

Fastighetsnämnden

Jämställdhets- och mångfaldsplan 3- årsplan

2017-2019

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 önsksningar.

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

Roller och ansvar

Förvaltningschefen

Förvaltningschefen har huvudansvaret för verksamheten vilket innebär ansvar för att jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning och stadens riktlinjer och att upprätta planer som biläggs verksamhetsplanen. I ansvaret ingår också att följa upp och redovisa årets aktiviteter i verksamhetsberättelsen och

rapportera eventuella avvikelser från målen samt utvärdera och redovisa resultatet i efterföljande planperiods jämställdhets- och mångfaldsplan.

Chefer och arbetsledare

Avdelningschefer, enhetschefer och arbetsledare har också ansvar för att bidra till att planens mål uppnås genom att arbeta för att öka medvetenheten om jämställdhets- och mångfaldsfrågorna inom sin avdelning/enhet samt för att arbeta förebyggande så att kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering inte förekommer. Om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer har respektive personalansvarig chef ansvar för att omedelbart vidta åtgärder.

Medarbetare

Alla medarbetare har ett ansvar för att bemöta varandra med respekt och att medverka till att det utvecklas ett gott arbetsklimat med en uppriktig vilja till problemlösning.

Förvaltningsgruppen

Förvaltningsgruppen, som är tillika skyddskommitté, har en roll i att samverka kring kontorets arbetsmiljöfrågor där jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ingår. Förvaltningsgruppen diskuterar och följer upp jämställdhets- och mångfaldsfrågorna. Fackliga representanter deltar också i arbetet med att ta fram kontorets jämställdhets- och mångfaldsplan. HR-enheten samordnar mångfalds- och jämställdhetsarbetet på kontoret.

Uppföljning

Planarbetet ska följas upp årligen i samband med verksamhetsberättelsen. Analys och utvärdering av resultatet från föregående planperiod redovisas i den nya planen för den kommande treårsperioden.

3 Arbetsförhållanden

Fastighetskontoret ska vara en arbetsplats med öppet klimat där olikheter ses som en tillgång och som främjar nytänkande, kreativitet och lärande. Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla och vara helt fria från diskriminering och kränkande särbehandling. Alla ska känna att de är respekterade av både kollegor och chefer och alla har också ett ansvar för att utveckla ett gott arbetsklimat med ärlig vilja till problemlösning. För att detta ska lyckas krävs såväl en medvetenhet och en delaktighet samt ett ansvar hos chefer, medarbetare och fackliga organisationer kring dessa frågor.

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:

Alla medarbetare och chefer ska känna till innehållet i fastighetskontorets jämställdhets- och mångfaldsplan samt policy mot kränkande särbehandling.

Mål:

Både män och kvinnor upplever att de överlag har en hanterbar arbetsbelastning.

Beskrivning

Alla medarbetare kan ibland uppleva en för hög arbetsbelastning men belastningen ska inte behöva upplevas olika beroende på kön.

Önskvärt resultat

Män och kvinnor har samma upplevelse av arbetsbelastning.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Upplevd arbetsbelastning i medarbetarenkäten bryts på kön.			 Arbetsmiljöfrågor diskuteras och följs upp i olika sammanhang till exempel förvaltningsgrupp och i samband med tertialrapportering och verksamhets berättelse.	Personalhandläggare/Personalenhet	2017-12-31
			 Området arbetsbelastning i medarbetarenkäten analyseras och enhetsvisa handlingsplaner upprättas.	Samtliga chefer	2017-12-31
			 Utbildning av nya chefer i rehab och arbetsmiljö.	Personalhandläggare/Personalenhet	2017-12-31

Mål:

Inga skillnader finns mellan kvinnor och män avseende långtidssjukfrånvaro.

Beskrivning

Det bör inte finnas någon skillnad på hur mycket kvinnor respektive män är långtidssjuka.

Önskvärt resultat

Samma utfall för både kvinnor och män

Uppföljningsmetod

Jämix

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Långtidssjukfrånvaron bryts på kön.			▶ Fastighetskontoret deltar i Jämix årligen och resultatet diskuteras i lednings- och förvaltningsgrupp.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2017-12-31

Mål:

Medarbetare trivs på fastighetskontoret och kan rekommendera sin arbetsplats till andra.

Beskrivning

Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Det innebär att medarbetarna ska kunna rekommendera sin arbetsplats till andra.

Önskvärt resultat

Medarbetarna ska kunna rekommendera sin arbetsplats till andra.

Uppföljningsmetod

Medarbetarundersökning

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som svarar högt (8-10) ökar från 76 till 80 på frågan "På min arbetsplats behandlas alla med respekt".			▶ Genomföra åtgärder i enlighet med strategin och handlingsplanen för att stärka kontorets arbetsgivarvarumärke.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenhet	2017-12-31
■ Medarbetare rekommenderar sin arbetsplats till andra.					

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

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

Mål:

Fler upplever att de, på ett bra sätt kan förena arbete och privatliv.

Beskrivning

Fastighetskontoret kommer under perioden att sträva efter att underlätta för både kvinnliga och manliga medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Önskvärt resultat

Både manliga och kvinnliga medarbetare upplever att de kan förena arbete och privatliv

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ "Andel som svarat högt (8-10) på: Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt privatliv" ökar från 62 till 75.	75		▶ Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster.	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Föräldralediga ska inte halka efter löneutvecklingen på grund av sin ledighet.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	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:

Det finns ingen upplevd diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling på fastighetskontoret.

