

Plan för mångfald, jämställdhet och inkludering

Detta dokument ger, tillsammans med Sidas plan för jämställdhet inom utvecklingsarbetet och det humanitära biståndet, verksamheten vägledning och stöd i arbetet för att nå Sidas gemensamma mål och prioriteringar.

Inledning

Intern och extern mångfald, jämställdhet och inkludering är nycklar för Sida i arbetet med att utrota fattigdom och lyckas i en komplex, snabb och föränderlig omvärld, samt för att hitta vägar till nya partnerskap och innovationer som bidrar till att nå målen i Agenda 2030

Sidas vision och verksamhetsidé är att arbeta för varje människas rätt och möjlighet att leva ett värdigt liv. Vi finns för att främja utveckling för de allra fattigaste och mest sårbara människorna i världen. Visionen och verksamhetsidén sätter människan i centrum.

Vårt uppdrag: Sida ska initiera, facilitera och stärka nätverk av aktörer och kunna bygga ömsesidiga partnerskap för ett lyckat utvecklingsarbete. För att kunna ta oss an vårt komplexa uppdrag och för att kunna vara innovativa behöver vi ha funktionell och demografisk mångfald med olika perspektiv, vara kreativa, nyfikna och våga testa nytt.

Ur ett rättighetsperspektiv: alla ska ha samma rättigheter och möjligheter på Sida oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, födelseland, kulturell identifikation, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. För Sida, med uppdrag att genomföra den svenska utvecklingspolitiken där rättighets- och jämställdhetsperspektivet är centrala prioriteringar, är det därför självklart att sträva efter att vara ledande även när det gäller intern mångfald och jämställdhet.

Vår arbetsplats: Sida ska vara en attraktiv, inkluderande arbetsgivare med ett långsiktigt systematiskt arbetsmiljöarbete och en tillitsbaserad kultur, som skapar förutsättningar för ett tryggt och socialt hållbart arbetsliv för våra medarbetare. Alla medarbetare är kulturbärare och det är i handling vi visar att våra värderingar håller. Det är viktigt att vi utåt kan visa en trovärdig bild av Sida som en inkluderande, inspirerande och hållbar arbetsplats.

Som svensk myndighet styrs vi av regeringens förordningar, instruktion, strategier och årliga regleringsbrev. Vi vägleds i allt vi gör av Agenda 2030 för en hållbar utveckling på vår planet. Vårt arbete för ökad mångfald, jämställdhet och inkludering tar sin utgångspunkt i Sidas vision och verksamhetsidé för år 2018–2023, den statliga värdegrunden samt diskrimineringslagen,

arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling. Detta dokument bygger vidare på Sidas mångfalds- och jämställdhetsplan 2017–2019.

Den här planen för mångfald, jämställdhet och inkludering (MI) har tagits fram i en inkluderande process tillsammans med Sidas medarbetare, ledningsgrupp och arbetstagarorganisationer. Genomförandet följs kontinuerligt upp i myndighetens verksamhetsuppföljning.

Målsättningar för Sidas mångfald, jämställdhet och inkludering

Personal- och grupp sammansättning

Vår organisation och personalsammansättning har en ökad bredd av funktionell och demografisk mångfald på alla nivåer, från medarbetare till styrelse. Det ska vara möjligt för medborgarna att känna samhörighet med och förtroende för oss.

Organisationskultur och arbetssätt

Vår organisationskultur, vårt ledarskap och våra arbetssätt vägleds av Sidafilosofins värderingar: mod, tillit och professionalism. Vi tar tillvara kompetenser, främjar olikheter och nya perspektiv. Vi vågar söka och komplettera med nya kompetenser, förmågor och livsförhållningssätt för att stärka vår innovationsförmåga och bidra till måluppfyllelse. Sidas medarbetare har en hög förståelse för och kunskap om mångfaldens fördelar och utmaningar och vi är tillåtande, inkluderande och främjande när det gäller olika personlighetstyper, arbetssätt och problemlösningsförmågor. Vi förhåller oss till ett mångkulturellt sammanhang på ett respektfullt och lyhört sätt, och vi tillvaratar våra olikheter i det dagliga arbetet och i beslutsfattandet. Vi lyssnar för att förstå och lär av varandras olika perspektiv och synsätt.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Sida är en arbetsplats fri från osakliga löneskillnader, diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Vi förebygger och motverkar sexuell exploatering, övergrepp och sexuella trakasserier. Våra processer för rekrytering, bemanning, grupp sammansättning och karriär- och kompetensutveckling är likvärdiga och främja mångfald.

Mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsarbetet vilar på fem strategier

Mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsarbetet på Sida handlar om att öka och bredda en mångfald av kompetenser och förmågor och samtidigt motverka exkludering av demografisk mångfald. För att omsätta detta i praktiken arbetar vi inom fem strategiskt viktiga områden.

Processer och riktlinjer

Vi strävar efter likvärdiga och sakliga processer inom bemanning, karriär- och utvecklingsmöjligheter samt lönesättning som främjar en ökad bredd av funktionell och demografisk mångfald.

Vi strävar också efter att motverka exkludering och omedveten diskriminering utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Vi ska inte välja bort relevanta kompetenser på grund av omedvetna bias, det vill säga subjektiva bedömningar, reaktioner och preferenser. Vi använder kompetensprofilen för rekrytering till Sida och vid kompetensutveckling av befintliga medarbetare. Det är angeläget och nödvändigt att Sida lever upp till kraven i diskrimineringslagstiftningen. Detta är förankrat i våra riktlinjer mot kränkande särbehandling och trakasserier, i vår arbetsmiljöpolicy och i riktlinjerna för bemanning och rekrytering.

Sidafilosofin, medarbetarskap, ledarskap och chefskap

Sidas uppdrag och verksamhet är starkt värderingsdrivna. På samma sätt bygger vår organisation på de värderingar vi bär med oss och som vi uttrycker i våra handlingar och relationer med varandra. Sidafilosofin beskriver vårt gemensamma ansvar, våra önskade beteenden och hur vi tillsammans skapar en kultur som möjliggör och främjar att en mångfald av erfarenheter, normer, värderingar, arbetssätt och problemlösningsförmåga samspelar i det dagliga arbetet. "Vi skapar utrymme för mångfald" är en av våra utgångspunkter i Sidafilosofin. Genom vårt tillitsbaserade ledarskap och genom att främja tillit, mod och professionalism i vår kultur lägger vi grunden för inkludering och mångfald i vardagen.

Kompetenser och arbetssätt

En viktig del i att utveckla inkluderande beteenden bland Sidas medarbetare och chefer är att öka kompetens och medvetenhet om jämställdhet, mångfald och inkludering, liksom om våra egna dolda föreställningar. Sida arbetar aktivt med att öka självkännedom om våra omedvetna bias i såväl vårt ledarskap, i vårt självledarskap, i vårt medarbetarskap som i vår roll som statsanställda.

Tydliga arbetssätt ger oss vägledning och sätter ramar för våra förhållningssätt på arbetsplatsen. Vi ska göra aktiva val i utvecklingen av nya verktyg (även digitala) för teambaserade arbetssätt så att de bidrar till ett inkluderande arbetssätt. Vi ska främja att alla kommer till tals så att vi får innovativa lösningar som beaktar en helhet och hanterar komplexitet.

Digitalisering och kommunikation

På Sida ska vi använda digital teknik för att driva på utvecklingen, effektivisera vårt arbete och nå bättre biståndsresultat. I vårt interna mångfalds- och inkluderingsarbete vill vi använda teknik för att motverka bias och begränsningar, och skapa mer likvärdiga processer. Vi tar tekniken till stöd för att se helhet och brister.

Vår interna och externa kommunikation utgår ifrån ett mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsperspektiv. Innehåll och genomförande präglas av tillgänglighet, öppenhet och inkludering. Kommunikationen anpassas till mottagarnas förutsättningar och situation samt är objektiv och konstruktiv.

