



Sidas mångfalds- och jämställdhetsplan 2017–2019

Publicerad av: Sida, 2016

Copyright: Sida

Layout: Citrus

Art.no.: SIDA61993sv

urn:nbn:se:sida-61993sv

Den här publikationen kan laddas ner på www.sida.se/publikationer
Du som har funktionsnedsättning kan beställa denna publikation i alternativt format från info@sida.se.

INLEDNING

På Sida arbetar vi med att stimulera hållbar utveckling och rädda liv. Vi strävar efter att leda förändringen som utrotar fattigdom. Vi har ett stort, komplext och viktigt uppdrag som kräver att vi ständigt utvecklas som organisation, att vi är innovativa i våra arbetssätt och att vi har en stark förmåga att förstå och hantera komplexitet. För att lyckas med detta är det helt avgörande att vi tar tillvara den utvecklingskraft som finns inneboende i mångfald, jämställdhet och inkludering.

Sidas målbild för 2018 sätter fokus på hur Sida ska fortsätta att utvecklas som ledande aktör inom internationellt utvecklingssamarbete. Målbilden lyfter särskilt fram vikten av innovativa arbetssätt och metoder, att ta en katalyserande roll, samskapa med andra aktörer och att bygga kompetens för framtiden. Målbilden tydliggör också att vi vill ha en kultur som präglas av öppenhet. Att arbeta aktivt med mångfald, jämställdhet och inkludering är en viktig del i att realisera målbilden.

Respekt för individen och för alla människors lika värde är grundläggande. När vi är sedda och respekterade får vi tillgång till vår fulla potential. Det är också en grundläggande mänsklig rättighet att alla människor har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Genom ett aktivt mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsarbete kan vi främja lika rättigheter och möjligheter samt vara en attraktiv arbetsplats för alla medarbetare.

För Sida, med uppdrag att genomföra den svenska utvecklingspolitiken, där rättighets- och jämställdhetsperspektivet är centrala prioriteringar, ska det vara självklart att sträva efter att vara ledande på jämställdhet och mångfald också internt.

Sidas arbete för ökad mångfald, jämställdhet och inkludering tar sin utgångspunkt i Sidas verksamhetsidé och värderingar, målbild för 2018, den statliga värdegrunden samt diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling.

Syftet med denna plan är att lägga grunden för ett aktivt och mer ambitiöst mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsarbete. Planen ger oss vägledning i arbetet för att nå våra gemensamma mål och prioriteringar.

HUR HAR SIDAS MÅNGFALDS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPLAN TAGITS FRAM?

Planen arbetades fram under våren 2016 efter ett initiativ av generaldirektören. Den har tagits fram av en arbetsgrupp med representanter från den operativa verksamheten, HR-avdelningen samt företrädare för de fackliga organisationerna på Sida. Arbetsgruppen har fått viktig input i planens nulägesanalys samt vid fastställandet av målområden och aktiviteter från en dialoggrupp bestående av ett trettio-tal chefer och medarbetare som har träffats vid tre workshoptillfällen. Sidas ledningsgrupp har bistått med kontinuerlig vägledning kring planens målsättningar och strategiska inriktning. Planen har samverkats formellt med arbetstagarorganisationerna i CESAM och har beslutats av generaldirektören.

.....

Genom ett aktivt mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsarbete kan vi främja lika rättigheter och möjligheter samt vara en attraktiv arbetsplats för alla medarbetare.

.....

**I en inkluderande kultur
på Sida tillvaratar vi
fördelarna och potentialen
med mångfald och
jämslälldhet till fulllo.**

DEFINITIONER

Mångfald på Sida innefattar kulturella, personliga eller sociala olikheter (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder), kompetenser, erfarenheter, sätt att tänka, arbetssätt samt problemlösningsförmåga.

Jämslälldhet på Sida innebär att kvinnor och män, samt personer med könsöverskridande identitet eller uttryck, har samma rättigheter och möjligheter när det gäller att få arbete, karriärutveckling samt likvärdiga arbets- och anställningsförhållanden.

