

Exploateringsnämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
3-årsplan**

Avseende period

2015

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.

Samverkan

Kontoret har tagit fram Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2015. De fackliga organisationerna har erbjudits att delta i arbetet. Planen har samverkats i förvaltningsgrupp 2015-01-12.

Arbetsförhållanden

Planering

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	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel lokaler som är tillgängliga	100		 Tillgängliga lokaler	Samtliga chefer, Administrativ chef	2015-12-31
■ Andel som svarat högt (8-10): Kan rekommendera min arbetsplats till andra	76		 Diskutera på APT	Samtliga chefer	2015-12-31
■ Antal arbetsplatsträffar (APT) med diskussion om jämställdhets- och mångfaldsplanen (JMP)			 Göra jämställdhets- och mångfaldsplanen känd på kontoret	Samtliga chefer	2015-12-31

Ytterligare öka medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågornas vikt



Beskrivning

Kontoret ska 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	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
---------	--------	--------	------------------	---------------	-----------

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Mäta antalet genomförda aktiviteter	1		 Bjuda in till seminarier om jämställdhet och mångfald	Personalhandl äggare	2015-12-31
■ Andel som svarat högt (8-10) på värdesätts mäns och kvinnors insatser lika	95		 Diskutera på APT	Samtliga chefer	2015-12-31

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	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel som svarat högt (8-10) vad gäller respekt för olikheter	87		 Diskutera på APT	Samtliga chefer	2015-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Underlätta för anställda att kombinera föräldraskap och arbete

Beskrivning



Kontoret ska underlätta för anställda att kombinera föräldraskap och arbete.

Önskvärt resultat

Att anställda upplever att de kan kombinera föräldraskap och arbete

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel som svarat högt (8-10) på: Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv	65		 Förläggning av sammanträden	Samtliga chefer	2015-12-31
			 Vid behov tillåta arbete hemifrån	Samtliga chefer	2015-12-31

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		 Information om handlingsplan	Personalhandl äggare	2015-12-31


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		 Information om JMP och riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier och kränkande behandling för chefer och medarbetare	Personalhandl äggare	2015-12-31

Rekrytering


Planering

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.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel chefer med utbildning inom kompetensbaserad rekrytering	100		 Utbildning i kompetensbaserad rekrytering	Personalhandläggare	2015-12-31


Kommunicera att kontoret välkomnar ansökningar från personer med funktionsnedsättning

Beskrivning

Uppmuntra arbetssökande med funktionsnedsättning att söka de lediga tjänster hos kontoret som de har kvalifikationer för.

Önskvärt resultat

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

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel platsannonser med rätt info	75		 Uppmuntra personer med funktionsnedsättning att söka lediga tjänster	Personalhandläggare, samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

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 personal.

Önskvärt resultat

Kontoret ska präglas av mångfald.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel utrikesfödda medarbetare	4,3		▶ Beakta mångfalds- aspekten vid rekrytering	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

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

Kontoret ska präglas av jämställdhet.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel befattningar med jämn könsfördelning	50		▶ Beakta jämställdhets- aspekten vid rekrytering	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

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	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Öka andelen män bland de anställda	40		▶ Kontoret ska representeras av bägge könen vid anställningsintervju	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

Lönefrågor

Planering

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
— Kvinnors lön i % av mäns lön	98		▶ Löneanalys och eventuell handlingsplan	Förvaltningsle dningen	2015-12-31

11§ Handlingsplan för jämställda löner

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		▶ Analys av lön inför lönerevision och vid nyanställning	Förvaltningsle dningen, Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31
			▶ Ingen lönediskriminering vid föräldraledighet	Samtliga chefer	2015-12-31
			▶ Prioriterade grupper/individer inför lönerevision	Förvaltningsle dningen	2015-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

Information till de fackliga organisationerna om kontorets löneanalys och handlingsplan

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			 Informera de fackliga organisationerna om kontorets löneanalys och handlingsplan	Förvaltningsledningen	2015-12-31

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.

Analys och utvärdering av föregående plan

Kontoret har under perioden 2014 inga diskrimineringsärenden.

Kontoret har inte lyckats öka andelen män och inte heller andelen utrikesfödda medarbetare. Andelen män är vid utgången av 2014 38 % och målet var 40 %. Andelen utrikesfödda medarbetare har under året minskat till 3,7 %. Kontoret fortsätter att arbeta med kompetensbaserad rekrytering och tester för att undvika diskriminering vid anställning.

Kontoret har genom vissa satsningar i lönerrevisionen och vid nyanställning minskat skillnaden mellan kvinnors och mäns lön så att kvinnornas medianlön utgör 96,9 % av männens. Målet för 2014 var 95 %. Kvinnorna har i genomsnitt en något kortare erfarenhet.

Under året har antalet tillsvidareanställda medarbetare ökat med nästan 16 % och personalomsättningen legat på en hög nivå, 14 %. Kontoret inser vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare och arbetar kontinuerligt med att erbjuda jämställda och jämlika villkor.