



|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Dokumentnamn                   | Framtaget av                             |
| Plan för funktionshinderfrågor | HR/Jämställdhets- och mångfaldskommittén |
| Version                        | Godkänt av                               |
| Datum                          | Sidor                                    |
|                                | Sida 1 av 12                             |

## Jämställdhets- och mångfaldsplan 2016-2018

Jämställdhet och mångfald är viktiga frågor för Stockholms Hamnar och ska vara en integrerad del i vårt dagliga arbete. Stockholms Hamnar arbetar för öppenhet, dialog och samarbete med samtliga intressenter. Förståelse för deras verklighet är en viktig utgångspunkt i det dagliga arbetet. Vi agerar förtroendeingivande och låter ambitioner, arbetssätt och ledningssystem säkerställa en hållbar verksamhet inom bland annat socialt ansvar.

Mångfald och jämställdhet är viktigt för att tillföra olika kvaliteter till vår verksamhet. En organisation som präglas av jämställdhet och mångfald bidrar till ett professionellt bemötande som skapar trygghet för medarbetare, arbetssökande, kunder och leverantörer. Vi är övertygade om att den verksamhet vi bedriver blir bättre och mer framgångsrik om vi aktivt använder oss av den mångfald av erfarenhet som företagets medarbetare är bärare av. Vi vill att intressenter ska uppfatta Stockholms Hamnar som en heterogen organisation där alla medarbetare behandlas lika och med respekt.

Stockholms Hamnar tar sitt ansvar att uppmärksamma jämställdheten genom att fortsätta vårt aktiva arbete för att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Vi ska undvika att yrkesområden inom företaget domineras av ett kön och låta individens kunskaper och erfarenheter påverka utvecklingen när det gäller organisation och arbetsförhållanden. Med en jämn köns- och åldersfördelning ges en bredare kompetensbas och ett bättre arbetsklimat.

Alla inom Stockholms Hamnar har ett ansvar för jämställdhet och mångfald. Vi är varandras arbetsmiljö och alla anställda bidrar till vårt arbetsklimat. Ett särskilt ansvar ligger dock på cheferna som ska vara aktiva, kompetenta och driva dessa frågor. Genom olika utbildnings- och utvecklingsinsatser ska alla medarbetare känna till lagar och förordningar, kritiskt reflektera och bli medvetna om vad det innebär för dem själva och företaget.

Stockholms Hamnar är en attraktiv arbetsplats där medarbetarna känner stolthet och engagemang över vår verksamhet och den samhällsnytta vi bidrar med. För att nå dit är det viktigt att vi diskuterar målen i de olika verksamheterna och att vi alla arbetar för att praktiskt och konkret se till att vi realiserar det som sägs i vår gemensamma jämställdhets- och mångfaldsplan.

Målet med vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete är att alla medarbetare ska ha lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i



arbetet. Vi ska fokusera på den kompetens som behövs i verksamheten - oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder och social ställning. Stockholms Hamnars grundinställning är alla människors lika värde och en positiv människosyn.

## Stockholms Hamnars långsiktiga mål 2030:

### *Kompetenta medarbetare*

- vi säkerställer proaktivt rätt kompetens och/inklusive mångfald.
- vi vidgar våra vyer i rekryteringsärenden och rekryterar brett från samtliga samhällsgrupper.
- vi bidrar till att människor i utanförskap kommer i arbetsgemenskap. Vi har samarbeten som arbetar för att stärka samt stödja staden/regionen att arbeta med integration och mångfald.

### *Leva som vi lär*

- våra etiska riktlinjer vägleder oss i vårt beteende.
- medarbetare behandlas lika och har jämställda rättigheter. Vi säkerställer i våra rutiner och riktlinjer att våra medarbetare har jämställda rättigheter och inte är diskriminerade (kön, funktionshinder, etnicitet, språk, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning, ålder, politisk tillhörighet, yttrande och organisering).