I en inkluderande kultur på Sida tillvaratar vi fördelarna och potentialen med mångfald och jämslälldhet till fulllo. Detta innebär att vi visar tillit och respekt, tillåter och uppskattar olikheter, delar med oss av kunskap och erfarenheter, tänker nytt och är öppna för olika perspektiv samt är engagerade, delaktiga och samskapande. En inkluderande kultur präglas av att vi erkänner och värderar varje individs olikhet.

GEMENSAMT ANSVAR FÖR ARBETET

Tillsammans kan vi aktivt medverka och bidra till att skapa en verksamhet som präglas av mångfald, jämslälldhet och en inkluderande kultur. God stämning och omtanke gentemot varandra leder till minskad risk för att diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling uppstår. Arbetsglädje leder dessutom till bättre resultat i arbetet. Ett framgångsrikt ledarskap för mångfald, jämslälldhet och inkludering kräver god självkännedom, personlig mognad, öppenhet, tydlig kommunikation och engagemang för arbetet och medarbetarna. Att kontinuerligt och medvetet arbeta med attityder och värderingar i arbetsgruppen är en viktig del i ledarskapet.

Våra chefer ansvarar gemensamt för att mångfalds- och jämslälldhetsplanens mål och aktiviteter realiserar inom respektive avdelning och enhet. Att målen och aktiviteterna integreras i verksamhetsplanen är en viktig del i genomförandet. HR ansvarar för att skapa rätt förutsättningar för arbetet och generaldirektören är ytterst ansvarig för planens förverkligande. För att arbetet ska bli så bra som möjligt tillsätter Sida ett projekt som kommer att arbeta vidare med planens genomförande.

NULÄGESANALYS¹

Nedan presenteras en sammanfattning av genomförd nulägesanalys av Sida som organisation med fokus på mångfald, jämställdhet och inkludering. Nulägesanalysen, i vilken ingår en kvantitativ och en kvalitativ del, har använts som underlag för mångfalds- och jämställdhetsplanen.

PERSONALSAMMANSÄTTNING

Av Sidas totalt 779 anställda är 69 procent kvinnor och 31 procent män. Bland anställda i Sverige är 70 procent kvinnor och 30 procent män. På utlandsmyndigheterna (UM) är 63 procent kvinnor och 37 procent män. Totalt sett har Sida en ojämn könsfördelning,² där kvinnor är i majoritet. Inom staten totalt sett arbetar 52 procent kvinnor och 48 procent män.³

Bland Sidas 73 chefer är 62 procent kvinnor och 38 procent män. Kvinnor är i majoritet bland cheferna, men män är överrepresenterade bland chefer jämfört med sin andel bland personalen.

Under 2015 hade Sida 58 praktikanter. Bland praktikanterna var 68 procent kvinnor och 32 procent män. Det motsvarar könsfördelningen bland Sidas anställda.

Medelåldern är hög på Sida, 48 år bland samtliga anställda och 53 år bland chefer. Medelåldern bland män är högre än bland kvinnor. Totalt sett inom staten är medelåldern 44,5 år.⁴ Inom 10 år uppnår 35 procent av de anställda männen på Sida pensionsålder. Detta kan leda till att Sida blir än mer kvinnodominerat framöver, om inte myndigheten lyckas rekrytera ett större antal män än de som lämnar myndigheten för pension och övrig personalsammansättning.

88 procent av Sidas anställda är födda i Sverige och 12 procent av Sidas anställda är utrikesfödda.⁵ Av de utrikesfödda är 2 procent födda i Norden, 3 procent i Europa och 7 procent i övriga världen. Bland Sidas chefer är 95 procent födda i Sverige, 1 procent i Norden, 3 procent i Europa och 1 procent i övriga världen. Svenskfödda är således överrepresenterade bland chefer jämfört med sin andel bland medarbetarna. I snitt bland statligt anställda är 14 procent utrikesfödda och i befolkningen är 17 procent utrikesfödda.⁶

Bland Sidas anställda har 16 procent utländsk bakgrund.⁷ Det är nästan lika stor andel som genomsnittet inom staten. 16,8 procent hade utländsk bakgrund i staten 2014.⁸ Bland cheferna på Sida har 7 procent utländsk bakgrund. Jämfört med sin andel bland medarbetarna är således personer med utländsk bakgrund klart underrepresenterade bland chefer.

