

Idrottsnämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
3-årsplan, reviderad 2017-05-01**

Avseende period 2015-2017

Innehållsförteckning

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

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

3 Arbetsförhållanden

3.1 Planering

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 ska se till att jämställdhets- och mångfaldsplanen behandlas årligen på APT. Samtliga chefer i förvaltningen ska göra planen hanterbar och meningsfull för medarbetare.

Önskvärt resultat

Samtliga chefer och medarbetare ska 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.

Uppföljningsmetod

Utvärdering sker genom uppföljning av minnesanteckningar från APT. Chef följer upp chef och personalenheten följer upp halvårsvis och sammanfattar årligen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel APT där jämställdhets- och mångfaldsplanen har diskuterats	100 %		▶ Genomgång av jämställdhets- och mångfaldsplan på APT	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31

Mål:

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

Beskrivning

Arbetet med att utveckla och förbättra kvaliteten i verksamheten pågår ständigt. En avgörande roll i hur verksamhetens kvalitet uppfattas är bemötande och serviceinställning hos medarbetarna.

Önskvärt resultat

Medarbetarna ska vara goda representanter för staden och ge ett gott bemötande som präglas av uppmärksamhet, respekt och vänlighet. I detta ingår att ha ett inkluderande förhållnings-sätt gentemot såväl besökare som kollegor. Alla medarbetare känner ansvar för arbetsmiljön, arbetsklimatet och det språk som finns på arbetsplatsen.

Uppföljningsmetod

Personalenheten inhämtar statistik från registraturet.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andelen inkomna klagomål om bemötande ska minska					

5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:



Idrottsförvaltningen underlättar för medarbetare att förena arbete och föräldraskap

Beskrivning

Föräldraskap och arbete ska kunna kombineras inom alla förvaltningens arbetsområden. Medarbetare som vill vara föräldralediga, ska informeras om de specifika förmåner, möjligheter och villkor som anställningen i Stockholms stad medför.

Önskvärt resultat

Struktur och organisationskultur på idrottsförvaltningen ska möjliggöra för medarbetare att förena föräldraskap med arbete, till exempel ska möten strävas efter att förläggas mellan klockan 9:00 och 16:00.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Anpassa mötestider för att underlätta föräldraskap	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Föräldradediga ska bjudas in att delta på utbildningar, konferenser och planeringsdagar.	Samtliga chefer	2018-12-31

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

Beskrivning



De etiska riktlinjerna beskriver medarbetarna på idrottsförvaltningens förhållningssätt gentemot kollegor och besökare.

Önskvärt resultat

Alla medarbetare känner till och agerar i linje med de etiska riktlinjerna.

Uppföljningsmetod

Utvärdering sker genom uppföljning av minnesanteckningar från APT. Chef följer upp chef och personalenheten följer upp halvårsvis och sammanfattar årligen.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel arbetsgrupper som har arbetat med de etiska riktlinjerna	100 %		 Diskutera de etiska riktlinjerna på APT	Samtliga chefer	2018-12-31

Mål:

Inga sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön ska förekomma

Beskrivning

Förvaltningens riktlinjer och rutiner för att motverka kränkande särbehandling syftar till att motarbeta alla former av kränkande beteende för att skapa en kultur präglad av respekt.

Önskvärt resultat

Idrottsförvaltningen är en arbetsplats där inga sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön förekommer och där arbetsklimatet präglas av respekt för varandra.

Uppföljningsmetod

Utvärdering sker genom att personalenheten följer upp eventuellt inkomna ärenden samt uppföljning av minnesanteckningar från APT.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
☐ Andel arbetsgrupper som har tagit upp förvaltningens riktlinjer och rutiner	100 %		▶ Ta upp på APT förvaltningens riktlinjer och rutiner för att motverka kränkande särbehandling	Samtliga chefer	2018-12-31
☐ Inkomna ärenden	0 st				

4 Rekrytering

4.1 Planering

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.

Mål:

På idrottsförvaltningen är all rekrytering kompetensbaserad

Beskrivning



Vid rekrytering ska alla sökande värderas efter kompetens oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Önskvärt resultat

Idrottsförvaltningen upplevs som en attraktiv arbetsgivare och säkerställer bland annat genom kompetensbaserad rekrytering att alla sökande värderas efter kompetensen.

Uppföljningsmetod

Personalenheten följer upp att samtliga chefer får utbildning i kompetensbaserad rekrytering och ansvarar för att tyannonser tas fram för de vanligast förekommande befattningarna.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel chefer och arbetsledare med utbildning i kompetensbaserad rekrytering	100 %		 Utbildning i kompetensbaserad rekrytering		2018-12-31
■ De vanligaste förekommande befattningarna har typannonser framtagna	100 %		 Framtagande av typannonser		2018-12-31

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:

Andelen kvinnliga och manliga chefer ska vara 40/60 eller jämnare

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

Personalenheten tar fram jämförande statistik över andel kvinnliga och manliga chefer.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel kvinnliga chefer	40 %		 Vid rekrytering beakta värdet av en jämn könsfördelning	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31

9§ Insatser vid ojämn 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 och strävar efter att uppnå blandade arbetsgrupper.

Önskvärt resultat

Färre arbetsplatser med sned könsfördelning.

Uppföljningsmetod

Personalenheten tar fram jämförande statistik.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel kvinnor på förvaltningen	40 %		 Vid intervjutillfällen ska i möjligaste mån både män och kvinnor vara representerade.	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31

5 Lönefrågor

5.1 Planering

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 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.

Önskvärt resultat

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

Uppföljningsmetod

Regelbunden kartläggning av löner för de befattningar med fler än tio anställda, minst fem kvinnor respektive fem män.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Förekomst av osakliga löneskillnader	0		 Lönekartläggning	Personalhandläggare/Personalenhet	2016-12-31
			 Vid löneöversyn ska lönen sättas utifrån avtal och lönekriterier	Personalhandläggare/Personalenhet	2017-06-30

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


Varje år ska förvaltningen analysera resultatet utifrån den stadsövergripande lönekartläggningen. I 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

Uppföljningsmetod

Personalenheten analyserar resultatet från den stadsövergripande lönekartläggningen och följer upp att handlingsplaner tas fram.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Antal upprättade handlingsplaner för att justera osakliga löneskillnader	0				

6 Lönekartläggning

7 Analys och utvärdering av föregående plan