LIKABEHANDLINGSPLAN FÖR
STOCKHOLM VATTEN 2015-2017

STOCKHOLM Vatten

Innehållsförteckning

LIKABEHANDLINGSARBETET PÅ STOCKHOLM VATTEN 2

POLICY 2
STOCKHOLM VATTENS DEFINITION AV LIKABEHANDLING 2
PLANENS SYFTE OCH ANVÄNDNING 2
ARBETSSÄTT 2
INFORMATION OCH KOMMUNIKATION 3
ORGANISATION OCH ANSVAR 3
FOKUSOMRÅDEN FÖR PERIODEN 3

FOKUSOMRÅDEN 2015-2017 4

ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA 4
FÖRÄLDRASKAP OCH ARBETE 4
REKRYTERING 5
TILLGÄNGLIGHET 5
UTVECKLINGSMÖJLIGHETER 6
LÖN 6

ÅRLIG UPPFÖLJNING – REVISION 7

UPPFÖLJNING AV AKTIVITETER 2014 7

DEFINITIONER OCH FÖRKLARINGAR 8

REGLER OCH RIKTLINJER 8

Likabehandlingsarbetet på Stockholm Vatten

Policy

Stockholm Vatten har tagit DO´s rekommendationer om att samla allt planmässigt och systematiskt arbete kring jämställdhet, mångfald och främjandet av lika rättigheter och möjligheter under likabehandlingsbegreppet vilket också innebär en gemensam plan. I bolagets personalpolicy förtydligas bolagets ställningstagande inom området likabehandling och anger att bolaget arbetar målinriktat för att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare där arbetsplatsen ska kännetecknas av respekt, öppenhet och en insikt om alla människors lika värde. Arbetsmiljön ska vara fri från trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering. Personalsammansättningen ska spegla befolkningsstrukturen och vi ska sträva efter mångfald. I rekryteringsprocessen ska den enskildes kompetens vara avgörande och varken diskriminering eller favorisering ska ske. Varje medarbetares kompetens ska tas tillvara med respekt för allas olikheter och förutsättningar.

Stockholm Vattens definition av likabehandling

På Stockholm Vatten innebär likabehandling att alla medarbetare ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter utifrån var och ens förutsättningar. Alla ska beredas så goda förutsättningar som möjligt att utföra sitt arbete och utvecklas.

Likabehandling innebär också att se möjligheter i och skapa förutsättningar för att ta tillvara på varje individs kunskaper, egenskaper och erfarenheter. På Stockholm Vatten ska alla behandlas med samma respekt oavsett kön, ålder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet/uttryck, religion, etnisk tillhörighet och funktionshinder.

Planens syfte och användning

Likabehandlingsplanens syfte är att tydliggöra företagets policy, arbetssätt och fokusområden för perioden. Planen tydliggör även roller och ansvarsfördelningen samt struktur för uppföljning av likabehandlingsmålen inom området. Huvudmålgrupp för likabehandlingsplanen är chefer och medarbetare som är anställda i bolaget som ska använda planen som ett underlag för verksamhetsplanering, budgetering och målsättning i sin verksamhet.

Arbetssätt

Alla nivåer i bolaget ska genomsyras av likabehandling och det ska vara en naturlig del i den vardagliga kulturen i det dagliga arbetet. Därför behöver chefer, arbetsledare och medarbetare vara medvetna om sin del av ansvaret och sträva mot bolagets likabehandlingsmål samt aktivt arbeta för ett öppet klimat på arbetsplatsen.

Inom ramen för Stockholm Vattens strategiska mål ”Attraktiv arbetsgivare” hanteras målen för likabehandlingsarbetet. Det gör att mål och aktiviteter för likabehandlingsarbetet ligger i bolagets styrkort och både planeras samt följs upp i det ordinarie mål- och uppföljningsarbetet. Var tredje år fattar styrelsen dock beslut om likabehandlingsplanen.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar aktivt i likabehandlingsarbetet i ett partssammansatt forum – Likabehandlingsrådet. I utformningen av mål, aktiviteter samt i uppföljningen av dessa är likabehandlingsrådet ett viktigt forum. Det är en partsammansatt grupp som

tillsammans analyserar statistik och rapporter, tar in synpunkter och förslag ifrån medarbetare, föreslår mål och aktiviteter samt följer upp resultat. Likabehandlingsrådet leds av personalchef.

Information och kommunikation

Likabehandlingsplanen ska vara känd av och tillgänglig för samtliga medarbetare. När styrelsen fattat beslut om en ny plan, var tredje år, så kommuniceras detta i hela organisationen. Planen presenteras i chefsforum, på avdelningsmöten och/eller enhetsmöten. Planen finns tillgänglig under hela planperioden på bolagets intranät och där presenteras också den årliga uppföljningen av mål och aktiviteter.

