som vill använda 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 medarbetare som har barn att förena arbete och föräldraskap, till exempel ska inga möten förläggas innan klockan 9:00 eller efter klockan 16:00.

Analys

Uppföljning

På förvaltningsövergripande nivå följs detta upp via månatlig redovisad statistik. På individuell nivå hanteras detta av närmaste chef som i dialog med medarbetare skapar förutsättningar för att förena föräldraskapet med förvärvsarbete.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Uttag av föräldraledighet i procent av total arbetad tid kvinnor					
— Uttag av föräldraledighet i procent av total arbetad tid män	2 %				

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.


Mål:

De etiska riktlinjerna är väl förankrade i hela förvaltningen

Analys



Uppföljning

Alla arbetsgrupper ska på en arbetsplatsträff ha diskuterat minst en fallfråga från de etiska riktlinjerna. Alla medarbetare ska även känna till förvaltningens riktlinjer och rutiner vid kränkande särbehandling.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel arbetsgrupper som har arbetat med de etiska riktlinjerna.	100 %	100 %			

Mål:

Nolltolerans sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Inkomna ärenden gällande sexuella trakasserier	0 st	1 st	 Diskutera de etiska riktlinjerna på APT	Samtliga chefer	2018-12-31
Analys Ett ärende har förekommit under året och detta har hanterats av chef, personalenhet samt företagshälsovård					

4 Rekrytering

4.1 Uppföljning

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring

jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Mål:

Minska skillnaden i antalet anställda kvinnliga och manliga chefer

Beskrivning

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

Önskvärt resultat

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

Uppföljningsmetod

Fördelningen mellan kvinnliga och manliga chefer per årsskiftet.

Nyckeltalet "Antalet kvinnliga chefer i förhållande till andelen kvinnor bland de anställda" redovisas i en bilaga till verksamhetsberättelsen.

Analys

Uppföljning

Vid årsskiftet 2016/2017 var 26 st (65%) av förvaltningens chefer män och 14 st (35%) av förvaltningens chefer kvinnor.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel kvinnliga chefer	40 %	35 %			

9§ Insatser vid ojämna könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

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. Det innebär att vid

rekrytering till arbetsgrupper där obalansen mellan könen är större än 40/60 ska förvaltningen reflektera över detta i rekryteringsprocessen vid till exempel val av annonskanal.

Önskvärt resultat

Färre arbetsplatser med snedare könsfördelning än 40/60.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
◆ Andel kvinnor på förvaltningen	40 %	34 %			

5 Lönefrågor

5.1 Uppföljning

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Mål:

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 ger inte utrymme för skillnader i lön utifrån kön.

Förvaltningschefen har ansvar för att den egna verksamhetens lönekriterier är i enlighet med stadens personalpolicy och lönestrategiska inriktning. Även för att de gällande lönekriterierna är förankrade hos lönesättande chefer. Varje chef med personalansvar ska ta aktiv del i lönesättningen inom sin enhet/anläggning och därvid följa centralt och lokalt fastlagda ramar och principer.

För att kunna påverka sin lön ska varje medarbetare känna till vilka krav som arbetet ställer och vilket arbetsresultat som förväntas. Detta innebär att chefen måste klargöra vilka kriterier

och bedömningar som ligger till grund för lönesättningen. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsresultat ska vara tydligt.

Önskvärt resultat

Att löneskillnader är sakligt motiverade utifrån lönekriterierna. Andelen sakligt grundade löner ska vara 100 procent.

Uppföljningsmetod




Kartläggning vart tredje år av lönenivåer för de befattningar med fler än tio anställda minst fem kvinnor respektive fem män.

Analys

Uppföljning

Förvaltningslokal lönekartläggning genomfördes 2015. För Stockholms stad som helhet görs lönekartläggning årligen. Kartläggning samt handlingsplan för 2015 är klar och förhandlad i stadens centrala samverkansgrupp. Den stadsövergripande lönekartläggningen kompletteras sedan av analyser på förvaltningsnivå.

Uppföljning och analys på förvaltningen sker årligen i samband med löneöversyn.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Förekommer osakliga löneskillnader	Nej	Delvis	 Lönekartläggning	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
Analys Utifrån lönekartläggningen 2015 samt vid analysen inför löneöversyn 2016 kartlades lönerna och i vissa individuella fall fanns osakliga löneskillnader. Dessa rättades till vid löneöversynen. Förvaltningslokal lönekartläggning genomförs nästa gång 2018.			 Vid löneöversyn ska lönen sättas utifrån avtal och lönekriterier	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-06-30

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Mål:



Osakliga löneskillnader förekommer inte på idrottsförvaltningen

Beskrivning

För de fall där osakliga löneskillnader utifrån kön identifieras, upprättas en plan. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Önskvärt resultat

Jämställda löner

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Antal upprättade handlingsplaner för att justera osakliga löneskillnader			 Handlingsplan utifrån lönekartläggning 2015	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			 Årlig genomgång av lika och likvärdigt arbete, se över befattningsbenämningar samt arbetsvärderingar	Personalhandläggare/Personalenhet	2017-12-31
			Analys Datum för aktiviteten flyttas fram.		

Handlingsplan för osakliga löneskillnader upprättades inte då de osakliga löneskillnader som fanns, justerades vid löneöversyn 2016.

6 Lönekartläggning

7 Tillägg och ändringar från föregående år

- Redaktionella ändringar och justeringar.
- Mål har konkretiserats och förtydligats.
- Aktiviteten "Uppmuntra tjejer till att söka sommarjobb" har tagits bort då det inte är någonting förvaltningen råar över (det är stadsdelsnämnderna som råar över detta).