Av Sidas anställda är

69%

kvinnor

48 år är medelåldern på Sida bland samtliga anställda

16 procent av Sidas anställda har utländsk bakgrund

¹ Personalstatistiken i nulägesanalysen är från den 31 januari 2016.

² Jämn könsfördelning definieras som 60 % av ena könet och 40 % av andra könet eller jämnare fördelning.

³ Se "Fakta om staten" på www.arbetsgivarverket.se.

⁴ Se "Fakta om staten" på www.arbetsgivarverket.se.

⁵ SCB har levererat avidentifierad och aggregerad statistik om födelseland och bakgrund hos de anställda på Sida.

⁶ Se "Fakta om staten" på www.arbetsgivarverket.se samt om befolkningsstatistik på www.scb.se.

⁷ SCB definierar utländsk bakgrund som att personen själv är utrikesfödd eller personen är född i Sverige och båda föräldrarna är utrikesfödda. Svensk bakgrund definierar SCB som att personen själv är född i Sverige och minst en av föräldrarna är född i Sverige.

⁸ Bland Sveriges befolkning 20-64 år hade 2014 24,5 procent utländsk bakgrund. Se vidare i Arbetsgivarverket, *Utländsk bakgrund i staten. 2014, 2015/0013, 2015*.

Av Sidas anställda har

91%

eftergymnasial
utbildning

.....
2015 var män något
överrepresenterade bland
de som slutade och kvinnor
något överrepresenterade
bland de som rekryterades
till Sida, i förhållande till
rådande könsfördelning.

Utbildningsnivån på Sida är hög, 91 procent av de anställda på Sida har eftergymnasial utbildning. Av de anställda inom statlig sektor hade 75 procent eftergymnasial utbildning (år 2014).⁹ Utbildningsbakgrunden är relativt likriktad. Flertalet anställda är utbildade inom samhälls- och beteendevetenskap (42 procent). Detta följt av företagsekonomi, handel och administration (22 procent), juridik och rättsvetenskap (5 procent) samt humaniora (5 procent). Färre anställda på Sida har en annan utbildningsbakgrund inom t ex teknik, naturvetenskap och hälsa.

ANSTÄLLNINGSFORM OCH TJÄNSTGÖRINGSGRAD

Av Sidas anställda är 87 procent tillsvidareanställda och 13 procent har tidsbegränsad anställning. Av de som arbetar i staten har 23,5 procent en visstidsanställning, provanställning eller ett vikariat.¹⁰ Sett till könsfördelningen bland de tidsbegränsat anställda är kvinnor något överrepresenterade, jämfört med könsfördelningen bland alla anställda på Sida. Medelåldern bland de som har tidsbegränsad anställning är 40 år. 7 procent av de anställda arbetar deltid. Alla dessa har i grunden en heltidsanställning, men är nu deltidstjänstlediga. 80 procent av de som arbetar deltid är kvinnor. 10 procent av de anställda är tjänstlediga.

REKRYTERINGAR OCH ANSTÄLLDA SOM SLUTAR

Under 2015 slutade 10 procent av de anställda, bland de som slutade var 35 procent män och 65 procent kvinnor. Män var således något överrepresenterade bland de som slutade. Fler än hälften av de som slutade 2015 slutade p.g.a. ett tidsbegränsat förordnande.¹¹

Under 2015 nyrekryterades 75 personer på Sida, 72 procent av dessa var kvinnor och 28 procent män. Jämfört med ansökningarna var män något överrepresenterade bland de yngre nyanställda, men klart underrepresenterade bland de äldre anställda. Könsfördelningen bland nyrekryteringarna och personalomsättningen innebär att den skeva könsfördelningen på Sida förstärks ytterligare.

SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron är låg på Sida både bland kvinnor och män, jämfört med andra myndigheter och arbetsmarknaden i stort. Männen har avsevärt lägre sjukfrånvaro (både kort- och långtidssjukfrånvaro) än kvinnorna.¹²

FÖRÄLDRASKAP

Det var ett jämnt uttag av VAB mellan kvinnor och män på Sida 2015. När det gäller föräldraledighet var 90 procent av de som tog ut föräldraledighet 2015 kvinnor och 10 procent var män.

LÖNEKARTLÄGGNING

Det genomförs lönekartläggningar var tredje år på Sida med syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Sidas lönekartläggning 2015 visade att totalt 11 personer, inom tillsammans 8 lika jobb, hade osakliga löneskillnader baserat på kön. 9 av dessa var kvinnor och 2 av dessa var män. Samtliga av dessa erhöll under 2015 lönejusteringar för att justera de osakliga löneskillnaderna.

9 Se "Fakta om staten" på www.arbetsgivarverket.se.

10 Samma siffra för kommunerna är 22 procent, landstingen 11,7 procent och i privat sektor 14,6 procent. Statistik från SCB i februari 2014, enligt DN 2014-05-06.

11 Inom staten som helhet hade 11 % av de anställda (2015) slutat på den statliga myndighet där de var anställda 2014.

12 Inom statliga myndigheter var i snitt korttidssjukfrånvaron 2015 3,56 procent, för kvinnor var den 4,80 procent och män 2,32 procent.

ARBETET MED MÅNGFALD, JÄMSTÄLLDHET OCH INKLUDERING

I den kvalitativa undersökningen som utgör en del av nulägesanalysen för denna plan, framkom att det finns stor teoretisk kompetens om mångfald, jämställdhet och inkludering på Sida samt ett stort engagemang för dessa frågor och en vilja till förändring.

Sida bedriver ett intensivt arbete med jämställdhet externt hos sina partners. Internt på Sida finns det en del intressanta enskilda mångfalds- och jämställdhetsinitiativ på avdelningsnivå, men det har saknats verksövergripande insatser sedan några år tillbaka. Som en följd av detta anses det generellt vara för lite fokus och dialog kring mångfald och jämställdhet internt.

ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Arbetsplatsen upplevs vidare som homogen och att liktänkande och likartade personer främjas. Det upplevs finnas starka normer för hur man ska arbeta, hur man ska vara, bete sig vid möten osv. Detta hämmar ”annorlunda”, oliktänkande och nya perspektiv. Arbetssituationen upplevs som pressad och det förekommer konflikträdsla och en rädsla för att göra fel. Detta innebär utmaningar i arbetet med mångfald, jämställdhet och inkludering.

Sida bedriver i nuläget ett omfattande tillgänglighetsarbete. Målet för Sidas tillgänglighetsarbete är att Sida ska vara en myndighet som är tillgänglig för alla anställda och besökare på lika villkor och där tillgängligheten till lokaler, verksamhet och information är optimal. Tillgänglighet är en förutsättning för att personer med funktionsvariation ska vara fullt delaktiga och jämlika. Sida håller också på att arbeta fram en ny tillgänglighetsplan som har fokus på funktionsvariationer.

TRAKASSERIER OCH DISKRIMINERING

13 procent av de svarande på Sidas organisationsmätning 2014 upplevde att de blivit utsatta för diskriminering eller kränkande särbehandling/mobbing under det senaste året.

REKRYTERING, KARRIÄR- OCH UTVECKLINGSMÖJLIGHETER

Tre fjärdedelar av de svarande på Sidas organisationsmätning 2014 anser att Sida, alltid eller för det mesta, är en arbetsplats där alla har samma möjligheter att utvecklas oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. En fjärdedel av de som svarade är inte nöjda när det gäller lika villkor till utveckling på Sida.