### *Säker arbetsplats*

- vi är ett föredöme i arbetsmiljö-, hälso- och säkerhetsarbetet.

## Stockholms Hamnars vision för jämställdhets- och mångfaldsarbetet är:

- att jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska finnas i samtliga arbetsprocesser
- att jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bedrivas så att Stockholms Hamnar framstår som en förebild
- att vi ska öka antalet medarbetare och chefer med annan bakgrund i så stor utsträckning som möjligt
- att vi ska ha en arbetsmiljö och ett arbetsklimat som passar alla
- att alla Stockholms Hamnars arbetsplatser ska vara fria från trakasserier

## Styrande lagar och regelverk

- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Arbetsmiljölagen (AML)
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet
- AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete



- AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

## Kartläggningar och statistiska underlag

- Personalstatistik 2014-2015
- Lönekartläggning är genomförd december 2015 och kommer att följas upp av HR-enheten.

## Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) förbjuder diskriminering p.g.a. nedanstående grunder och definierar grunderna enligt följande:

**Med kön** avses att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

**Med könsöverskridande identitet eller uttryck** avses 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.

**Med etnisk tillhörighet** avses nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

**Med sexuell läggning** avses homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

**Med funktionshinder** avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

**Med ålder** avses uppnådd levnadslängd.

## Definitioner

**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.

**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** innebär en variation av olika egenskaper hos individerna i en social grupp. Ett samhälle med mångfald 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.

**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.

**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.

**Kvotering** innebär att en tjänst vid rekrytering reserveras för en speciell grupp, exempelvis kvinnor. Kvotering är olagligt.

**Positiv särbehandling** innebär att där två kandidater i en rekrytering bedöms ha likvärdig kompetens väljs den kandidaten som tillhör den underrepresenterade gruppen. Positiv särbehandling är lagligt.

**Psykosocial arbetsmiljö** inbegriper arbetstagarnas psykiska hälsa och välmående, såsom exempelvis mobbing, kränkande särbehandling, trakasserier och stress.

## Arbetsordning, organisation och samverkan

### *Vem har ansvar för jämställdhets- och mångfaldsarbetet?*

**VD** har det övergripande och yttersta ansvaret för att förverkliga målen i vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete.

**Chefer** ansvarar för efterlevnad av förhållningssätt och för genomförande av det praktiska jämställdhets- och mångfaldsarbetet enligt denna plan.

**Alla medarbetare** ansvarar för att förverkliga en organisationskultur som är jämställd och som främjar ett tryggt bemötande och en fördomsfri arbetsplats.

**Jämställdhets- och mångfaldskommittén** ska stödja och följa upp arbetsprocessen. Den ska vara sammansatt med representation från alla områdena/ motsvarande och från de fackliga organisationerna.



**Jämställdhets- och mångfaldsplanen** ska utvärderas och revideras vart tredje år. Utvärderingen ska ske utifrån övergripande långsiktiga mål, regelverk och handlingsplaner och ska genomföras i samverkan mellan jämställdhets- och mångfaldskommittén, VD och avdelningscheferna. Styrelsen fastställer slutligen planen inför de kommande arbetsåren.

## Handlingsplan

En handlingsplan för hela företaget ska finnas och denna redovisas på nästa sida. Handlingsplanen ska konkretiseras med mål utifrån de långsiktiga målen, vision för jämställdhets- och mångfaldsarbetet, styrande lagar och regelverk samt lönekartläggning och personalstatistik. Målen i handlingsplanen mynnar ut i planerade aktiviteter. Det ska, för varje aktivitet, framgå vem som är ansvarig och vilka tidsramar man arbetar efter samt om det finns ett måttal/indikator. Handlingsplanen följs upp årligen och rapporteras i Stockholms stads system ILS. En ny Jämställdhets- och mångfaldsplan upprättas sedan för 2019-2021.



