



Mångfald & jämsällldhet

Årets arbete vid fastighetskontoret 2009



Vad gör fastighetskontoret?

Fastighetskontoret förvaltar och utvecklar ett unikt och spännande fastighetsbestånd. I förvaltningsuppdraget ingår även förvaltning av mark i andra kommuner än Stockholm.

Vårt fastighetsinnehav består av kommunala förvaltningsbyggnader, sommarstugor och torp, villor, hyreshus, kommersiella kontorsfastigheter, slott, herrgårdar, verkstadsindustrier, livsmedelsindustrier, lagerbyggnader, skogsbruk, naturreservat, bostadsrätter, parkeringar, skolbyggnader, parklekar, inom- och utomhusbad, saluhallar, ridhus, kulturbyggnader med mera.

Vilken utgångspunkt har mångfalds- och jämställdhetsarbetet?

Vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete sker ur både ett internt och ett externt perspektiv. Utgångspunkten ligger bland annat i gällande lagstiftning, kommunfullmäktiges mål och uppdrag, Stockholms stads jämställdhetspolicy, våra framtagna mål, vår vision samt vår värdegrund.

Vår vision ”Ett Stockholm i världsklass – där vi skapar värden och attraktiva miljöer som lämnar positiva avtryck” inspirerar oss och driver oss framåt i vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete. Medarbetarna har tillsammans med cheferna arbetat fram vår värdegrund som gör att de flesta kan identifiera sig med arbeta utifrån den. Värdegrunden ger oss både vägledning i hur vi ska förhålla oss till vårt interna arbete samt hur vi ska bemöta våra hyresgäster, kunder, samarbetspartner, uppdragsgivare och medborgare.

Mångfalds- och jämställdhetsplanen är en treårsplan som varje år ska följas upp och utvärderas. Uppföljningen ska säkerställa att vi rör oss mot de uppsatta målen tillräckligt snabbt, att våra arbetsmetoder är de rätta samt att vi hittar och finner orsaker till eventuella avvikelser. Utvärderingen ska omfatta hela processen. Syftet är att klarlägga att vi styr mot rätt mål och se om mångfalds- och jämställdhetsarbetet har uppnått sitt syfte.

Vår policy mot trakasserier och sexuella trakasserier ligger som en bilaga till mångfalds- och jämställdhetsplanen.

Fastighetskontorets viktigaste resurs

Fastighetskontorets viktigaste resurs är medarbetarna. Kompetenta och engagerade medarbetare är en förutsättning för att vi ska nå våra övergripande mål, med fokus på kundvård och lönsamhet. Vi har 123 medarbetare varav 48 är kvinnor och 75 är män.

Inom fastighetskontoret är mångfald en tillgång som bidrar till en kreativ utveckling av såväl vår verksamhet som gruppdynamiken i vår organisation. Blandade arbetsgrupper främjar nytänkande och bidrar till ett professionellt förhållningssätt där alla tar ansvar för helheten.



Våra mål och ambitioner är höga vad gäller mångfalds- och jämställdhetsarbetet. Hos oss ska det inte förekomma några former av kränkande behandling, såsom diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Vår arbetsplats ska vara fri från kränkande behandling i form av osynliggörande, förlöjligande eller undanhållande av information. Fastighetsdirektören har det yttersta ansvaret för att det inte förekommer någon form av kränkande behandling på kontoret. Självklart har även kontorets övriga chefer och alla medarbetare ett mycket stort ansvar.

Året som gått – en utvärdering av 2009 års plan

Mångfalds- och jämställdhetsarbete i samverkan

Fastighetskontoret har under året bedrivit mångfalds- och jämställdhetsarbetet i samverkan med de fackliga organisationerna. En partsammansatt arbetsgrupp har träffats regelbundet under året för diskussion och behandling av olika frågeställningar.

Jämställdhetsindex 2008

Fastighetskontoret har under året deltagit i Nyckeltalsinstitutets benchmarkprojekt JÄMIX. Syftet med projektet är att mäta jämställdheten i den egna organisationen och samtidigt göra jämförelser med övriga organisationer som deltar i projektet. Ett jämställdhetsindex tas fram som grundar sig på nyckeltal/indikatorer inom nio områden: yrken, ledning, chefsskap, ersättning, ohälsa, föräldraskap, arbetstid, trygghet samt aktivt jämställdhetsarbete.

Fastighetskontorets jämställdhetsindex 2008 blev 106 poäng, där områdena ”yrken” och ”ledning” har lägst jämställdhet. Medianvärdet i årets undersökning låg på 109 poäng.

Fastighetskontoret är en teknisk förvaltning där kvinnorna arbetar inom traditionellt kvinnliga yrken (exempelvis administratörer och assistenter) medan männen återfinns i de traditionellt manliga yrkena (förvaltare, projektledare). Fastighetskontorets målsättning är att framtida nyrekryteringar ska bidra till en jämnare könsfördelning inom de olika yrkeskategorierna. Vi kommer också, på lång sikt, arbeta för att öka mångfalden på chefspositioner samt i ledningsgruppen.