Den kvalitativa delen av nulägesanalysen visar att det upplevs finnas brister gällande transparens och tydlighet när det gäller karriärutveckling, i synnerhet vad gäller bemanning av UM-tjänster.

I den kvalitativa delen av nulägesanalysen framkom det att Sida inte uppfattas som en arbetsplats med ett strategiskt grepp när det gäller rekrytering med avseende på jämställdhet och mångfald (till exempel kön, etnicitet, funktionsvariation och kompetensbakgrund.)

Som en del av analysen har också en inledande granskning av Sidas rekryteringsprocess samt det stödmaterial som tillhandahålls rekryterande chefer genomförts. Det konstaterades att samtliga faser inom rekryteringsprocessen kan stärkas utifrån ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv och att det finns behov av ökat/förbättrat stöd till rekryterande chefer från HR. Granskningen visar också på vissa risker kopplade till det interna bemanningsarbetet.

Arbetssituationen upplevs som pressad och det förekommer konflikträdsla och en rädsla för att göra fel. Detta innebär utmaningar i arbetet med mångfald, jämställdhet och inkludering.

25%

av de svarande på Sidas organisationsmätning 2014 var inte nöjda när det gäller lika villkor till utveckling på arbetsplatsen.

MÅL

Baserat på nulägesanalysen har följande mål för mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsarbetet identifierats.¹³

- 1 Vår organisation och personalsammansättning präglas av ökad mångfald.
- 2 Vi har en öppen och inkluderande kultur som hjälper oss att ta vara på potentialen i våra olikheter.
- 3 Vi är en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.
- 4 Våra processer för bemanning samt karriär- och kompetensutveckling har ett ökat förtroende i organisationen och är mångfalds- och jämställdhets-säkrade.
- 5 Vår kommunikation har ett integrerat mångfalds- och jämställdhets-perspektiv.

AKTIVITETSPLAN 2017–2019

Aktivitetsplanen utgår från de identifierade målen och innefattar därmed de utmaningar som har identifierats i nulägesanalysen. Nedan redovisas de resultat och indikatorer som ska uppnås och aktiviteter som ska genomföras för att vi ska nå målen.

PERSONALSAMMANSÄTTNING OCH REKRYTERINGSPROCESSER

Vår organisation och personalsammansättning präglas av ökad mångfald. Bland våra anställda finns en ökad bredd av kompetenser, erfarenheter och bakgrunder och vi är väsentligt bättre på att ta tillvara de inneboende utvecklingsmöjligheterna i mångfald. Våra rekryteringsprocesser är transparenta och kvalitetsgranskade utifrån ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.

2021 har vi uppnått en jämn könsfördelning (60/40) bland alla anställda, oavsett anställningsform, samt hos praktikanter och inom resursbasprogrammen. Bland våra medarbetare finns det 2021 en ökad andel (25 procent) personer som har utländsk bakgrund.

Resultat/indikatorer	Aktiviteter	Ansvariga
2019 har vi uppnått en jämnare könsfördelning (65/35) bland alla anställda, oavsett anställningsform, samt hos praktikanter och inom resursbasprogrammen. Bland våra medarbetare finns det 2019 en ökad andel (22 procent) personer som har utländsk bakgrund. Vi har jämnare åldersfördelning, d.v.s. en ökad andel anställda under 40 år samt ökad andel anställda över 55 år. Vi har en ökad spridning av olika relevanta utbildningsbakgrunder, arbets- och livserfarenheter samt förmågor bland våra anställda.	Utveckla vår rekryteringsprocess i enlighet med påbörjad granskning ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.	HR och Bemanningsrådet
	Arbeta för att skapa ökad förståelse och höjd kunskap hos chefer avseende rekrytering, generellt och utifrån ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.	HR och Bemanningsrådet
	Breda vår rekryteringsbas genom att ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv finns med i rekrytering av praktikanter och till resursbasprogrammen.	PARTNER
	Skapa förutsättningar för att ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv finns med i den löpande dialogen med UD beträffande resultatstrategin för kapacitetsutveckling och utbyten (främst med fokus på resursbasprogrammen).	PARTNER
	Breda vår rekryteringsbas genom att på uppdrag av regeringen genomföra ett anställningsstöd- och praktikantprogram för ökad mångfald (målgrupper: nyanlända, personer med funktionsvariation samt långtidsarbetslösa).	HR (Projektledare mångfald) i samarbete med PARTNER
	Årligen följa upp köns- och ålderssammansättningen bland de anställda.	HR och Bemanningsrådet
Vi har 2019 skapat bättre förutsättningar för långsiktiga och strategiska rekryteringar.	Genomföra kompetensförsörjningsplanering med ett integrerat mångfalds- och jämställdhetsperspektiv, löpande och i samband med den årliga verksamhetsplaneringen.	Samtliga avdelningar
	Säkerställa rutiner så att nyanställda kan tillgodogöra sig kunskaper om våra interna system samt vad det innebär att vara statsanställd under den nyanställdes första tre månader.	HR samt samtliga avdelningar