Beskrivning

På fastighetskontoret känner sig ingen medarbetare diskriminerad, trakasserad eller upplever kränkande särbehandling

Önskvärt resultat

Det finns ingen upplevd diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling på fastighetskontoret.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkät

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andelen medarbetare som inte upplever sig diskriminerade på sin arbetsplats ska vara 100%.	100		▶ Om en medarbetare har upplevt kränkande särbehandling och/eller trakasserier ska det utredas skyndsamt.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Rutiner för att motverka kränkande särbehandling inklusive trakasserier ska göras kända på förvaltningen. Detta i samband med introduktion av nya medarbetare och varje år på APT där jämställdhets- och mångfaldsplanen tas upp.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer, Personalhandläggare/Personalenhet	2017-12-31

4 Rekrytering

Fastighetskontoret ska ha en medveten och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess som bygger på kompetens. Inga kandidater i rekryteringsprocessen får väljas bort på osakliga faktorer. Kvalifikationskraven ska inte heller vara högre ställda än vad som är nödvändigt för tjänsten.

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:

Vid rekrytering av nya medarbetare ska chefer genomföra en icke diskriminerande kompetensbaserad rekryteringsprocess.

Önskvärt resultat

Vid rekrytering ska samtliga chefer genomföra icke diskriminerande kompetensbaserade rekryteringar

Uppföljningsmetod

Alla nya chefer genomgår utbildning inom kompetensbaserad rekrytering.

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
 Alla nya chefer genomgår utbildning inom kompetensbaserad rekrytering.			 Chefer beaktar mångfaldsperspektivet vid rekrytering.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			 Fortlöpande utbilda kontorets chefer i kompetensbaserad rekrytering. HR-enheten stöttar cheferna i rekryteringsprocessen och utgår ifrån de rekryteringsmallar som finns.	Personalhandl äggare/Person alenhet, 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:

Det ska vara lika enkelt att utvecklas i organisationen för båda könen.

Beskrivning

Fastighetskontoret ska skapa förutsättningar för arbetstagare att utvecklas i sitt arbete oavsett kön.

Önskvärt resultat

Medarbetarna upplever att det finns goda utvecklingsmöjligheter oavsett kön.

Uppföljningsmetod

Jämix samt medarbetarenkäten

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel jämställda yrkesgrupper ökar.			 I den mån det är genomförbart arbetar kontoret för en jämn könsfördelning i arbets- och projektgrupper.		2017-12-31
■ Karriärvägar, dvs möjligheten att bli chef, är lika för kvinnor och män.					

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:

Chefer som har två likvärdiga sökanden och en icke jämställd arbetsgrupp ska beakta jämställdhetsperspektivet vid val av kandidater.

Beskrivning

Fastighetskontoret ska arbeta aktivt för att säkerställa att man kommer att vara en jämställd arbetsgivare.

Önskvärt resultat

För att få ett så brett urval som möjligt ska alla fastighetskontorets platsannonser uppfattas som inkluderande. HR ansvarar för kvalitetssäkring av annonser.

Uppföljningsmetod

Jämix

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
■ Andel jämställda yrkesgrupper öka.			 I den mån det är genomförbart arbetar kontoret för en jämn könsfördelning i arbets- och	Samtliga chefer	2017-12-31

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
			projektgrupper.		
			 Om möjligt ska kontoret representeras av båda könen genom hela rekryteringsprocessen.	Personalhandl äggare/Person alenhet, Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

5 Lönefrågor

Fastighetskontorets principer för lönesättning bygger på de principer som de centrala parterna kommit överens om i respektive lokalt kollektivavtal. Lönerna ska vara individuella, sakliga och får inte vara lönediskriminerande. Lönepolitiken ska också bidra till att vi kan attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetar med rätt kompetens för den verksamhet vi bedriver.

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:

Inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män förekommer utifrån samma befattning.

Uppföljningsmetod

Lönekartläggning

Mätetal	Årsm ål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrup p	Slutdatum
— Lönekartläggning.			 Fastighetskontoret genomför årligen en lönekartläggning och löneanalys för att identifiera eventuella osakliga löneskillnader.	Personalhandl äggare/Person alenhet	2017-12-31
			 Kontoret ska utarbeta och implementera en lönestrategi/lönepolicy.	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:

För de fall där osakliga löneskillnader utifrån kön identifieras upprättas en handlingsplan i syfte att rätta till skillnaderna.

Uppföljningsmetod

Löneanalys och lönekartläggning

Mätetal	Årsmål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvariggrupp	Slutdatum
— Årlig lönekartläggning och löneanalys.			 Vid upptäckt av osakliga löneskillnader, efter arbetsvärdering och lönekartläggning, tas handlingsplan fram.	Förvaltningsledningen	2017-12-31

6 Lönekartläggning

Fastighetskontoret gör årligen en lönekartläggning för att analysera och kartlägga lönestrukturer inför löneöversynen.

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Fastighetskontoret har under föregående period inga diskrimineringsärenden.

För att på ett så bra sätt som möjligt nå ut med innehållet i kontorets jämställdhets- och mångfaldsplan beslutade man att trycka upp en särskild populärversion av planen och distribuera den. I kontorets APT-material som ska tas upp på alla enheter, finns också ett avsnitt som tar upp jämställdhets- och mångfaldsplanen. I kontorets introduktion för nyanställda informeras om planen samt också var man kan få mer information om den. En kontinuerlig uppföljning görs av statistik kring sjukfrånvaro, arbetsskador, löner mm för att se om olika faktorer påverkas av kön och ålder. Som en del i medarbetarsamtalet har individuella utvecklingsplaner för samtliga medarbetare tagits fram. I lönekartläggningen har inga osakliga löneskillnader hittats.