

Exploateringsnämnden

Jämställdhets- och mångfaldsplan uppföljningsrapport

Avseende period

2014

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

Samverkan

De fackliga organisationerna har erbjudits att delta i uppföljnings- och analysarbetet.

Arbetsförhållanden

Uppföljning

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Arbetsorganisation och arbetsmiljö som lämpar sig för alla

Beskrivning

Kontorets arbetsorganisation och arbetsmiljö ska vara lämpad för samtliga anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Önskvärt resultat

Att kontoret upplevs som en attraktiv arbetsgivare

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel lokaler som är tillgängliga	100	83	 Tillgängliga lokaler	Samtliga chefer, Administrativ chef	2015-12-31
Analys Exploateringsnämnden De flesta lokalerna är tillgängliga för rörelsehindrade med hiss, ramp och handikapptoalett. Hammarby sjöstads projektkontor har inte ramp, hiss eller handikapptoalett. Om behov uppstår kan detta lösas. För närvarande endast en anställd som är placerad på projektkontoret. Vid sammankomster där tillgänglighet krävs går det att ordna med lokaler i närheten.			Analys Lokalerna i Tekniska Nämndhuset är tillgängliga för personer med fysisk funktionsnedsättning. Förbättring kan ske för personer med synnedsättning. Tre av fyra projektkontor är tillgängliga.		
 Andel som svarat högt: Kan rekommendera min arbetsplats till andra	76	74			
Analys Kontoret fick i budget 2013 ett utökat uppdrag. Till följd av det har kontoret expanderat, med fler anställda. Men även den stora konkurrensen om arbetskraften i branschen har medfört en hög personalomsättning. 30 % av kontorets tillsvidareanställda har anställts under 2014. Det medför en stor påfrestning för organisationen att orka ta emot så många nyanställda.					

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Mäta antal arbetsplatsträffar (APT) med diskussion om jämställdhets- och mångfaldsplanen (JMP)	0	0	 Göra jämställdhets- och mångfaldsplanen känd på kontoret	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys Mätning har inte skett men ett årshjul har tagits fram med ämnen att diskutera på APT. Där ingår jämställdhets- och mångfaldsplanen.			Analys Planen har diskuterats på en del APT och presenteras vid introduktion av nyanställda.		

Ytterligare öka medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågornas vikt

Beskrivning

Ytterligare öka medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågornas vikt och om de lagar som styr verksamheten.

Önskvärt resultat

Att kontoret upplevs som en jämställd arbetsgivare som värdesätter olikheter.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Mäta antalet genomförda aktiviteter	1	0	 Bjuda in till seminarier om jämställdhet och mångfald	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31
Analys Samarbete med övriga tekniska förvaltningar har påbörjats och aktiviteter planeras under våren 2015.			Analys Arbete tillsammans med de övriga tekniska förvaltningarna har påbörjats men ingen aktivitet har ännu genomförts.		
 Värdesätta båda mäns och kvinnors insatser	95	89			
Analys Medelvärde ges inte i årets medarbetarenkät men andelen höga svar 8-10 uppgår till 89 % jämfört med 2013 då andelen var 94 %.					

Öppen attityd

Beskrivning

Att skapa en öppen attityd gentemot alla anställda, arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft. Både kvinnliga och manliga medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tillvaratas på lika villkor. Arbetsklimatet ska kännetecknas av respekt för och kunskap om varandras olikheter.

Önskvärt resultat

Att både anställda, arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft känner sig respekterade

och att de upplever att deras erfarenheter och kunskaper tillvaratas.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Respekt för olikheter	87	85	 Diskutera på APT	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys Medelvärde anges inte i årets enkät. Resultat får istället mätas med andel höga svar (8-10). Medelvärde för de tre frågorna tas fram. Värde för fråga 13 (85), 17 (79) och 32 (91). Resultat för fråga 13 - jag känner mig respekterad av mina kollegor - och fråga 32 - min chef bemöter mig med respekt - har minskat sedan 2013.			Analys Ämnet ingår i årshjulet för APT.		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Underlätta för anställda att kombinera föräldraskap och arbete

Beskrivning

Underlätta för anställda att kombinera föräldraskap och arbete

Önskvärt resultat

Att anställda upplever att de kan kombinera föräldraskap och arbete

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Kombinera privatliv och arbete	65	63	 Förläggning av sammanträden	Samtliga chefer	2015-12-31
Analys Medelvärde anges inte i årets enkät. Andel höga svar 8-10 är desamma som 2013, 63 %.			Analys Exploateringsnämnden Genomförs i allmänhet.		
			 Vid behov tillåta arbete hemifrån	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Exploateringsnämnden Alla anställda har bärbara datorer för att möjliggöra arbete på distans vid behov.		

