

Stockholm Business Region

Uppföljningsrapport Jämställdhets- och mångfaldsplan

Avseende period

2016-01-01 - 2016-12-31

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
2 Samverkan.....	5
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	9
4.1 Uppföljning	9
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	9
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	10
9§ Insatser vid ojäm könsfördelning	11
5 Lönefrågor.....	11
5.1 Uppföljning	11
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	11
11§ Handlingsplan för jämställda löner	12
6 Lönekartläggning.....	13
7 Tillägg och ändringar från föregående år	13

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 önskningsar.

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 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:

Koncernen arbetar aktivt med att försöka erbjuda en arbetsmiljö som passar alla.

Beskrivning

Den fysiska arbetsmiljön är till stor del anpassad så att den ska passa alla, men en del av arbetet för många medarbetare utförs utanför koncernens lokaler, på annan ort och utanför Sveriges gränser där koncernen inte har någon inverkan på den fysiska arbetsmiljön.

Analys

Den 31 mars avvecklades kommunikationsavdelningen på moderbolaget SBR och överfördes till koncernens två dotterbolag i syfte att flytta arbetet med press och PR-frågor, drift, uppdatering och utveckling av dotterbolagens webbplatser, visitstockholm.com och investstockholm.com, kampanjer m.m. närmare den dagliga verksamheten. Av totalt sju medarbetare valde två att följa med i verksamhetsövergången. Under hösten/vintern har tre rekryteringar slutförts och vid årsskiftet var två tjänster fortfarande vakanta.

Vid samma tidpunkt omorganiserades dotterbolaget Invest Stockholm Business Region, så att arbetet kom att bedrivas inom tre team, jämfört med tidigare fem, med teamledare som ansvarar för samordning och uppföljning och en stabsenhet med VD och vVD. Detta i syfte att stärka samordning, uppföljning och konkurrenskraft.

Koncernen har minskat med två administrativa tjänster till följd av att verksamheten med biljettförsäljning på Stockholm Visitor Center upphörde den 30/9 2016.

Sammantaget har alla bolag i koncernen genomgått omorganisationer från hösten 2015 då Visit Stockholm påbörjade sin förändringsresa och fram till hösten 2016. Detta har naturligt medfört ett starkt fokus på förändringsarbete kopplat till omorganisationerna, nya arbetssätt

och förändrad verksamhet.

Stockholms stad har valt att flytta tidpunkten för den årliga medarbetarenkäten, vilket har medfört att ingen enkät genomförts under 2016. Nästa medarbetarenkät genomförs i februari 2017.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Fråga 7 i medarbetarenkäten "Jag har en bra arbetssituation" ska uppnå 90% höga svar (8-10) på den tiogradiga skalan.					
◆ Sträva efter en fortsatt låg sjukfrånvaro	2,5 %	2,7 %			
			▶ Möjligheterna till förbättrad tillgänglighet inom koncernens lokaler ska alltid beaktas i samband med förändringsarbeten.	Förvaltningsledningen	2017-12-31

Mål:

Koncernen strävar efter en jämnare könsfördelning och att öka antalet medarbetare med andra nationaliteter eller annan bakgrund.

Beskrivning

En jämställd och jämlik organisation präglad av mångfald ger grunden för en god arbetsmiljö där alla medarbetare kan utvecklas, lära av varandra och därmed bidra till att utveckla verksamheten.

Analys

Under året har fyra nya medarbetare rekryterats till tillsvidareanställningar och vid samtliga tillfällen har man strävat efter en jämnare könsfördelning och sökt medarbetare med olika bakgrund.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ I möjligaste mån bereda medarbetare möjlighet till ledighet vid högtider förankrade av religion eller trosuppfattning.	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ I samband med rekrytering ska det noga beaktas vikten av mångfald.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			▶ Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska alltid ingå vid introduktion av	Samtliga chefer	2017-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			nyanställda.		

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Koncernen strävar efter att underlätta för alla kvinnliga och manliga arbetstagare att vara både förälder och förvärvsarbetare.

Analys

Koncernen har många medarbetare som förenar föräldraskap och förvärvsarbete, och det beaktas av både chefer och medarbetare i det dagliga arbetet.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Alla chefer ansvarar för att medarbetare inte missgynnas på grund av sitt föräldraskap genom att särskilt beakta arbetssituation, arbetsuppgifter, arbetstider, löneutveckling och karriärmöjligheter.	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Avdelnings- och bolagsmöten ska i möjligaste mån förläggas på tider så att alla kan delta	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Partiell föräldraledighet ska i möjligaste mån förläggas utifrån medarbetarens önskemål.	Samtliga chefer	2017-12-31

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:

Alla koncernens medarbetare ska alltid känna sig respekterade på sin arbetsplats. Kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier accepteras inte.

Beskrivning

En god arbetsmiljö som genomsyras av jämställdhet, jämlikhet, mångfald och frihet från diskriminering ska prägla organisationen. Personalpolicy, värdegrund, jämställdhets och mångfaldsplan samt SBRs program för trygghet och säkerhet ligger till grund för detta och finns tillgängliga på intranätet.

