

Exploateringsnämnden

**Jämställdhets- och mångfaldsplan
uppföljningsrapport**

Avseende period 2016

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 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:

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

Analys

Kontoret har arbetat för att alla ska ha en bra arbetsmiljö, speciellt eftersom kontoret haft så många nyanställda.

Mätetal	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel lokaler som är tillgängliga	100	Uppgift saknas	 Tillgängliga lokaler	Samtliga chefer, Administrativ chef	2016-12-31
Analys Under 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät och därför saknas uppgifter om utfall.			Analys Lokalerna i Tekniska Nämndhuset är tillgängliga för personer med fysisk funktionsnedsättning. Förbättring kan ske för personer med synnedsättning. De tre projektkontor som är bemannade med personal är tillgängliga.		
 Andel som svarat högt: Kan rekommendera min arbetsplats till andra	84	Uppgift saknas	 Diskutera på APT	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys			Analys		

Mätetal	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Under 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät och därför saknas uppgifter om utfall.			Samtliga avdelningar/enheter har haft uppdraget att diskutera resultatet av medarbetarenkäten 2015 och det uppföljningsarbetet har fortsatt under 2016.		
 Mäta antal arbetsplatsträffar (APT) med diskussion om jämställdhets- och mångfaldsplanen (JMP)	100	100	 Göra jämställdhets- och mångfaldsplanen känd på kontoret	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Enligt det årshjul som finns framtaget ska jämställdhets- och mångfaldsplanen diskuteras en gång om året i samband med APT.			Analys Planen diskuteras enligt framtaget årshjul minst en gång om året. Planen lyfts även vid introduktion av nyanställda.		
 Skillnad på långtidssjukfrånvaro mellan kvinnor och män	0,8	0,15	 Tidiga insatser vid sjukdom	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Statistiken för långtidsfrånvaron ovan avser rullande 12 månader 1 november 2015 t o m 31 oktober 2016			Analys		

Mål:





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	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Mäta antalet genomförda aktiviteter	1	1	 Bjuda in till seminarier om jämställdhet och mångfald	HR-enheten	2016-12-31
Analys Alla personalansvariga chefer bjöds tillsammans med chefer på övriga tekniska förvaltningar in till utbildning inom jämlikhet, normkritik och mångfald.			Analys Workshopen som erbjöds under hösten 2016 riktade sig mot chefer för att öka kännedom om mångfald och normer. Den syftade till att skapa reflektion och diskussion kring ämnen relaterade till mångfald, jämlikhet, och inkluderande forum, samt erbjuda konkreta verktyg för fortsatt arbete på respektive enheter.		
 Värdesätta båda mäns och kvinnors insatser	96	Uppgift saknas	 Diskutera på APT	Samtliga chefer	2016-12-31

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
Analys Under 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät och därför saknas uppgifter om utfall			Analys Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ska diskuteras årligen på APT men även i samband med genomgång av medarbetarenkäten när den genomförs.		

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	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Respekt för olikheter	87	Uppgift saknas	 Diskutera på APT	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Under 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät och därför saknas uppgifter om utfall.			Analys Utfallet från medarbetarenkäten diskuteras på respektive APT och i förvaltningsgruppen.		

5§ Förena 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 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	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Kombinera privatliv och arbete	68	uppgift saknas	 Förläggning av sammanträden	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Under 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät och därför saknas uppgifter om utfall.			Analys Detta genomförs för alla möten och sammankomster som berör flertalet medarbetare.		
			 Vid behov tillåta arbete hemifrån	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Alla anställda har bärbara datorer för att möjliggöra arbete på distans vid behov.		

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

Analys

Frågan måste diskuteras ordentligt på APT vid genomgång av medarbetarenkäten. Ingen ska uppleva sig diskriminerad eller kränkande särbehandlad.

Mätetal	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
◆ 0 % diskriminering	0	Uppgift saknas	✓ Information om handlingsplan	HR-enheten, personalansvarig chef	2016-12-31
Analys Under 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät och därför saknas uppgiften. Målet för kontoret att ingen känner sig diskriminerad.			Analys Vid uppföljning av medarbetarenkäten uppmanas den som upplever sig diskriminerad att prata med sin chef eller personalfunktionen. Då ska chefen även informera om de riktlinjer som finns. Kontoret informerar om dessa riktlinjer vid introduktion av nyanställda.		