## Sammanställning av handlingsplan 2016-2018

### Arbetsförhållanden

| Mål   | Indikator   | Aktivitet  | Ansvarig/klart   |
|---|---|--|--|
| MÅL 1: Arbetsmiljön ska utformas så att den passar alla medarbetare och främjar hälsa.  | Antal riskbedömningar<br>Antal genomförda arbetsplatsgenomgångar                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>Genomföra psykosociala riskbedömningar en gång per år</li><li>Erbjuda ergonomisk arbetsplatsgenomgång för alla nyanställda samt övriga anställda en gång per år.</li></ul>   | HR/årligen<br>HR/löpande   |
| Mål 2: Företagets chefer ska ha kunskap, förståelse och insikt i de aktuella lagstiftningar som berör jämställdhet och mångfald samt verka för att deras medarbetare har kunskap, förståelse och insikt inom området. | Antal chefer som gått utbildningen  | <ul style="list-style-type: none"><li>Företagets chefer ska gå en utbildning inom det psykosociala området för att ha kunskap, förståelse och insikt i den nya föreskriften och i jämställdhet och mångfald.</li></ul>   | Arbmiljö/HR/2016   |
| MÅL 3: En attraktiv arbetsplats där kvinnor och män kan förena arbete och föräldraskap. Stockholms Hamnar arbetar för att även män ska utnyttja sin berättigade föräldraledighet.                                     | Antal medarbetarsamtal för föräldralediga.<br>Antal uttagna föräldraledighetsdagar och VAB-dagar. | <ul style="list-style-type: none"><li>Medarbetare som är frånvarande på grund av föräldraledighet ska erbjudas möjlighet att delta i internutbildningar och utvecklingsarbete som pågår inom den egna verksamheten samt ges samma möjligheter som övriga medarbetare till befordran.</li><li>Erbjuda medarbetarsamtal/lönesamtal till föräldraledig medarbetare samt bevaka löneutvecklingen för föräldraledig medarbetare.</li><li>Interna möten och utbildningar bör förläggas mellan kl 09.00-15.00, där behov finns, för att underlätta för småbarnsföräldrar.</li><li>Utökad föräldrapenning betalas ut till medarbetare som har en högre inkomst än Försäkringskassans tak, för att främja föräldraledighet.</li></ul> | Chefer/löpande<br><br>Chefer/löpande<br><br>Chefer/löpande<br><br>HR/löpande |



| Mål   | Indikator   | Aktivitet   | Ansvarig/klart  |
|---|---|---|---|
| MÅL 4: En arbetsplats fri från trakasserier. Stockholms Hamnar fördömer alla former av kränkande särbehandling och trakasserier i någon form och tolererar inte sådana på arbetsplatsen | Antal personer som upplevt trakasserier/diskriminering i medarbetarenkäten. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Alla chefer ska genomgå en utbildning inom det psykosociala området där bland annat kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering ingår.</li> <li>Chefer ska implementera företagets psykosociala rutiner för samtliga medarbetare.</li> <li>Implementera Stockholms Hamnars etiska riktlinjer för samtliga medarbetare.</li> </ul> | <p>Arb.miljö/HR/2016</p> <p>Chefer/2016</p> <p>Kvalitetschef/2016</p> |

