

Exploateringsnämnden

## **Jämställdhets- och mångfaldsplan**

Avseende period

2016 - 2017

## 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 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

## 2 Samverkan

Kontoret har tagit fram Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2016. De fackliga organisationerna har erbjudits att delta i arbetet. Planen har samverkats i förvaltningsgrupp 2015-11-18.

## 3 Arbetsförhållanden

### 3.1 Planering

#### 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:

##### 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
0 % diskriminering i medarbetarenkät och 0 anmälda diskrimineringsärenden	0		Information om JMP och riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier och kränkande behandling för chefer och medarbetare	Personalhandläggare/ Personalenhet	2017-12-31
Andel lokaler som är tillgängliga	100		Tillgängliga lokaler	Samtliga chefer, Administrativ chef	2017-12-31
Andel medarbetare med Individuell utvecklingsplan	100		Säkerställa att alla medarbetare får en Individuell Utvecklingsplan	Samtliga chefer	2017-12-31
Andel som svarat högt: Kan rekommendera min arbetsplats till andra	84		Diskutera på APT	Samtliga chefer	2017-12-31
Skillnad i AMI för kvinnor och män	2		Jämförelse mellan medarbetarenkät och	Förvaltningsledningen	2017-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			avgångsenkät.		
— Skillnad på långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män	0,8		ⓘ Tidiga insatser vid sjukdom	Samtliga chefer	2017-12-31

Mål:

### Öka medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågornas vikt

#### Beskrivning

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

#### Önskvärt resultat

Att kontoret upplevs som en jämställd och jämlik arbetsgivare som värdesätter olikheter.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
— Mäta andel avdelningar/enheter som på arbetsplatsträffar (APT) diskuterat jämställdhets- och mångfaldsplanen (JMP)	100		ⓘ Göra jämställdhets- och mångfaldsplanen känd på kontoret	Samtliga chefer	2017-12-31
— Mäta antalet genomförda aktiviteter	1		ⓘ Bjuda in till seminarier om jämställdhet och mångfald	Personalhandl äggare/ Personalenhet	2017-12-31

Mål:

### 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			⏸ Diskutera på APT	Samtliga chefer	2017-12-31
— Värdesätta båda mäns och kvinnors insatser	96		⏸ Diskutera på APT	Samtliga chefer	2017-12-31

## 5§ Förenas förvärvsarbete och föräldraskap

### Beskrivning

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

Mål:

### Underlätta för anställda att kombinera arbete och föräldraskap

### Beskrivning

Underlätta för anställda att kombinera arbete och föräldraskap

### Önskvärt resultat

Att anställda upplever att de kan kombinera arbete och föräldraskap

## Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Kombinera arbete och privatliv	68		⏸ Förläggning av sammanträden	Samtliga chefer	2017-12-31
			⏸ Vid behov tillåta arbete hemifrån	Samtliga chefer	2017-12-31
— Skillnad mellan kvinnor och män i uttagna föräldradagar bland de som tagit ut	1		⏸ Föräldraledig erbjuds anpassad introduktion vid återgång i arbetet	Samtliga chefer	2017-12-31
			⏸ Föräldraledigs bjuds in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster	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:

**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 och 0 anmälda diskrimineringsärenden	0		 Information om handlingsplan	Personalhandl äggare/ Personalenhet	2017-12-31

## 4 Rekrytering

### 4.1 Planering

#### 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:

**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.

### Önskvärt resultat

Kontoret upplevs som en attraktiv arbetsgivare och säkerställer att vi får den bästa kompetensen.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel chefer med utbildning inom kompetensbaserad rekrytering	100		🔴 Utbildning i kompetensbaserad rekrytering	Personalhandl äggare/ Personalenhet	2017-12-31

Mål:

### Kommunicera att kontorets lokaler är anpassade för personer med funktionsnedsättning

#### Beskrivning

Kommunicera att kontorets lokaler är anpassade för personer med funktionsnedsättning

### 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		🔴 Kommunicera att kontorets lokaler är anpassade för personer med funktionsnedsättning	Personalhandl äggare/ Personalenhet , Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

Mål:

### Metoder för rekrytering och anställning för mångfald m.m.

#### 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	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel utrikesfödda medarbetare			🔴 Beakta mångfaldsaspekten vid rekrytering	Samtliga chefer	2017-12-31



Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
			II I annonser kommunicera att kontoret eftersträvar en ökad mångfald	Personalhandl äggare/ Personalenhet , Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			II Utredda förutsättningar för att ta in trainee med utländsk bakgrund	Personalhandl äggare/ Personalenhet	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:

### 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	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel befattningar med jämn könsfördelning	50		II Beakta jämställdhetsaspekten vid rekrytering	Personalhandl äggare/ Personalenhet , Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

## 9§ Insatser vid ojämn 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:

**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 anställa. Vid slutet av oktober 2015 är fördelningen kvinnor – män 61 % - 39 %. Ambitionen är att fördelningen inom kontoret ska hålla sig inom åtminstone 60 – 40 %.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Öka andelen män	40		 Bägge könen vid anställningsintervju	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			 Vid likvärdig kompetens anställa manliga sökande		2017-12-31

## 5 Lönefrågor

### 5.1 Planering

#### 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:

**Säkerställa en jämställd lönesättning**

### Beskrivning

Säkerställa en jämställd lönesättning. Staden centralt gör en lönekartläggning utifrån analysverktyget Lönelänken och Analys Lönelots. Den stadsövergripande lönekartläggningen kompletteras sedan av analyser på förvaltningsnivå.

