



Jämställdhets- och mångfaldsplan 2013

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.

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 är stödfunktion i detta arbete.

Mål och aktiva åtgärder

1. Efter det att jämställdhets- och mångfaldsplanen är fastställd av styrelsen ska planen tas upp och diskuteras på nästkommande distrikts- och avdelningsmöte. Personalenheten meddelar berörda chefer när planen är fastställd av styrelsen.

Läs mer:

Riktlinjer och handlingsplan mot kränkande särbehandling finns på intranätet Porten under – Om FB – Riktlinjer & policier – 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

2. Ritningsgranskningsgruppen är remissinstans vid ny- och ombyggnad av personallokalerna. Gruppen granskar 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.

Rekrytering

Den kvinnliga representationen i Familjebostäders företagsledning är 50%. Andelen kvinnor har ökat under 2012.

Könsfördelning – chefer 2012

	Kvinnor	Män
Företagsledningen	4	4
VD	1	
VD-staben	4	1
Kommunikation	1	
Administrativa	3	1
Nordväst/Innerstaden	5	3
Sydost	4	5
Sydväst	2	6
Bygg- och Teknik	3	2
<i>(Medarbetarna totalt)</i>	123	155

Mångfalden bland chefer är idag alltför liten i bolaget. För att få till stånd en verklig mångfald inom bolaget behövs insatser för att öka mångfalden också på chefspositioner och på högre administrativa tjänster.

I dag är mångfalden störst bland den kollektivanställda personalen. Målet är att andelen medarbetare totalt ska motsvara mångfalden i stadens befolkning för att avspegla stadens befolkningsstruktur.

Mål och aktiva åtgärder

3. Vid nyanställning är det kompetens och erfarenhet som är avgörande. Platsannonser ska utformas med hänsyn tagen till jämställdhets- och mångfaldsaspekterna.
4. När externa rekryteringsfirmor används ska de vara väl informerade om vår jämställdhets- och mångfaldspolicy.

Löner

Bolagets lönesättning är individuell och lönesättningen ska grundas 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. För att säkerställa neutraliteten i lönerna så kommer en lönejämförelse att ske varje 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".

I de fall, då medarbetare och arbetsledare efter löne- eller utvecklingssamtal har skilda åsikter om lönesättning, har medarbetaren rätt att begära att man gemensamt upprättar en plan, där också utbildningsinsatser ingår.

Mål och aktiva åtgärder

5. En lönejämförelse mellan män och kvinnor samt olika yrkesgrupper klassificerade enligt Klassigos svårighetsgrad ska genomföras varje år. En handlingsplan för att säkerställa neutralitet i lönerna ska upprättas varje år.

Kompetensutveckling

Bolaget tar varje år fram en utbildningsplan som fastställs i företagsledningen. Planen innehåller en omfattande och systematisk utbildningsverksamhet. Det ska råda lika villkor mellan kvinnor och män beträffande kompetensutveckling.

Utbildning som stärker kompetens och mångfaldsarbetet i bolaget ska genomföras systematiskt. Den centrala jämställdhetsbudgeten ska bl a användas till dessa riktade utbildningsinsatser.

Mål och aktiva åtgärder

6. Vid minst ett distrikts- eller avdelningsmöte om året ska en aktivitet om jämställdhet och mångfald vara med på dagordningen, då till exempel en föreläsare bjuds in. Personalenheten föreslår föreläsare.
7. Uppföljning av hur kompetenshöjande medel fördelas.
8. Kunskap och medvetenhet om jämställdhet och mångfald ska öka i bolaget. Kompetensutveckling genom fyra frukostseminarier i mångfaldsfrågor för minst 20 medarbetare per tillfälle ska genomföras under 2013

Förvärvsarbete och föräldraskap

Vi ska verka för att underlätta för både manliga och kvinnliga medarbetare att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Det är varje chefs ansvar att medverka till lösningar för att kunna kombinera arbete och föräldraskap. Exempelvis bör mötestider läggas inom flexidsramen med hänsyn till föräldrars behov.

Vid deltidsarbete ska arbetsbelastningen anpassas därefter.

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

9. För att hålla sig à jour med frågor inom bolaget ska föräldralediga medarbetare under sin ledighet få regelbunden information från sin arbetsplats.
10. Föräldralediga ska via en särskild webbadress ges tillgång till vår interna information.
11. Vi ska också verka för möjlighet till flexitid alla dagar

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 2013.

Mål och aktiva åtgärder

12. Bolaget ska ha beredskap att ta emot minst tre praktikanter eller examensarbetare sett ur mångfaldsperspektiv. Handläggaren på personalenheten ska aktivt arbeta för att få fram handledare för dessa praktikanter.
13. Familjebostäder ska under 2013 ta emot 80 unga feriearbetare. Minst 80% ska vara barn till våra hyresgäster och dessa personer ska i första hand rekryteras lokalt. Personalenheten skall säkerställa detta genom en årlig uppföljning.

Samråd

Samråd om jämställdhets- och mångfaldsplanen sker i Planeringskommittén som är Familjebostäders högsta samverkansnivå.

Uppföljning och utvärdering

En kartläggning av löneskillnader ska redovisas när Klassigos statistik är sammanställd i början av 2013.

I början av 2013 tar vi fram statistik, som är könsuppdelad, och visar utvecklingen inom flera personalrelaterade områden under 2012:

- 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.