Organisation och ansvar

Styrelsen har det yttersta ansvaret för likabehandlingsarbetet i bolaget och fattar beslut om likabehandlingsplanen var tredje år. Styrelsen följer också upp aktiviteter och resultat årligen.

VD har det övergripande ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett planmässigt och systematiskt sätt inom ramen för den lagstiftning som styr bolaget. VD ansvarar vidare för att mål och aktiviteter integreras i bolagets strategiska styrkort.

Chef med personalansvar har ansvar för att bryta ner övergripande mål och aktiviteter till sitt styrkort och arbeta aktivt med likabehandlingsfrågorna i den egna verksamheten. Chefer ska se till att medarbetarna har tillgång till den information de behöver inom likabehandlingsområdet samt ge förutsättningar för en arbetsplats som är fri från diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Det innebär att alla chefer förväntas föregå med gott exempel, fatta sakliga beslut och ha ett likabehandlande ledarskap.

Medarbetare ska aktivt medverka till en arbetsplats fri från fördomar och en organisationskultur som präglas av respektfullt bemötande samt reagera om man bevittnar oacceptabla händelser. Det är också varje medarbetares ansvar att ta till sig den aktuella likabehandlingsplanen och säkerställa att man förstår vad den innebär i vardagen.

Likabehandlingsrådet ansvarar för att medverka i planarbetet och i uppföljningen av mål och aktiviteter. De fackliga organisationerna förväntas i det arbetet att inhämta synpunkter, idéer och förslag ifrån sina medlemmar, medverka i information och kommunikationsinsatser, samt stötta och vägleda medlemmar i frågor om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Fokusområden för perioden

Under planperioden kommer Stockholm Vatten att arbeta med mål och aktiviteter inom sex fokusområden:

- Arbetsmiljö och hälsa
- Föräldraskap och arbete
- Rekrytering
- Tillgänglighet
- Utvecklingsmöjligheter
- Lön

Detta är områden som DO rekommenderar att man följer upp och som man bedömer är tydliga indikatorer på en likabehandlande kultur i ett företag.

Fokusområden 2015-2017

Arbetsmiljö och hälsa

Mål

- Kvinnor och mäns sjukfrånvaro ska vara lägre än 3,5 %.
  Uppföljning: Sjukfrånvarostatistik
- Andel anställda som svarar nej på frågan: ”- Har du personligen blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling?” ska vara 100 %.
  Uppföljning: Resultat av fråga i medarbetarenkäten

Principer

- Ingen form av diskriminering eller trakasserier accepteras inom Stockholm Vatten.
- Arbetsförhållandena ska vara sådana att de lämpar sig för alla anställda oavsett kön, etnisk och kulturell tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Ingen ska behöva känna obehag på grund av sexuella och kränkande uttalanden, texter och bilder i arbetsmiljön.

Aktiviteter

Aktivitet	Ansvarig	Tid
Upprätta/uppdatera handlingsprogrammet mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier vid Stockholm Vatten	Personalchef	2015
Utveckla hälsoprofilerna till att omfatta psykosocial arbetsmiljö	Personalchef	2015
Utbilda chefer och medarbetare i likabehandlingsarbetet	Personalchef	2015
Utbilda chefer i att genomföra psykosocial arbetsmiljörond	Personalchef	2015
Alla enheter på bolaget ska ha genomfört minst en psykosocial arbetsmiljörond	Alla chefer	2015
Vid det årliga medarbetarsamtalet ska fråga om kultur och klimat tas upp	Alla chefer	2015

Föräldraskap och arbete

Mål

- Anställda som är föräldrar ska uppleva att det går att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.
  Uppföljning: Resultat på fråga i öppen enkät på Aqvanet

Principer

- Föräldraledigas löneutveckling ska, i de fall presationen inte är möjlig att bedöma, inte påverkas negativt utan bör följa den hos en ”normalprestation”.
- Arbetstider, mötestider och resor bör förläggas för att underlätta för kvinnor och män att förena arbete och föräldraskap.
- Individuell anpassning för att kunna förena föräldraskap och arbete möjliggörs genom flextidsavtal.

- Rätt till tjänstledighet tills barnet har fyllt 3 år samt rätt att vara ledig upp till en fjärdedel av normal arbetstid (utan att ta ut föräldrapenning) till dess barnet fyller 12 år eller den senare tidpunkt då barnet avslutar årskurs sex.

Aktiviteter

Aktivitet	Ansvarig	Tid
Blivande föräldrar ska på initiativ av chefen erbjudas föräldraplaneringssamtal där man erbjuds sätt att hålla kontakt med bolaget under föräldraledigheten	Alla chefer	2015
Obligatoriska möten ska förläggas så långt som det är möjligt på tider där småbarnsföräldrar kan delta, för att inte beröva föräldrar möjlighet att närvara	Alla chefer	2015

Rekrytering

Mål

- Vår rekryteringprocess ska vara dokumenterad, likabehandlande och transparent.
  Uppföljning: Andel rekryteringar som följt den fastslagna processen

Principer

- Kompetens ska vara grunden för tillsättning av alla tjänster.