Mål:

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	Års mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
◆ 0 % diskriminering	0	Uppgift saknas	✓ Information om JMP och riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier och kränkande behandling för chefer och medarbetare	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
Analys Under 2016 genomfördes ingen medarbetarenkät och därför saknas uppgiften.			Analys Genomförs vid introduktioner åtminstone en gång per halvår. Under 2016 har det skett vid fyra tillfällen.		

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:



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

Alla chefer erbjuds utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Tester genomförs alltid och ibland arbetsprover som komplement till intervjuer och annan information för att säkerställa att ingen sökande diskrimineras och att alla värderas efter kompetens.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel chefer med utbildning inom kompetensbaserad rekrytering	100	100	 Utbildning i kompetensbaserad rekrytering	HR-enheten	2016-12-31
Analys Alla chefer har erbjudits utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Kontoret har under året genomfört en utbildning för chefer i kompetensbaserad rekrytering och diskrimineringslagstiftning i samband med rekrytering.			Analys Rekryteringsutbildning har genomförts vid ett tillfälle under våren 2016.		

Mål:

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.

Analys

HR-enheten säkerställer och påminner rekryterande chefer så att rätt information kommer med i annonserna. Arbetssökande med funktionsnedsättning ska ha samma möjligheter som övriga sökande och värderas efter kompetens.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
---------	--------	--------	------------------	---------------	-----------

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel platsannonser med rätt info	75		 Uppmuntra personer med funktionsnedsättning att söka lediga tjänster	Rekryteringsansvarig från HR, Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
Analys Informationen som ska finnas i alla annonser, men ännu inte finns med i alla, är: Vi välkomnar ansökningar från personer med funktionsnedsättningar då våra lokaler är tillgängliga och användbara för personer med nedsatt rörelse- och orienteringsförmåga.			Analys Andelen annonser med rätt information har ökat under 2016.		

Mål:

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 aktivt arbetat för att öka andelen utrikesfödda medarbetare. Framför allt har detta skett genom att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen, inte ställa för höga språkkrav utan anpassa efter arbetsuppgifterna om möjligt. Arbetet försvåras av att säkerhetspolisen kräver svenskt medborgarskap för många av våra befattningar då de är säkerhetsklassade och att våra befattningar ofta ställer krav på god svenska i tal och skrift. Andelen utrikesfödda har ökat till 8,8 % och andelen anställda med utländsk bakgrund på kontoret är 14,3 %.

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
 Andel utrikes födda medarbetare	7,0	8,8	 Beakta mångfaldsaspekten vid rekrytering	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
Analys Andelen utrikesfödda medarbetare har ökar från 5,9 % till 8,8 %.			Analys Kontoret har arbetat aktivt för att kunna rekrytera fler utrikesfödda medarbetare. Framför allt genom en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess så att ingen diskrimineras.		

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.

Analys

Andelen jämställda befattningsgrupper har ökat till 43 %.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Andel befattningar med jämn könsfördelning	50	43	 Beakta jämställdhetsaspekten vid rekrytering	Samtliga chefer	2016-12-31
Analys Tre av kontorets 7 befattningsgrupper med minst sju anställda är jämställda (inom 40 - 60 %).			Analys Kontoret försöker vid lika kvalifikationer och lika kompetens anställa män för att öka jämställdheten inom kontoret.		

9§ Insatser vid ojämna 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 fortsatt arbeta aktivt för att säkerställa att vi kommer att vara en jämställd arbetsgivare. Andelen manliga anställda har ökat under 2016 och vid årsskiftet 2016/2017 var fördelningen 57 % kvinnor och 43 % män. Ambitionen är att fördelningen inom kontoret ska hålla sig inom åtminstone 60 – 40 %.

Analys

Kontoret har lyckats jämna ut fördelningen män och kvinnor på kontoret och andelen tillsvidareanställda män uppgår till 43 %.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Öka andelen män	40	43	 Bägge könen vid anställningsintervju	Samtliga rekryterande chefer	2016-12-31
Analys Andelen män har ökat till 43 %. Bland tillsvidareanställda är andelen män 43 %.			Analys Bägge könen deltar oftast vid anställningsintervjuer. Det är väldigt få sökande som inte intervjuas av bägge könen.		