Analys

Stockholms stad har valt att flytta tidpunkten för den årliga medarbetarenkäten, vilket har medfört att ingen enkät genomförts under 2016. Nästa medarbetarenkät genomförs i februari 2017.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Fråga 13 i medarbetarenkäten "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats" ska uppnå 95% höga svar (8-10) på den tiogradiga skalan.					
■ Fråga 17 i medarbetarenkäten "På min arbetsplats behandlas alla med respekt" ska uppnå 95% höga svar (8-10) på den tiogradiga skalan.					
■ Fråga 32 i medarbetarenkäten "Min chef bemöter mig med respekt" ska uppnå 95% höga svar (8-10) på den tiogradiga skalan.					
			▶ Personalpolicy ska alltid ingå vid introduktion av nyanställda.	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Programmet Trygg & säker ska alltid ingå vid introduktion av nyanställda.	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Värdegrund ska alltid ingå vid introduktion av nyanställda.	Samtliga chefer	2017-12-31

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.

Mål:

Koncernen eftersträvar en blandning av åldrar, etnisk mångfald och medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter då det främjar utveckling och nytänkande.

Analys

Under året har medarbetare till fyra tillsvidaretjänster rekryterats. Rekryteringarna har skett via stadens verktyg, Jobb i stan, på stockholm.se. Samtliga fyra tjänster var inom kommunikation/PR och webbhantering vilket ställt tydliga krav på kompetens och erfarenhet. Tre kvinnor och en man har rekryterats.

Stockholm Business Region gavs tillsammans med trafiknämnden, kulturnämnden, Stockholm Globe Arena Fastigheter AB uppdraget av kommunstyrelsen att genomföra Eurovision Song Contest (ESC). ESC genomfördes den 10 – 14 maj 2016 med Stockholm som värdstad. Nio föreställningar arrangerades i Stockholm Globe Arena samt Eurovision The Party på Tele2 Arena. För såväl stockholmare som besökare fanns även aktiviteter i Kungsträdgården, längs Skeppsbron och på en handfull andra platser. Till alla evenemang och som värdar för delegationerna rekryterades närmare 475 volontärer, varav 80 delegationsvärdar, i syfte att stå för ett välkomnande värdskap för alla besökare. Delegationsvärdarna behärskade 34 språk och gav de 42 delegationerna service med allt det praktiska under tävlingarna.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Platsannonser ska vara utformade så att de välkomnar alla oavsett kön, etnicitet eller annan bakgrund.	Personalhandläggare/Personalenhet	2017-12-31
			▶ Vid rekrytering beakta värdet av de kvaliteter som en etnisk och kulturell mångfald tillför organisationen.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

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:

Alla medarbetare ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling.

Beskrivning

För att skapa en god arbetsmiljö arbetar koncernen med information och utbildning för att skapa förståelse och insikt om vikten av jämlikhet m.m.

Analys

Stockholms stad har valt att flytta tidpunkten för den årliga medarbetarenkäten, vilket har medfört att ingen enkät genomförts under 2016. Nästa medarbetarenkät genomförs i februari 2017.

Medarbetarna inom koncernen behärskar utöver engelska, danska och norska ytterligare 15 språk.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Fråga 43 i medarbetarenkäten "Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov" ska uppnå 90% höga svar (8-10) på den tiogradiga ska-lan					
● Koncernen uppmuntrar alla medarbetare att utveckla sina språkkunskaper. Målsättningen är att alla medarbetare inom koncernen tillsammans ska behärska 18 språk utöver svenska.	18	18	▶ I samband med rekryteringen av säsongspersonal ska det noga beaktas vikten av mångfald och breda språkkunskaper.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			▶ Vid medarbetarsamtalet ska medarbetare och chef komma överens om en individuell utvecklingsplan.	Samtliga chefer	2017-12-31

9§ Insatser vid ojämnr 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:

Koncernen arbetar för att uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor.

Beskrivning

Av koncernens tillsvidareanställda medarbetare är 15 män och 58 kvinnor vid årsskiftet 2014/2015.

Analys

Av antalet tillsvidareanställda medarbetare vid årsskiftet 2016/2017 var 15 män och 46 kvinnor.

Vid rekrytering ingår alltid en strävan att uppnå en jämnare fördelning mellan könen, och rekryteringsannonserna ska utformas så att de attraherar alla oavsett kön.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Vid alla rekryteringar ska strävan efter en jämnare könsfördelning beaktas.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

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:

Inga osakliga löneskillnader för lika arbete mellan kvinnor och män ska förekomma.

Analys

I samband med lönerevisionen 2016 har lönesamtal hållits med alla berörda medarbetare, och efter genomförd lönerevision har en lönekartläggning gjorts.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Lönekartläggning upprättas årligen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2017-12-31
			▶ Varje medarbetare ska ha ett lönesamtal med sin chef i samband med lönerevisionen.	Samtliga chefer	2017-12-31

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:

Koncernen vill med ett aktivt arbete upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Analys

I samband med den årliga lönerevisionen lyfts också aspekten på jämställda löner. En lönekartläggning upprättas varje år efter avslutad lönerevision.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ I samband med den årliga lönekartläggningen upprättas en handlingsplan för jämställda löner.	Personalhandläggare/Personalenhet	2017-12-31

6 Lönekartläggning

7 Tillägg och ändringar från föregående år