Aktiviteter

Aktivitet	Ansvarig	Tid
Kartläggning och dokumentation av rekryteringsprocessen	Personalchef	2015
Vid alla rekryteringsbehov ska samarbete med Open eyes och jobbtorg övervägas	Alla chefer	2015

Tillgänglighet

Mål

- Medarbetare med funktionsnedsättning ska erbjudas samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter som alla andra utifrån sina förutsättningar.
  Uppföljning: Resultat på fråga i öppen enkät på Aqvanet

Principer

- I möjligaste mån undanröja hinder och skapa så goda förutsättningar som möjligt för alla medarbetare.
- Aktiv samverkan med Open Eye och jobbtorg i att erbjuda arbetsplatser för personer med funktionsnedsättningar.

Aktiviteter

Aktivitet	Ansvarig	Tid
Aktivt efterfråga förutsättningar för medarbetare med funktionsnedsättningar inför flytt till nya lokaler	Personalchef	2015

Samarbeta med företagshälsovården i att hitta individuella lösningar för medarbetare med funktionsnedsättningar i våra nya lokaler	Personalchef	2015
Säkerställa tillgänglighet så långt som det är möjligt i våra nya lokaler	Personalchef	2015
Erbjuda Open eyes tre praktikplatser under året	Personalchef	2015

Utvecklingsmöjligheter

Mål

- Alla medarbetare ska ha ett medarbetarsamtal per år som resulterar i en individuell utvecklingsplan och ett lönesamtal.
  Uppföljning: Resultat av fråga i medarbetarenkät

Principer

- Inom Stockholm Vatten ska alla få den kompetensutveckling, som de behöver för att klara sitt arbete.
- Intern rörlighet ska uppmuntras.

Aktiviteter

Aktivitet	Ansvarig	Tid
Nya verktyg, rutiner och mallar för medarbetarsamtal ska utformas	Personalchef	2015
Alla chefer ska genomgå utbildning i att hålla medarbetarsamtal	Alla chefer	2015-2016

Lön

Mål

- Inga diskriminerande eller osakliga löneskillnader ska förekomma.
  Uppföljning: Resultat av lönekartläggning

Principer

- Löneprinciper och lönekriterier ska vara kommunicerade och kända.
- Vid nyanställning lönesätts tjänster utifrån arbetets komplexitet och svårighetsgrad, ansvar, kvalifikationskrav samt arbetsmarknadens löneläge för den aktuella tjänsten.
- Vid löneöversyn belönas goda prestationer.

Aktiviteter

Aktivitet	Ansvarig	Tid
Upphandling av ett befattningsvärderingssystem och en lönekartläggningstjänst	Personalchef	2015
Lönekartläggning ska genomföras	Personalchef	2015

ÅRLIG UPPFÖLJNING – REVISION

Stockholm Vattens likabehandlingsråd ansvarar för uppföljning och revision av bolagets likabehandlingsplan. Likabehandlingsplanen tas upp i koncernen Stockholm Vattens årliga personalredovisning i samband med bokslut och årsredovisning.

Uppföljning av aktiviteter 2014

Mål	Ansvarig	Tid
Varje chef ska ta upp JoM-planen på avdelnings-/enhetsmöte.	Respektive chef	Genomfört
JoM-rådet ska genomföra enkätundersökning med syfte att se hur många som läst planen och inhämta synpunkter.	Jämställdhets- och mångfaldsrådet	Genomfört
Avdelningsvis genomföra en seminarieaktivitet kring kränkande språkbruk, jargong och ryktesspridning.	Jämställdhets- och mångfaldsrådet	Genomfört i chefsseminarie
Utveckla och förbättra informationen på aqvanet kring JoM-frågorna.	Jämställdhets- och mångfaldsrådet	Delvis genomfört
Genomföra årlig lönekartläggning med analys och handlingsprogram.	Parterna i samverkan.	Inte genomfört

Definitioner och förklaringar

Jämställdhet i arbetslivet innebär att alla oavsett kön har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Med etnisk tillhörighet avses en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation, det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Med sexuell läggning avses hetero-, homo- och bisexuell läggning.

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses 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 än det biologiska.

Med funktionsnedsättning avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga till följd av en skada eller sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Med ålder avses en persons uppnådda levnadslängd.

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande särbehandling kan vara vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och andra typer av trakasserier såsom sexuella trakasserier. Sådana särbehandlingar kan utföras av såväl medarbetare som av chefer/arbetsledare.

Regler och riktlinjer

I arbetet med likabehandling följer vi de aktuella lagar, regler, avtal och riktlinjer som gäller inom området.

- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)
- Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)
- Föreskrift om Kränkande särbehandling (AFS 1993:17)
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Föräldraledighetslagen (SFS 1995:584)
- Kollektivavtal VA, KFS
- Stockholm Vattens personalpolicy