## Önskvärt resultat

Inga osakliga löneskillnader

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Antal genomförda utbildningar i lönestrategiskt arbete	1		🟡 II Utbildning för chefer i lönestrategiskt arbete	Personalhandl äggare/Person alenhet	2017-12-31
■ Differensen mellan kvinnors medianlön i % av männens medianlön jämfört med kvinnors medianålder i % jämfört med männens medianålder inom samma befattningskategori	98		🟡 II Löneanalys och eventuell handlingsplan	Förvaltningsle dningen	2017-12-31
			🟡 II Analysera kontorets lönesättning utifrån stadens lönekartläggning	Personalhandl äggare/Person alenhet	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:

### Jämställd lönesättning

### Beskrivning

För de fall där osakliga löneskillnader identifieras beroende på kön upprättas handlingsplan.

## Önskvärt resultat

Jämställda löner

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			🟡 II Analys av lön inför lönerrevision och vid nyanställning	Personalhandl äggare/ Personalenhet , Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			II Ingen lönediskriminering vid föräldraledighet	Samtliga chefer	2017-12-31
			II Prioriterade grupper/individer inför lönerrevision	Förvaltningsle dningen	2017-12-31

## 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.

Mål:

**De fackliga organisationerna är informerade**

### Önskvärt resultat

Att de fackliga organisationerna har fått information.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
■ Andel fackliga organisationer som har fått information inför löneöversyn	100		II Informera de fackliga organisationerna om kontorets löneanalys	Förvaltningsle dningen, Personalhandl äggare/Person alenhet	2017-12-31

## 6 Lönekartläggning

Kontoret strävar efter en jämställd lönesättning. Lönerna analyseras bland annat i syfte att upptäcka löneskillnader beroende på kön. I nedanstående tabell redovisas kvinnors lön i förhållande till mäns lön och kvinnors ålder i förhållande till mäns ålder inom de befattningskategorier där det finns minst fyra medarbetare av respektive kön. I alla befattningar överstiger förhållande för lön förhållandet för ålder som jämförande parameter i antingen median eller medel eller båda. I övrigt hänvisas till den lönekartläggning som sker för staden på central nivå, där kontoret deltar.

	<b>Projektledare</b>					
	Antal kvinnor	43		101,0 %	medianlön	K/M
	Antal män	22		106,7 %	medianålder	K/M

				100,2 %	medellön	K/M
				96,3 %	medelålder	K/M
	<b>Byggprojektledare/projekteringsledare/ansv genomförandeprojl.</b>					
	Antal kvinnor	18		95,7 %	medianlön	K/M
	Antal män	19		85,2 %	medianålder	K/M
				99,5 %	medellön	K/M
				96,0 %	medelålder	K/M
	<b>Landskapsarkitekt</b>					
	Antal kvinnor	8		107,9 %	medianlön	K/M
	Antal män	4		103,9 %	medianålder	K/M
				102,3 %	medellön	K/M
				97,3 %	medelålder	K/M
	<b>Värderare</b>					
	Antal kvinnor	6		95,7 %	medianlön	K/M
	Antal män	8		70,6 %	medianålder	K/M
				97,5 %	medellön	K/M
				85,6 %	medelålder	K/M
	<b>Enhetschefer</b>					
	Antal kvinnor	7		99,8 %	medianlön	K/M
	Antal män	10		114,3 %	medianålder	K/M
				95,5 %	medellön	K/M
				100,8 %	medelålder	K/M

## 7 Analys och utvärdering av föregående plan

Kontoret har inte haft några diskrimineringsärenden under 2016.

Kontoret har till och med den 31 oktober 2016 lyckats öka andelen män till 43,19 % män, vilket innebär att det uppsatta årsmålet på minst 40 % män är uppfyllt. Andelen utrikesfödda medarbetare redovisas i verksamhetsberättelsen. Kontoret fortsätter att arbeta med kompetensbaserad rekrytering och tester för att undvika diskriminering vid anställning.

Kontoret har genomfört aktiviteter inom jämställdhet och mångfald och alla enheter har diskuterat jämställdhets- och mångfaldsplanen på arbetsplatsträffar.

Under perioden 1 november 2015 till och med 31 oktober 2016 har antalet tillsvidareanställda medarbetare ökat med 4,7 %, vilket innebär att kontoret fortsätter växa och personalökningen ligger något högre under året jämfört med 2015 då den var 3 %. Den externa personalomsättningen (rekryterade och avgångna utanför förvaltningen) ligger tom 31 oktober på 12,6 %. Kontoret inser vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare, och att det innebär att vi erbjuder jämställda och jämlika villkor och att vi ska ha en verksamhet som kännetecknas av öppenhet och respekt för allas lika värde. Vi kommer i enlighet med den nya diskrimineringslagen, som träder i kraft den 1 januari 2017, redogöra för och följa upp våra aktiva åtgärder (se definition sid 3) inom områdena:

1. Arbetsförhållanden,
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. Rekrytering och befordran,
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Lag (2016:828).