ORGANISATIONSKULTUR OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Våra anställda har en ökad förståelse och kunskap om praktiskt arbete för mångfald, jämställdhet och inkludering samt bidrar aktivt till en organisationskultur som är inkluderande och öppen för olikheter. Våra arbetsförhållanden lämpar sig för alla anställda.

Resultat/indikatorer	Aktiviteter	Ansvariga
Våra anställda har en ökad kunskap och medvetenhet om praktiskt arbete för mångfald, jämställdhet och inkludering kultur på arbetsplatsen.	Integrera mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsaspekter i utbildningsprogram, exempelvis introduktionsutbildningen.	HR
Våra anställda upplever att arbetsplatskulturen är inkluderande och öppen för, samt tar tillvara på olikheter.	Avdelningarnas arbetsmiljöplaner inkluderar mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsaspekter utifrån respektive avdelnings behov.	Samtliga avdelningar
	Fortsätta arbetet med att utveckla kultur, värderingar och individanpassat ledarskap med utgångspunkt från genomförd kultur- och värderingsundersökning.	HR och samtliga chefer
Våra arbetsförhållanden, fysiska, psykiska och organisatoriska, lämpar sig för alla arbetstagare oavsett samtliga diskrimineringsgrunder.	Se över att anställningsförhållanden och anställningsvillkor är anpassade till olika typer av arbetstagare, till exempel med olika typer av familjebildningar.	HR
	Arbeta för att våra kontorslokaler och kontorsmiljö lämpar sig för samtliga arbetstagare, till exempel ta bort könsmärkningen på toalettdörrarna och tillgängliggöra ett bönerum/meditationsrum.	Projekt Kontorsmiljö 2020
Det ska vara möjligt för våra anställda att förena arbete med föräldraskap.	Säkerställa att våra rutiner kring föräldraskap och föräldraledighet är uppdaterade.	HR
	Årligen analysera uttag av VAB och föräldraledighet avseende kön.	HR

DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Vi är en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling och bedriver ett förebyggande arbete. Vi fortsätter vårt arbete för att förhindra och åtgärda osakliga löneskillnader.

Resultat/indikatorer	Aktiviteter	Ansvariga
Vi arbetar förebyggande för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.	Arbeta för att skapa ökad förståelse och höjd kunskap bland våra anställda kring diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier (inklusive ur ett HBTQ-perspektiv).	Samtliga avdelningar
Alla anställda känner till våra riktlinjer mot kränkande särbehandling och trakasserier.	Se över och kommunicera våra riktlinjer mot kränkande särbehandling och trakasserier.	HR
Ingen lönediskriminering baserat på kön förekommer.	Kontinuerligt bevaka lönesättning, såväl vid årlig lönerrevision som vid nyanställning, ur ett könsperspektiv.	HR/AC/EC
Lönesättande chefer har god kunskap om lönesättning och hur lönediskriminering undviks	Årligen genomföra lönekartläggning enligt diskrimineringslagens krav.	HR
	Integrera ett jämställdhetsperspektiv i utbildning och information till lönesättande chefer.	HR

BEMANNING SAMT KARRIÄR- OCH KOMPETENSUTVECKLING

Våra anställda upplever att det finns lika villkor och möjligheter till karriär- och kompetensutveckling i arbetet och har förtroende för våra bemanningsprocesser. Vi har blivit bättre på att tillvarata och utveckla våra anställdas kompetenser och färdigheter.

