

Svenska Bostäders jämställdhets- och mångfaldsarbete

Samtliga jämställdhets- och mångfaldsplaner avseende 2006 - framtagna av stadens förvaltningar och bolag – har genomgått en kvalitetsgranskning. Granskningen genomfördes av Ernst&Young som fick uppdraget av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning. Syftet med granskningen var att belysa om förvaltningarnas och bolagens jämställdhets- och mångfaldsplaner svarar mot lagarnas krav och stadens direktiv.

Svenska Bostäders plan bedömdes vara ambitiös och omnämns som ett bra exempel vad gäller tydlig struktur samt att planen innehåller en utvärdering av föregående års arbete.

Nya grepp

Under 2007 har Svenska Bostäder använt nya grepp för att ta fram jämställdhets- och mångfaldsplanen. Vi valde att samarbeta med Lundholm & Co – ett företag som specialiserat sig på enkätundersökningar inom området jämställdhet och mångfald.

I januari skickades en elektronisk enkät ut till samtliga anställda som ombads svara på ett antal frågor som har påverkan på jämställdhetssituationen respektive mångfaldssituationen i företaget. Frågorna har besvarats under fullständig anonymitet och av de 500 medarbetare som haft möjlighet att svara, har 373 besvarat frågorna vilket motsvarar ca 75%. Det är ett oerhört högt deltagande i den här typen av undersökning vilket tyder på ett stort intresse bland medarbetarna.

Därefter gick Lundholm & Co tillsammans med företagets partsammansatta mångfaldskommitté under 1,5 dagar igenom resultatet från enkäten, analyserade svaren, drog ett antal slutsatser och beslutade om vilka aktiva åtgärder som skulle genomföras. Dessa åtgärder ligger till grund för vår jämställdhets- och mångfaldsplan för 2007. Planen finns i två versioner – en populärversion och en mer omfattande där även statistik med mera framgår. Populärversionen delas ut till samtliga medarbetare och är officiella plan. Den kompletta planen finns att tillgå på Personalavdelningen för den som vill ta del siffror och andra uppgifter.

Granskade av JämO och DO

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) tillskrev oss under hösten 2006 och ville ha svar på en rad frågor rörande vårt jämställdhetsarbete. Vårt svar – där vår jämställdhets- och mångfaldsplan låg som grund - genererade inte i några ytterligare synpunkter.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har i början av året granskat bostadsbolagens planer. DO anser att vår plan har en bra struktur med mål och åtgärder fördelade på olika områden som berör arbetstagarna. Vårt arbete med att följa upp åtgärderna ser DO som en seriös. Efter kompletteringar med bland annat 2007 års jämställdhets- och mångfaldsplan, lönekartläggning samt vår policy avseende trakasserier har DO inget att invända och granskningen är avslutad.

Tidigare genomförda åtgärder:

Svenska Bostäder har under flera år arbetat systematiskt med jämställdhets- och mångfaldsfrågorna. Vi har genomfört ett flertal åtgärder men vill i detta sammanhang särskilt framhålla följande exempel:

- ✓ Riktade rekryteringar. Under 2006 startade vårt samarbete med rekryteringsföretag som nishat sig mot särskilda grupper. Som exempel kan nämnas Blatteförmedlingen som vänder sig till alla arbetssökande, men särskilt mot personer med annan etnisk bakgrund än svensk samt Academic work som vänder sig till unga akademiker. I båda fallen har vi fått mycket goda resultat vilket gör att detta samarbete kommer att fortsätta.
- ✓ Kvinnor på chefspositioner. I 2006 års Personalbokslut kan vi konstatera att våra tidigare riktade insatser för att öka antalet kvinnor på chefspositioner gett gott resultat. Drygt 30 procent av företagets chefer är kvinnor och affärsledningen – dvs den grupp som rapporterar direkt till vd – består av 40 procent kvinnor.
- ✓ Stadens hederspris. Svenska Bostäder fick under 2005 motta stadens hederspris i jämställdhet. Vi tilldelades priset för våra aktiva åtgärder för att öka förutsättningarna för kvinnor 55+ att göra karriär.
- ✓ Semestervillkor. Sedan 2005 har Svenska Bostäder jämnat ut de tidigare ojämlika skillnaderna avseende semester- och övertidsvillkor.
- ✓ Utfyllnad till föräldraförsäkringen. Sedan 2006 har vi utökat föräldralönen under nio månader vilket gäller oavsett organisationstillhörighet. Utfyllnaden ges även för lönedelar över 7,5 basbelopp.
- ✓ Tillgänglighet. Sedan 2006 finns tillgängligheten med som ett begrepp i jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Under sommaren 2007 har vi anställt en extraresurs som ska kartlägga tillgängligheten i Stadsholmens publika lokaler.
- ✓ Lönekartläggning: Tillsammans med en oberoende konsult från Hewitt Löneanalyser har Svenska Bostäder under 2007 genomfört en gedigen lönekartläggning. Kartläggningen visar inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Ett fåtal befattningar kommer dock särskilt att bevakas i årets lönerevision för att säkerställa fortsatt jämställda löner.

Vällingby i juni 2007

AB SVENSKA BOSTÄDER

Mona Finnström
Personalchef

Eva Landelius
Personalkonsult och sekr i Mångfaldskommittén

Bilagor:

Mångfaldsplanen (Populärversion + komplett version)