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:





Säkerställa en jämställd lönesättning

Beskrivning

Säkerställa en jämställd lönesättning

Analys

Löneanalys genomförs och jämställdhetsaspekten beaktas vid nyanställning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Kvinnors lön i % av männens lön	98	94	 Löneanalys och eventuell handlingsplan	Förvaltningsledningen	2016-12-31
Analys Kontoret har ökat andelen män, men nyanställningar innebär oftast konkurrens med övriga marknaden så det blir dyrare. Därför blir det svårt att öka kvinnors andel av männens lön om fler män rekryteras. Skillnaden inom befattningsgrupper varierar, oftast har männen högre lön men i vissa grupper har kvinnorna högre lön. Det är i allmänhet kopplat till relevant erfarenhet.			Analys Analys av män och kvinnors löner genomförs kontinuerligt, inte bara inför lönerrevision.		
 Antal genomförda utbildningar i lönestrategiskt arbete	1	1	 Utbildning genomförd under våren 2016	HR-enheten	2016-12-31
Analys Utbildning och genomgång i samband med löneprocess och löneöversyn.			Analys Viktigt att alla nya chefer får tillräckligt stöd och utbildning kring det lönestrategiska arbetet. Säkerställs genom utbildningsplan för chefer.		

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 utifrån kön identifieras upprättas handlingsplan.

Önskvärt resultat

Jämställda löner

Analys

Löneanalys genomförs och jämställdhetsaspekten beaktas vid nyanställning.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
---------	--------	--------	------------------	---------------	-----------

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	2016-12-31
Analys Kontoret har inte kunnat identifiera några osakliga löneskillnader. Det finns löneskillnader inom och mellan befattningsgrupper, oftast beroende på nyrekrytering. Hänsyn tas till detta vid lönerrevisionen så att eventuella skillnader minskas.			Analys Genomförs kontinuerligt.		
			✓ Ingen lönediskriminering vid föräldraledighet	Samtliga chefer	2016-12-31
			Analys Bevakas vid lönerrevision.		
			✓ Prioriterade grupper/individer inför lönerrevision	Förvaltningsle dningen	2016-12-31
			Analys Inför varje lönerrevision beslutar ledningsgruppen om eventuella prioriterade grupper. 2016 prioriterades inga speciella grupper inom lönerrevisionen.		

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	2016-12-31
			Analys Information sker vid genomförandesamtal med de fackliga organisationerna inför lönerrevision.		

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. Lönekartläggningen baseras på tillsvidareanställda per den 2016-12-31. I övrigt hänvisas till den lönekartläggning som sker för staden på central nivå, där kontoret deltar.

Projektledare						
	Antal kvinnor	37		101,6 %	medianlön	Kvinnor/Män
	Antal män	25		105,6 %	medianålder	K/M
				99,2 %	medellön	K/M
				97,5 %	medelålder	K/M
Byggprojektledare/projekteringsledare/ansvarig genomförandeprojekt						
	Antal kvinnor	19		99,3 %	medianlön	K/M
	Antal män	17		100,0 %	medianålder	K/M
				100,2 %	medellön	K/M
				100,3 %	medelålder	K/M
Landskapsarkitekt						
	Antal kvinnor	9		113,2 %	medianlön	K/M
	Antal män	5		117,1 %	medianålder	K/M
				108,7 %	medellön	K/M
				102,7 %	medelålder	K/M
Värderare						
	Antal kvinnor	4		110,1 %	medianlön	K/M
	Antal män	10		100,0 %	medianålder	K/M
				103,0 %	medellön	K/M
				101,2 %	medelålder	K/M
Enhetschefer						
	Antal kvinnor	8		96,9 %	medianlön	K/M
	Antal män	9		112,8 %	medianålder	K/M
				92,2 %	medellön	K/M
				105,9 %	medelålder	K/M

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Kontoret har inte haft några diskrimineringsärenden under 2016.

Kontoret har under 2016 arbetat aktivt för att jämna ut könsfördelningen på kontoret och lyckats öka andelen män till 43 %, vilket innebär att det uppsatta årsmålet på minst 40 % män är uppfyllt. Andelen utrikesfödda medarbetare är 8,8 %. 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 2016 har antalet tillsvidareanställda ökat med 3,9 %, vilket innebär att kontoret fortsätter växa och personalökningen ligger något högre under året jämfört med 2015 då den var 3 %. Under 2016 rekryterades 32 anställda utanför förvaltningen och totalt 19 anställda avslutade sin anställning på kontoret (pensioneringar och uppsägningar på egen begäran). 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).