



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2014 - 2016

Familjebostäders arbete med jämställdhet och mångfald utgår från bolagets mångfalds- och jämställdhetspolicy, den gällande lagstiftningen och stadens styrdokument. Lagarna har, tillsammans med stadens styrdokument och vår policy, till ändamål att motverka diskriminering av alla slag, och att främja jämställdhet, jämlikhet, mångfald och integration. Vi utvecklar en organisation där män och kvinnor är jämnt representerade inom verksamheten och där mångfald bejakas.

Inledning

Från och med den 1 januari 2009 gäller den nya Diskrimineringslagstiftningen. Lagens ändamål är 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.

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivare med 25 eller fler anställda skyldiga att upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. En jämställdhetsplan ska upprättas vart tredje år.

Arbetsgivare ska också arbeta målinriktat för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen rekommenderar arbetsgivare att planmässigt arbeta för att förebygga diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Stockholms stad har beslutat att vidga arbetet än mer genom att i en och samma plan behandla jämställdhets- och mångfaldsfrågor.

Definitioner av viktiga begrepp

Jämställdhet

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Mångfald

Mångfald innebär att människors lika värde respekteras - oavsett etnicitet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, eller ålder.

Diskrimineringsgrunder

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en etnisk tillhörighet. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering – samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare.

Funktionshinder

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Begränsningen kan ha funnits vid födseln, uppstå senare eller förväntas uppstå. Det är omgivningen som sätter upp hinder för en person med funktionsnedsättning så att hon eller han får ett handikapp.

Kön

Juridiskt kön eller transsexuella.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Att någon identifierar sig utanför normerna för (sitt) kön – genom klädsel eller på annat sätt.

Religion och annan trosuppfattning

"Annan trosuppfattning" innebär något annat än "religion" men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar.

Åskådningar som buddism, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

Sexuell läggning

Homo-, bi-, eller heterosexuell läggning.

Ålder

Diskrimineringsgrunden ålder tar sikte på fysisk persons levnadsålder, räknad från personens födelse. Därmed omfattas både barn, ungdom och äldre utan att det finns vare sig en nedre eller övre åldersgräns.

Diskriminering

Diskriminering är om arbetsgivaren behandlar en anställd sämre än någon annan anställd och behandlingen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna: etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringen kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier.

Direkt diskriminering är när arbetsgivaren missgynnar en anställd genom att behandla den anställda sämre än någon annan anställd behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering är när arbetsgivaren missgynnar en anställd genom tillämpning av en bestämmelse eller ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna anställda utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. I arbetslivet kan en anställd utsättas för trakasserier av en annan anställd. En arbetsgivare får enligt lag inte trakassera en anställd.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet och som är ovälkomna. I arbetslivet kan en anställd utsättas för sexuella trakasserier av en annan anställd. En arbetsgivare får enligt lag inte utsätta en anställd för sexuella trakasserier.

Planen

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska upprättas minst vart tredje år. Denna plan börjar gälla 1 januari 2014. En ny plan ska upprättas senast till år 2016.

Målinriktat arbete

Övergripande arbete

Oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, funktionshinder, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, ålder eller annat som kan påverka vårt förhållande till varandra, ska alla behandlas lika.

Kränkande särbehandling får inte förekomma i verksamheten. Varje chef är skyldig att förebygga att sådant inte äger rum, och att utan dröjsmål utreda om en anmälan om kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier skulle uppkomma.

Det är företagsledningens uppgift att se till att jämställdheten och mångfalden utvecklas, att policyn och lagarna följs, men det är också alla chefers och medarbetares ansvar att värna och aktivt utveckla jämställdheten i bolaget. Personalenheten utgör en stödfunktion i detta arbete.

Mål och aktiva åtgärder

Mål	Att alla medarbetare i sitt dagliga arbete, ska verka för att bolagets jämställdhets- och mångfaldsarbete efterlevs.
Aktiva åtgärder	Efter det att jämställdhets- och mångfaldsplanen är fastställd av styrelsen ska planen tas upp och diskuteras på nästkommande enhetsmöte. Planen ska finnas tillgänglig för och förankras hos alla medarbetare. Varje enhet ska löpande integrera jämställdhets- och mångfaldsaspekter i sitt arbete i enlighet med de riktlinjer som anges i planen.
Ansvarig	När planen är fastställd av styrelsen är det alla chefers ansvar att informera sina medarbetare.
Uppföljning	Personalenheten följer upp att planen diskuterats på nästkommande enhetsmöte.