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Inga trakasserier ska förekomma

Beskrivning

Sexuella, etniska eller andra trakasserier ska inte förekomma på kontoret.

Önskvärt resultat

Inga trakasserier ska förekomma på kontoret

Uppföljningsmetod

Mäts genom medarbetarenkät

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 0 % diskriminering	0	1	 Information om handlingsplan	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31
Analys Frågan har omformulerats och gäller nu om man personligen under senaste året utsatts för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier. 97 % svarar nej, 1 % svara ja. 2 % vet ej. Målet är att 0 % svarat ja.			Analys Exploateringsnämnden Riktlinjer finns framtagna, bifogas planen. Information om riktlinjerna ges vid introduktion av nyanställda.		

Ingen diskriminering

Beskrivning

Ingen anställd ska diskrimineras utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder vid lönesättning och kompetensutveckling.

Önskvärt resultat

Ingen medarbetare ska uppleva sig diskriminerad.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 0 % diskriminering	0	1	 Information om JMP och riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier och kränkande behandling för chefer och medarbetare	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31
Analys Frågan har omformulerats. Har man personligen utsatts för diskriminering, kränkande behandling eller trakasserier senaste året.			Analys Exploateringsnämnden Genomförs vid introduktioner åtminstone en gång per halvår. Under 2014 har det skett vid fyra tillfällen.		

Rekrytering

Uppföljning

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Alla sökande värderas efter kompetens

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.

Analys

Kontoret har ökat kvalitén vid rekrytering eftersom även tester genomförs med alla intressanta kandidater för att mäta färdigheter och personliga egenskaper.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel chefer med utbildning inom kompetensbaserad rekrytering	100	96	 Utbildning i kompetensbaserad rekrytering	Personalhandl äggare/Person alenhet	2015-12-31
Analys Exploateringsnämnden Kontoret har genomfört en omgång med utbildning i kompetensbaserad rekrytering och diskrimineringslagstiftning i samband med rekrytering.			Analys Exploateringsnämnden Rekryteringsutbildning har genomförts vid ett tillfälle under våren 2014.		

Kommunicera att kontorets lokaler är tillgängliga

Beskrivning

Informera arbetssökande att kontorets lokaler är tillgängliga för personer med nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga.

Önskvärt resultat

Att ingen person med funktionsnedsättning ska känna sig hindrad att söka ett arbete hos kontoret som den har kvalifikationer för.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel platsannonser med rätt info	60	73	 Kommunicera tillgänglighet i annonser	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga	2015-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
				rekryterande chefer	
Analys Andelen har ökat men ännu innehåller inte alla annonser informationen så det kan förbättras ytterligare.			Analys Exploateringsnämnden Andelen annonser med denna information har ökat under 2014.		

Metoder för rekrytering och anställning för mångfald mm

Beskrivning

Kontoret ska genom kunskap och påverkan utveckla metoder för rekrytering och anställning som leder till mångfald och ökad interkulturell kompetens bland vår persona.

Önskvärt resultat

Se beskrivning

Analys

Kontoret har genomfört utbildning i kompetensbaserad rekrytering och genomför tester av kandidater för att mäta färdigheter och personliga egenskaper. I syfte att inte diskriminera vid anställning. De flesta av kontorets tjänster kräver dock goda eller mycket goda kunskaper i svenska.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel utrikes födda medarbetare	4,3	3,7	 Beakta mångfaldsaspekten vid rekrytering	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
Analys Andelen utrikesfödda medarbetare har minskat jämfört med föregående år. Trots insatser har kontoret inte lyckats nå målet.			Analys Har säkerställts genom utbildning i kompetensbaserad rekrytering och utökad testning.		

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Metoder för rekrytering och anställning för jämställdhet

Beskrivning

Kontoret ska genom kunskap och påverkan utveckla metoder för rekrytering och anställning som leder till jämställdhet.