Information och utbildning om nya diskrimineringslagen

Under våren 2009 har medarbetarna inom fastighetskontoret fått information om den nya diskrimineringslagen som trädde ikraft den 1 januari 2009.

Fastighetskontorets chefer har ett särskilt ansvar att bevaka att inte diskriminering förekommer inom kontoret och har därför genomgått en halvdagsutbildning i den nya lagstiftningen.

Utbildningsinsatsen genomfördes i samarbete med Stockholms stads diskrimineringsfunktionär och omfattade allas ansvar gentemot varandra, kontorets kunder och samarbetspartners samt allas ansvar gentemot uppdragsgivare och medborgare.

Värderingsövningar

Under våren 2009 genomförde vi värderingsövningar med ett antal medarbetare på fastighetskontoret. Syftet var att öka kunskap och förståelse för varandra och att öka medvetenheten om sina egna och gruppens värderingar. Övningarna bidrog till att deltagarna aktivt kunde reflektera över sina egna handlingar, i vissa fall ompröva sina

uppfattningar och till att öka förståelsen för vad vi förmedlar, både muntligt och kroppsligt.

Medarbetar- och lönesamtal

Ett av fastighetskontorets mål för 2009 var att utveckla former och metoder för medarbetar- och lönesamtal. Under året har ledningen beslutat att samtliga befattningar inom kontoret ska ha en rollbeskrivning. Till denna ska sedan kopplas tydliga årsmål som befattningshavaren och chefen kommit överens om. Rollbeskrivningen och den enskildes årsmål ska sedan fungera som underlag vid medarbetarsamtalet.

Vi kommer de närmaste åren fortsätta att utveckla våra metoder för medarbetar- och lönesamtal (ingår som en aktivitet i 2010 – 2012 års mångfalds- och jämställdhetsplan).

Anpassad arbetstid

Alla medarbetare som har barn upp till 12 år har enligt lag möjlighet att förkorta sin arbetstid.

Fastighetskontoret vill utöver detta underlätta för medarbetarna att förena arbete med föräldraskap. Därför har vi under året haft en generös inställning till medarbetarnas behov av att anpassa sitt arbete och sina arbetstider där det har varit möjligt. Vår ambition har också varit att förlägga möten på tider som passar de flesta av våra medarbetare.

Arbetsmarknadsdagar

Fastighetskontoret medverkar regelbundet vid olika arbetsdagar. Syftet är att stärka vårt arbetsgivarvarumärke och erbjuda framtidens medarbetare praktikplatser och examensjobb. Under 2009 har fastighetskontoret medverkat vid två arbetsmarknadsdagar på Kungliga Tekniska Högskolan (KTH). Vår ambition är att öka intresset för fastighetsbranschen hos både kvinnliga och manliga studenter och bemannar alltid vår monter med både kvinnliga och manliga medarbetare.

Introduktion av nyanställda

Mångfald och jämställdhet utgör en viktig del i fastighetskontorets introduktion av nyanställda. Under året har vi informerat de nyanställda om mångfalds- och jämställdhetsplanens innehåll. Var och en har fått ett eget exemplar av planen och vi har uppmuntrat de nyanställda att läsa igenom den. De nyanställda har också fått information om var på intranätet man kan läsa om fastighetskontorets och stadens arbete med mångfald och jämställdhet.

Rekrytering och platsannonser

På fastighetskontoret är mångfald en tillgång som bidrar till en kreativ utveckling av såväl verksamheten som gruppdynamiken. Under året har vi lagt stor vikt vid att utforma våra platsannonser så att alla med rätt kompetens känner sig välkomna att söka. Vårt mål är att nyrekryteringar ska bidra till en jämnare könsfördelning inom våra yrkeskategorier samt en mix av medarbetare med olika bakgrund, erfarenhet och kompetens.

För att nå ut till alla medborgare har vi annonserat på ”jobb i stan” (stockholm.se) samt i dagstidningar och i vissa branschanknutna tidningar.

Tillgänglighet, trygghet och säkerhet

Under året har vi genomfört ett flertal åtgärder för att skapa bättre tillgänglighet och trygghet i våra offentliga lokaler. Vi har tillgänglighetsanpassat hissar och utrustat dessa med hisstelefoner. I ett antal byggnader har vi förbättrat entré- och fasadbelysningen.

Kundmöten fria från diskriminering

Under året har vi tagit fram rutiner och styrdokument inom enheten kontorsservice där syftet är att säkerställa att mötet med kunder ska vara fri från diskriminering och kränkande särbehandling. Alla kunder och medarbetare inom kontorsservice ska behandlas likvärdigt och respektfullt.

Medarbetarna i växeln har genomgått utbildning i kundkommunikation med fokus på kvalitet, bemötande och effektivitet.