Integrerad ansats för intern och extern jämställdhet

För Sida, med uppdrag att genomföra den svenska utvecklingspolitiken där rättighets- och jämställdhetsperspektivet är centrala prioriteringar, är det självklart att inte bara sträva efter att vara ledande när det gäller intern mångfald och jämställdhet utan också se vikten och nödvändighet av en integrerad ansats för Sidas interna och externa jämställdhetsarbete. Det finns stora vinster i ett stärkt samarbete i det interna och externa jämställdhetsarbetet med fokus på kompetensutveckling och stöd till hela organisationen i genomförandet av Sidas verksamhetsplan. Samarbete ger medarbetarna möjlighet att i sitt dagliga arbete uppleva den starka relationen som finns mellan Sidas egna värderingar och organisationens vision och uppdrag. Detta kommer inte bara att bidra till ett bättre biståndsarbete utan också till ett ökat medarbetarengagemang och till att Sida blir en än mer attraktiv arbetsgivare.

Ansvar för att omsätta målbilden i praktiken

Alla medarbetare oavsett roll, funktion och organisatorisk hemvist, ska bidra till att skapa en organisation som präglas av mångfald, jämställdhet och en inkluderande kultur. Det är ett ansvar som tillfaller alla. Chefer och medarbetare har dock delvis olika ansvar.

Chefers och medarbetares ansvar

Myndighetschefen är ytterst ansvarig för planens förverkligande medan HRKOM ansvarar för att skapa förutsättningar för mångfalds- och jämställdhetsarbetet på Sida.¹

Chefer på Sida har ett särskilt ansvar för efterlevnad och för att de fem strategierna integreras i verksamhetsplaneringen. Det gäller både för Sida som helhet och inom respektive chefs avdelning och enhet.

Som kollegor har vi alla på Sida ett ansvar för att vår arbetsdag präglas av öppenhet och omtanke, liksom av tillit till varandra och varandras kompetenser. Här är ansvaret lika stort oavsett om man är chef eller medarbetare. Ett inkluderande och nyfiket förhållningsätt leder till minskad risk för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Det är också mycket viktigt att vi alla, oavsett roll och funktion, vågar anmäla och säga ifrån om vi misstänker eller upplever att trakasserier eller kränkningar förekommer.

Styrning, genomförande och uppföljning

Vårt arbete med mångfald, jämställdhet och inkludering är en integrerad del av myndighetens verksamhetsplanering och följs likaså upp som del av denna.

Styrning: finns övergripande i VP i mål 6.

Genomförande: Det viktigaste genomförandet sker integrerat i verksamheten på avdelningarna. HR-rådet och HR-mångfaldsstrategen/HRKOM stödjer arbetet i verksamheten med att operationalisera målen, identifiera gap, bygga kapacitet och kompetens och planera för åtgärder. Kontinuerlig samverkan sker i CESAM och DESAM.

Uppföljning: Årliga målsättningar (nyckeltal) för mångfalds-, jämställdhets och inkluderingsarbete följs upp av hubben för mål 6. HRKOM ansvarar för att årligen kunna rapportera till styrelse och ledning.

Nyckeltal i tre dimensioner

1 Gruppammansättning: Funktionell Mångfald: Vi gör årligen gapanalyser för att se vilka funktionella och sak- kompetenser som saknas.

Demografisk Mångfald: Vi mäter utvalda variabler som kön, ålder, utländsk bakgrund, utbildning och andra mått som inte kränker medarbetarnas integritet, för att bedöma i vilken utsträckning vår personalsammansättning präglas av en demografisk mångfald.

2 Inkluderande organisationskultur: Genom medarbetarundersökningar tittar vi på om vår organisationskultur är modig, inkluderande och öppen för olikheter samt om arbetssätt, teamsammansättningar och beslutfattande uppfattas som inkluderande.

3 Utsatthet: Här följer vi upp att vår arbetsplats är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Vi gör det genom medarbetarundersökningar, årliga medarbetarsamtal, avslutningssamtal. Vi följer även upp att vi inte har osakliga löneskillnader.

¹ HRKOM ansvarar för operationalisering av målbilden som i sin tur svarar mot kraven på aktiva åtgärder i *diskrimineringslagen 2008:567, 3 kap. Aktiva åtgärder*.