## Rekrytering och kompetensutveckling

| Mål   | Indikator                         | Aktivitet   | Ansvarig/klart   |
|---|-----------------------------------|---|--|
| MÅL 5: Att aktivt arbeta för en jämnare könsfördelning mellan kvinnor och män. Oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, etnisk bakgrund, trosbekännelse, funktionshinder och ålder ska alla ha samma möjligheter till anställning samt utveckling, inflytande och befordran i sin anställning. | Andel män och kvinnor i företaget | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ha en rekryteringsprocess som säkerställer att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker.</li> <li>Arbeta efter positiv särbehandling vid rekrytering om enheten är homogen.</li> <li>Vid annonsering och i andra kommunikationskanaler försöka visa upp personal med skiftande bakgrund.</li> <li>Vid annonsering uppge att vi gärna ser sökande från den underrepresenterande gruppen.</li> </ul> | <p>HR/löpande</p> <p>HR/löpande</p> <p>HR/Komm./<br/>löpande</p> <p>HR/löpande</p> |
| MÅL 6: Kvalitetssäkra rekryteringsprocessen så den ger likabehandling i bedömning av alla arbetssökandes kompetens och lämplighet.  |                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ställa krav på våra rekryteringspartners att de vid behov ska arbeta efter positiv särbehandling samt inte diskriminera i urvalsprocessen.</li> <li>Aktivt arbeta efter kompetensbaserad rekrytering samt använda DISC-tester vid behov.</li> <li>Avidentifiera alla ansökningar vid ett första urval (genom nytt rekryteringssystem).</li> </ul>  | <p>HR/löpande</p> <p>HR/löpande</p> <p>HR/2016</p>                                 |



| Mål   | Indikator   | Aktivitet   | Ansvarig/klart   |
|---|---|---|--|
| MÅL 7: Vi bidrar till att människor i utanförskap kommer i arbetsgemenskap. Vi har samarbeten som arbetar för att stärka samt stödja staden/regionen att arbeta med integration och mångfald.         | Antal platser för kommunala visstidanställningar.<br>Antal praktikanter<br>Tekniksprånget | <ul style="list-style-type: none"> <li>Anställa en person i en s.k. ”kommunal visstidsanställning” genom Jobbtorget.</li> <li>Anställa två praktikanter årligen genom projektet Tekniksprånget.</li> </ul>  | HR/årligen<br><br>HR/årligen                             |
| MÅL 8: Att höja medvetandet om jämställdhet- och mångfaldsarbetet samt diskriminering och trakasserier hos alla medarbetarna samt överföra kunskapen om lagar, regler och rutiner kring dessa frågor. | Antal chefer som gått utbildningen  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Företagets chefer ska gå en utbildning inom det psykosociala området för att ha kunskap, förståelse och insikt i den nya föreskriften och i jämställdhet och mångfald.</li> <li>HR och cheferna ska gå igenom jämställdhets- och mångfaldsplanen med sin enhet samt verka för att anställda har kunskap, förståelse och insikt inom området jämställdhet och mångfald.</li> <li>Under perioden ska företaget ordna seminarier samt informera om gällande lagstiftning, rutiner, jämställdhets- och mångfaldsplanen samt hur vi arbetar med dessa frågor vid exempelvis kickoff, affärsplanekonferenser och fredagsfralla.</li> </ul> | Arbmiljö/HR/2016<br><br>HR/Chefer/2016<br><br>HR/löpande |





## Lönefrågor

| Mål  | Indikator | Aktivitet  | Ansvarig/klart |
|--|-----------|--|----------------|
| MÅL 9: Företaget ska vara fritt från lönediskriminering. Inga löneskillnader får förekomma inom eller mellan yrkeskategorier som bedöms utföra lika eller likvärdiga arbeten. Samma grunder för lönesättningen ska gälla oavsett kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk bakgrund, trosbekännelse, funktionshinder eller ålder. |           | <ul style="list-style-type: none"><li>Kartlägga, analysera löner samt upprätta handlingsplaner för att säkerställa lika lön för likvärdigt arbete.</li></ul> | HR/2018        |