Önskvärt resultat

Se beskrivning

Analys

Kontoret har genomfört utbildning i kompetensbaserad rekrytering och genomför tester av kandidater för att mäta färdigheter och personliga egenskaper. I syfte att inte diskriminera vid anställning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel befattningar med jämn könsfördelning	50	38			
Analys Tre av kontorets åtta befattningsgrupper med minst sju anställda är jämställda. Det går dock åt rätt håll inom vissa kategorier, t.ex. ekonomer.					

9§ Insatser vid ojämna könsfördelning

Jämställt kontor med andel kvinnor och män inom 60 - 40 %

Beskrivning

Kontoret kommer att behöva arbeta än mer aktivt för att säkerställa att vi kommer att vara en jämställd arbetsgivare. Andelen kvinnliga anställda har ökat de senaste åren vilket gör att kontoret kommer behöva öka andelen manliga anställda. Vid årsskiftet 2014/2015 är fördelningen kvinnor – män 62 % - 38 %. Ambitionen är att fördelningen inom kontoret ska hålla sig inom åtminstone 60 – 40 %.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Öka andelen män	40	38	 Bägge könen vid anställningsintervju	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
Analys Andelen män har sjunkit. En orsak kan vara den hårda konkurrensen av arbetskraft inom samhällsbyggnadsbranschen.			Analys Exploateringsnämnden Kontoret har representerats av båda könen vid de intervjuer där så har varit möjligt.		

Lönefrågor

Uppföljning

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Säkerställa en jämställd lönesättning

Beskrivning

Säkerställa en jämställd lönesättning

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Skillnad i lön i % mellan kvinnor och män	95	96,9	 Löneanalys och eventuell handlingsplan	Förvaltningsle dningen	2015-12-31
Analys Exploateringsnämnden Per 31 december 2014. Kvinnornas medianlön uppgår till 96,9 % av männens medianlön. Kvinnornas medelålder uppgår till 95,2 % av männens medelålder. Kvinnornas medianlön i förhållande till männens har under året ökat med 3,2 procentandelar. Inom de olika befattningskategorierna har skillnaden mellan kvinnor och mäns lön minskat. Inom vissa kategorier har kvinnorna en högre lön. Som lägst inom en kategori utgör kvinnornas lön knappt 88 % av männens men det överensstämmer då med kortare erfarenhet.			Analys Exploateringsnämnden Genomförs kontinuerligt, inte bara vid lönerevision.		

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.

Jämställd lönesättning

Beskrivning

För de fall där osakliga löneskillnader utifrån kön identifieras upprättas handlingsplan.

Önskvärt resultat

Jämställda löner

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel osakliga löneskillnader	0	0	 Analys av lön inför lönerrevision och vid nyanställning	Förvaltningsle dningen, Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
Analys Exploateringsnämnden Inom en befattningskategori utgör kvinnornas procentuella andel av männens medianlön mindre än 90 %. Kontoret kan dock inte se att det är en osaklig löneskillnad beroende på kön. Männen har i denna kategori längre erfarenhet. Inom många befattningskategorier har skillnaden mellan män och kvinnor minskat rejält under det senaste året.			Analys Exploateringsnämnden Genomfördes inför 2014 års lönerrevision.		
			 Ingen lönediskriminering vid föräldraledighet	Samtliga chefer	2015-12-31
			Analys Exploateringsnämnden Bevakas vid lönerrevision.		
			 Prioriterade grupper/individer inför lönerrevision	Förvaltningsle dningen	2015-12-31
			Analys Under 2014 prioriterades ett antal unga kvinnor som arbetat några år.		

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			 Informera de fackliga organisationerna om kontorets löneanalys	Förvaltningsle dningen	2015-12-31
			Analys Exploateringsnämnden Information sker vid genomförandesamtal med de fackliga organisationerna inför lönerrevision.		

Lönekartläggning

Lönekartläggning genomförs löpande inom och mellan de olika befattningskategorierna för

att säkerställa att det inte förekommer några osakliga löneskillnader som beror på kön. Skillnaderna har minskat mellan kvinnors och mäns löner. En grupp, byggprojektledare, har en skillnad i medianlön där kvinnornas medianlön uppgår till 87,7 % av männens. Men medianåldern skiljer sig än mer, kvinnornas medianålder uppgår till 73,2 % av männens. I två grupper, värderare och landskapsarkitekter, har kvinnornas medianlön gått om männens. Vad gäller värderare är det marknadens påverkan vid nyrekrytering.