Läs mer;

Riktlinjer och handlingsplan mot kränkande särbehandling finns på intranätet Porten under – Om FB – Riktlinjer & policies – Kränkande särbehandling.

I checklista - när nyanställd börjar - finns en punkt om var dokumenten om jämställdhet och mångfald samt kränkande särbehandling återfinns på Porten.

Arbetsförhållanden

Den psykiska arbetsmiljön ska vara sådan att mobbning, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling på arbetsplatser inte förekommer. Med sexuella trakasserier avses ovälkommet beteende av sexuell natur eller annat ovälkommet beteende som grundas på kön. Könsdiskriminerande affischering får inte förekomma i bolagets lokaler. Vid samvaron på arbetet ska inte förekomma nedvärderande uttryck som kan upplevas stötande.

Arbetsförhållandena på arbetsplatsen ska lämpa sig för alla, oavsett kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller sexuell läggning.

Mål och aktiva åtgärder

Mål	Ingen medarbetare ska känna sig trakasserad eller kränkt på sin arbetsplats. Det ska inte finnas några praktiska hinder för att ha både män och kvinnor anställda i alla yrkeskategorier.
Aktiva åtgärder	Alla medarbetare har ett gemensamt ansvar att säga ifrån när trakasserier och kränkningar förekommer på arbetsplatsen. Ritningsgranskningsgruppen granskar vid ny- och ombyggnad av personallokaler att det i den fysiska arbetsmiljön inte finns några praktiska hinder för att ha både män och kvinnor anställda i alla yrkeskategorier. I

	granskningen ingår också att se till att funktionshinder inte försvårar anställning eller arbetets utförande.
Ansvarig	Chefen och medarbetaren
Uppföljning	Medarbetarenkäten

Rekrytering

Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga tjänster.

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete. När det inte råder i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.

Könsfördelning – chefer 2013-09-30

	Kvinnor	Män
Företagsledningen	3	3
VD	1	
VD-staben	3	2
Kommunikation avdelningen	1	
Administrativa avdelningen	2	2
Projektutvecklingsavdelningen	2	3
Fastighetsavdelningen	10	11
<i>Summa chefer</i>	19	18
Totalt antal medarbetare	124	154

Mål och aktiva åtgärder

Mål	Andelen medarbetare totalt ska motsvara mångfalden i stadens befolkning för att avspegla stadens befolkningsstruktur. Bolaget ska verka för att mångfalden bland chefer ska öka i bolaget. För att få till stånd en verklig mångfald inom bolaget behövs insatser för att öka mångfalden också på chefspositioner och tjänster på handläggarnivå.
Aktiva åtgärder	Vid nyanställning är det utbildning och erfarenhet som är avgörande. Platsannonser ska utformas med hänsyn tagen till jämställdhets- och mångfaldsaspekterna. När externa rekryteringsfirmor används ska de vara väl informerade om vår jämställdhets- och mångfaldspolicy.

Ansvarig	Rekryterande chef med stöd från Personalenheten
----------	---

Löner

Bolagets lönesättning är individuell och lönesättningen ska grundas på fastställda kriterier och ska göras på samma värderingar för kvinnor och män. För lönestatistik har bolagets samtliga befattningar klassificerats enligt Klassigo. Klassificeringen ger ett statistiskt underlag och marknadsinformation från branschen i utvärdering av bolagets lönestruktur. Enligt lagen ska en lönejämförelse mellan män och kvinnor göras vart tredje år.

Även föräldralediga ska ingå i de årliga lönerevisionerna och bedömas individuellt utifrån var och ens egna kvalifikationer och prestationer. Enligt den nya lagen som trädde i kraft den 1 juli 2006 sägs att: "föräldraledighet i princip inte ska påverka en individs löneutveckling". Den föräldralediga ska i praktiken ha samma rätt till löneutveckling som om han eller hon inte hade varit ledig".

Mål och aktiva åtgärder

Mål	Lönesättningen ska grundas på samma lönekriterier för kvinnor och män.
Aktiva åtgärder	Alla medarbetare ska informeras om hur löneprocessen fungerar samt vilka kriterier som används vid lönesättning. Individuell lön förutsätter samtal mellan chef och medarbetare om uppsatta mål, resultat och koppling till lön.
Ansvarig	Alla chefers ansvar tillsammans med Personalenheten
Uppföljning	För att säkerställa neutraliteten i lönerna, görs en lönejämförelse årligen efter avslutad lönerevision. Utifrån resultatet tas en handlingsplan fram. Medarbetarenkätens resultat.