Resultat/indikatorer	Aktiviteter	Ansvariga
Det är en jämn könsfördelning (60/40) bland våra chefer.	Utveckla rutinerna för karriär- och kompetensutveckling (generellt och ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv) i syfte att öka transparens, tydlighet och förtroende för dessa processer.	HR samt Bemanningsrådet
Vi har en ökad andel chefer med utländsk bakgrund.	Medvetandegöra samtliga chefer inför RU-samtalen att de ska verka för att tillvarata och stötta utvecklingen hos samtliga anställda, i olika åldrar och med olika bakgrund.	HR
Alla anställda upplever att det råder lika villkor och möjligheter till utbildning, befordran samt utveckling i arbetet på Sida.	Årligen följa upp köns- och ålderssammansättningen hos medarbetare med ledaransvar. Ta fram och genomföra åtgärder för att hantera eventuella skevheter.	HR

KOMMUNIKATION

Vår interna och externa kommunikation utgår ifrån ett mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsperspektiv. Vår kommunikation präglas av öppenhet och inkludering.

Resultat/indikatorer	Aktiviteter	Ansvariga
Vår interna och externa kommunikation är kvalitetssäkrad ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.	Kvalitetssäkra Sidans intranät, externa hemsida, bilder och informationsmaterial utifrån ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv (inkl. tillgänglighet, normkritik och HBTQ-perspektiv).	KOM
	Kvalitetssäkra Sidans blanketter och formulär ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv. Till exempel införa ett tredje alternativ gällande kön ("annat").	HR, JUR och EKOADM

UPPFÖLJNING

- Sida har inte en aktuell föregående plan att följa upp.
- Uppföljning av denna plan sker årligen på verks-, avdelnings- och enhetsnivå vid ordinarie verksamhetsuppföljningstillfällen.
- Avdelningscheferna följer årligen upp med enhetscheferna hur arbetet med mångfalds- och jämställdhetsplanen fortlöper (statistik, aktiviteter och upplevelser).
- Generaldirektören följer årligen upp med avdelningscheferna hur arbetet med mångfalds- och jämställdhetsplanen fortlöper (statistik, aktiviteter och upplevelser).

BILAGA 1:

Diskrimineringslagens övergripande mål

Diskrimineringslagen anger de övergripande målen för arbetet med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning:

1. Arbetsförhållandena, fysiska, psykiska och organisatoriska, ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet eller religion eller annan trosuppfattning.
2. Arbetsgivaren ska underlätta för kvinnor och män att kombinera arbete och föräldraskap.
3. Arbetsgivaren ska förebygga och förhindra att arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet eller religion eller annan trosuppfattning, eller för sexuella trakasserier.
4. Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.
5. Arbetsgivaren ska genom utbildning och kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning av kvinnor och män inom skilda typer av yrken och olika kategorier av arbetstagare.
6. Arbetsgivaren ska vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av underrepresenterat kön och se till att andelen arbetstagare av underrepresenterat kön efter hand ökar.
7. Arbetsgivaren ska vart tredje år kartlägga, analysera och åtgärda osakliga löneskillnader på grund kön.

Sidas mångfalds- och jämställdhetsplan 2017–2019

STYRELSEN FÖR INTERNATIONELLT UTVECKLINGSSAMARBETE

Adress: 105 25 Stockholm

Besök: Valhallavägen 199

Telefon: 08-698 50 00. Fax: 08-20 88 64.

E-post: sida@sida.se www.sida.se