## Uppföljning av 2013-2015 års plan

- Antalet nyanställda under 2015 är 6 kvinnor och 4 män.
- Planen har fått vidare spridning genom presentation på KL, fredagsfrallan samt avdelningsmöten.
- Vi arbetar aktivt med mångfaldsarbetet i samband med rekryteringar och möjlighet till praktikplatser genom Jobbtorget. Under 2013-2015 har en person praktiserat genom Jobbtorget.
- Vi har fortsatt arbetet med det främjande och förebyggande hälsoarbetet, t.ex. att erbjuda hälsoundersökning och – coachning under 2013, en variationsrik fredagssträning för alla och hälsobidrag på 3 500 kr för fast anställda.
- Under perioden har kontorslandskapet i Magasin 2 byggts om, bland annat har belysningen bytts ut och förbättrats efter ergonomis rekommendationer.
- Under verksamhetsåret har vi fortsatt att utveckla vårt psykosociala arbetsmiljöarbete genom att genomföra riskbedömningar. Det har resulterat i en handlingsplan med inplanerade aktiviteter för 2016. Bland annat planeras en del utbildningsinsatser för såväl chefer som medarbetare inom området.
- Rutiner inom det psykosociala området (bland annat kränkande särbehandling) har tagits fram och implementerats för chefer under 2015. Under 2016 ska chefer medvetandegöra dessa för sina medarbetare.
- Under 2015 genomförde vi en medarbetarundersökning där AMI landade på 85 jämfört med 83 år 2014. Stadens AMI för 2015 hamnade på 80. På frågan ”har du personligen varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på din arbetsplats?” så är det fyra medarbetare som signalerar någon form av diskriminering eller kränkande särbehandling. På följdfrågorna om det fortfarande är ett problem eller om de har sökt stöd hos arbetsgivaren har ingen person svarat det. Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ingår i den utbildningsinsats som planerats under 2016 (utifrån psykosociala riskbedömningarna).
- Genomfört en ledarskapsutbildning för samtliga enhetschefer med fokus på situationsanpassat ledarskap.
- Sedan 2007 har Stockholms Hamnar arbetat tillsammans med Fryshuset under projekt ”Sjöliv”. Syftet är att rekrytera morgondagens ”sjöfolk” och stödja staden att arbeta med integration och mångfald.
- Sedan 2014 är Stockholms Hamnar delaktig i projektet Tekniksprånget, vars syfte är att locka ungdomar till ingenjörsyrket. En man och tre kvinnor har fått praktisera hos oss. Vi har fått värdefull input från den yngre generation, handledarna har fått utvecklas i sin yrkesroll, två praktikanter har fått fortsatt projekt- och timanställning efter avslutad praktikperiod och tre praktikanter studerar till ingenjör. Projektet kommer att fortsätta och våren 2016 har vi två kvinnor som ska praktisera hos oss.
- Lönekartläggningen har genomförts i december 2015 och där konstaterades att det inte föreligger någon lönediskriminering avseende kön. De flesta tjänsterna ligger på rätt nivå och där så inte är fallet finns skäligena förklaringar.



## Personalstatistik för året 2014-2015

|                                 | 2014    | 2014  | 2015    | 2015   | 2014   | 2015   |
|---------------------------------|---------|-------|---------|--------|--------|--------|
|                                 | Kvinnor | Män   | Kvinnor | Män    | Totalt | Totalt |
| <b>Antalet fast anställda</b>   | 40      | 106   | 42      | 100    | 146    | 142    |
| <b>Antal tjänstemän</b>         | 37      | 61    | 41      | 56     | 98     | 97     |
| <b>Antal kollektivanställda</b> | 3       | 45    | 1       | 44     | 48     | 45     |
| <b>Medelålder</b>               | 44      | 49    | 45      | 49     | 47     | 48     |
| <b>Personalomsättningen</b>     | 19,3 %  | 3 %   | 7,5 %   | 10,4 % | 7,8 %  | 9,6 %  |
| <b>Genomsnitt anst.tid</b>      | 9,5     | 13,8  | 8,8     | 14,7   | 12,6   | 12,9   |
| <b>Sjukfrånvaro</b>             | 4,9 %   | 2,3 % | 3,1 %   | 2,7 %  | 3,1 %  | 2,8 %  |