Kompetensutveckling

Utbildning som stärker kompetens och mångfaldsarbetet i bolaget ska genomföras systematiskt.

Vid det årliga medarbetarsamtalet förs en dialog om arbetsförhållanden, förutsättningar, utvecklings- och framtidsmöjligheter som ska bidra till bolagets verksamhetsutveckling.

Mål och aktiva åtgärder

Mål	Medarbetarna ska ha rätt kompetens för att utföra sina arbetsuppgifter och uppfylla bolagets strategiska mål.
Aktiva åtgärder	Bolaget tar varje år fram en utbildningsplan som fastställs i företagsledningen. Planen innehåller en omfattande och systematisk utbildningsverksamhet. Lika villkor ska gälla mellan kvinnor och män beträffande kompetensutveckling. Utbildning som stärker kompetens och mångfaldsarbetet i bolaget ska genomföras systematiskt.
Ansvarig	Företagsledningen och respektive chef
Uppföljning	Medarbetarenkätens resultat

Förvärvsarbete och föräldraskap

Inför varje längre föräldraledighet ska närmaste chef ha ett planerat samtal med berörd medarbetare för att komma överens om hur kontakterna ska upprätthållas under ledigheten. Det är respektive chefs ansvar att berörda medarbetare, om de så vill, förses med löpande information om verksamheten. Medarbetaren ska också bjudas in till aktiviteter som berör såväl den egna enheten som Familjebostäder i stort. Givetvis har medarbetaren också ansvar för att hålla kontakt med arbetsplatsen.

Mål och aktiva åtgärder

Mål	Verka för att underlätta för både manliga och kvinnliga medarbetare att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.
Aktiva åtgärder	Mötestider bör förläggas inom flextidsramen och vid deltidsarbete ska arbetsbelastningen anpassas.
Ansvarig	Respektive chef
Uppföljning	Medarbetarenkäten

Det dagliga arbetet

Familjebostäder har, som kommunalt bostadsbolag, flera roller. Vi kan definieras som arbetsgivare, som hyresvärd, kund, leverantör och en aktör i staden. Ingen av rollerna är isolerad, utan utgör en del i vår verksamhet.

Det innebär att vår organisation i det dagliga arbetet, såväl i interna som externa kontakter ska präglas av respekt, jämställdhet och mångfald. Därmed ska kunskap och medvetenhet om jämställdhet och mångfald öka i bolaget.

Som en av stadens aktörer har vi ett ansvar för att verka för en hållbar stadsutveckling med ett särskilt uppdrag att öka attraktiviteten i ytterstaden. Detta görs bland annat genom att prioritera ytterstaden i underhållsplan och genom särskilt riktade satsningar.

Att åstadkomma en positiv utveckling i ytterstaden innebär att arbeta för att öka integrationen och att bryta utanförskap. Aktiviteter planeras för barn och unga i våra bostadsområden i syfte att skapa en ökad delaktighet och meningsfull sysselsättning under loven och annan fritid.

Dessa mål sätts och följs upp i Familjebostäders verksamhetsplan för 2014.

Mål och aktiva åtgärder

Mål	Säkerställa mångfalden inom bolaget
Aktiva åtgärder	Bolaget ska ha beredskap att ta emot minst tre praktikanter eller examensarbetare sett ur ett mångfaldsperspektiv. Erbjuda 80 ungdomar feriearbete sett ur ett mångfaldsperspektiv.
Ansvarig	Personalenheten i samarbete med avdelningscheferna
Uppföljning	Årlig uppföljning

Samverkan

Samverkan med de fackliga organisationerna om jämställdhets- och mångfaldsplanen sker i Planeringskommittén.

Uppföljning 2013

I början av 2014 tas statistik fram till Stockholms Stadshus AB, som är könsuppdelad, och visar utvecklingen inom flera personalrelaterade områden under 2013.

- Antal anställda – könsuppdelad statistik inom olika avtalsområden
- Sjukfrånvaro (procent av ordinarie arbetstid)
- Föräldraledighet (procent av ordinarie arbetstid)
- Arbetstid – frånvaro/närvaro (procent av ordinarie arbetstid)
- Fysisk miljö – antal arbetsskador
- Kompetensutveckling – fördelning av antalet utbildningsdagar

- Rekrytering
- Kartläggning av lön enligt Klassigo befattningsvärderingssystem inklusive löneanalys och handlingsplan.