Antalet tillsvidareanställda har minskat med fyra personer under 2015. Under 2015 har fyra män och sex kvinnor börjat sin anställning. Andelen kvinnor av antalet tillsvidareanställda är 2015 30 %, mot 27 % föregående år. Personalomsättningen ligger på en fortsatt konstant nivå, runt 8-9 %, vilket innebär att 14 personer har avslutat sin anställning under året. Den totala sjukfrånvaron har minskat och ligger på en väldigt låg nivå.

|                                       | 2014    | 2014 | 2015    | 2015 | 2014   | 2015   |
|---------------------------------------|---------|------|---------|------|--------|--------|
|                                       | Kvinnor | Män  | Kvinnor | Män  | Totalt | Totalt |
| <b>Ordinarie styrelse</b>             | 3       | 6    | 3       | 6    | 9      | 9      |
| <b>Ledningsgrupp</b>                  | 3       | 5    | 3       | 5    | 8      | 8      |
| <b>Enhetschefer/<br/>arbetsledare</b> | 6       | 19   | 8       | 22   | 25     | 30     |
| <b>Totalt</b>                         | 12      | 30   | 14      | 33   | 42     | 47     |

Andelen kvinnor på chefs och ledarpositioner ligger på 30 % jämfört med föregående års 29 %. Andelen kvinnliga chefer utav andelen kvinnor anställda ligger på 26 % och andelen manliga chefer utav andelen män ligger på 27 %.

|  | 2014    | 2014 | 2015    | 2015 |
|--|---------|------|---------|------|
|  | Kvinnor | Män  | Kvinnor | Män  |
| <b>Antal heltidsarbetande</b>                                  | 39      | 102  | 41      | 98   |
| <b>Antal deltidsarbetande</b>                                  | 1       | 4    | 1       | 2    |
| <b>Antal utnyttjade dagar för vård av sjukt barn</b>           | 35      | 20   | 29      | 28   |
| <b>Antal dagar för föräldraledighet</b>                        | 658     | 190  | 424     | 179  |
| <b>Antal personer som arbetar deltid pga. föräldraledighet</b> | 2       | 0    | 2       | 0    |

Under 2015 har både mäns och kvinnors föräldraledighet minskat men kvinnors föräldraledighet är fortfarande högre än männens. Utnyttjade dagar för vård av sjukt barn ligger på samma nivå för män och kvinnor under 2015.



## Sammanfattning:

Stockholms Hamnar har ett bra jämställdhets- och mångfaldsarbete, men det finns flera områden vi kan förbättra och utveckla. Vi har gjort mycket inom det psykosociala området med bland annat riskbedömningar och en handlingsplan. Nu återstår det att genomföra de planerade åtgärderna samt fortsätta arbetet med årliga riskbedömningar. En åtgärd är att cheferna ska bli mer trygga i de psykosociala frågorna och genomgå en utbildning inom området. Vi har ökat andel kvinnor till 30 % (26 % 2012). Vi har en ambition att rekrytera medarbetare med skiftande bakgrund och personlighet, och har lyckats i en del arbetsgrupper men vi kan bli bättre. När ett nytt rekryteringssystem är på plats (2016) kommer vi ha möjlighet att avidentifiera ansökningar vid ett första urval. Lönekartläggningen har genomförts i december 2015 och där konstaterades att det inte föreligger någon lönediskriminering avseende kön.

Under 2016 ska Stockholms Hamnar fokusera mer på de sociala frågorna; vi kommer att anordna utbildningar och föreläsningar inom det psykosociala området, de etiska riktlinjerna ska implementeras samt att vi ska ta fram en CSR-strategi. Jämställdhets- och mångfaldskommittén har nya representanter och har en ambition att träffas 2-3 gånger per år. Kommittén kommer att följa upp Jämställdhets- och mångfaldsplanen samt Plan för funktionshinderfrågor men även diskutera hur Stockholms Hamnar kan arbeta mer med dessa frågor.