



SVENSKA BOSTÄDER

Mångfalds- och jämställdhetsplan 2006

Mångfald och jämställdhet – policy

På Svenska Bostäder ska ingen diskrimineras eller känna sig diskriminerad. Alla anställda ska känna att han/hon är unik och att alla har lika värde samt att var och en ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar.

Mångfalds- och jämställdhetsarbetet ska vara en integrerad del i allt personalpolitiskt arbete och ingå i företagets verksamhetsplan. Vi förespråkar individens rätt och människors lika värde och accepterar därför inte sympatier för organisationer som är antidemokratiska, rasistiska eller våldsbenägna.

Mångfald och jämställdhet är inte enbart interna frågor utan ska präglade allt vårt arbete och vårt förhållande till våra kunder/hyresgäster. Det är chefen som har ansvar för att mångfalds- och jämställdhetsarbetet alltid ska finnas med i planering, byggande och förvaltning. Vi har alla ett gemensamt ansvar för att mångfalds- och jämställdhetsfrågorna är en naturlig del av vår arbetsdag. Alla kan inte göra allt – men alla kan göra något.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	SID	SID
Mångfald och jämställdhet - SBs policy	1	Tillgänglighet 6
Handlingsplan 2006	2	Kompetensutveckling 7
Personalstatistik	3	Rekrytering 8
Lönekartläggning	4	Utvärdering av 2005 års mångfalds- och jämställdhetsarbete 9
Arbetstid	4	Mångfalds- och jämställdhetskommitténs kommentar 11
Föräldraledighet	5	
Arbetsmiljö	6	

Mångfald och jämställdhet – handlingsplan 2006

BAKGRUND

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivare med minst 10 anställda årligen upprätta en plan för arbetet med jämställdhetsfrågor. Planen ska följas upp och uppsatta mål ska kunna mätas. Precis som tidigare är väljer vi på Svenska Bostäder att upprätta en gemensam mångfalds- och jämställdhetsplan.

Svenska Bostäders mångfalds- och jämställdhetsplan utgår från stadens definitioner av begreppen jämställdhet, som betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet, jämlikhet som betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och mångfald som förutsätter jämlikhet och jämställdhet.

Ett samhälle som har mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska

ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önsknings, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Som grund för vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete ligger såväl Jämställdhetslagen och Diskrimineringslagarna som Stadens integrationsprogram och Stadens handikappolitiska program. Lagarna gäller från rekryteringsförfarandet och under hela anställningstiden.

Inom Svenska Bostäder ser vi mångfalds- och jämställdhetsarbetet som positivt och utvecklande. Vi vill ha en organisation bestående av heterogena arbetsgrupper som återspeglar den mångfald som finns bland våra hyresgäster. Vår uppfattning är att detta är ett aktivt sätt att samla kompetenta medarbetare samtidigt som det ökar "vi-känslan", ger trygghet åt kunden och får våra anställda att känna att de arbetar i ett modernt och berikande företag.

FÖLJANDE LAGAR FÖRBJUDER DISKRIMINERING

Lag	Ger skydd mot särbehandling på grund av:
Jämställdhetslagen	Kön
Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet	Ras, hudfärg, trosbekännelse, nationellt eller etniskt ursprung
Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning	Homo-, bi- och/eller heterosexuell läggning
Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder	Fysiskt, psykiskt eller begåvningsmässigt funktionshinder

PERSONALSTATISTIK

Per den 31 december 2005

ANTAL ANSTÄLLDA INOM OLIKA KATEGORIER

År	Kvinnor	Män	Totalt
2005	267	412	679
2004	278	411	689
2003	277	399	676
2002	270	394	664
2001	280	399	679
2000	278	420	698
1999	286	453	739

Chefsbefattningarna delas in i tre nivåer: Stabs-, divisions- och avdelningschefer, enhets- och förvaltningschefer samt förvaltare/arbetsledare och gruppchefer.

I den första nivån finns 2 kvinnor och 9 män, i nivå två är det 12 kvinnor och 16 män och i nivå tre återfinns 16 kvinnor och 32 män.

Medelåldern har sjunkit något inom företaget, då medelåldern 2005 var 44,9 år jämfört med föregående års siffra som var 45,7 år.

MÅL

En jämnare fördelning av anställda i de olika åldersgrupperna. En balans mellan de äldres och de yngres olika kompetenser underlättar kontinuerlig kunskapsöverföring.

Åtgärd	Ansvarig
Vid rekrytering ska balans i gruppens åldersstruktur eftersträvas.	Chef i samråd med personalkonsult.

Avtalsområde	2005			2004			2003			2002		
	K	M	Totalt	K	M	Totalt	K	M	Totalt	K	M	Totalt
Fastighetsanställda	74	257	331	80	246	326	85	237	322	83	232	315
Chefer	29	87	116	30	62	92	21	50	71	23	57	80
Övriga tjänstemän	155	193	348	168	103	271	171	112	283	164	105	269

Åldersgrupper	Kvinnor	Män	Totalt
0 - 19 år	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20 - 24	7 (7)	10 (7)	17 (14)
25 - 29	16 (27)	8 (15)	24 (42)
30 - 34	41 (42)	31 (37)	72 (79)
35 - 39	35 (32)	61 (60)	96 (92)
40 - 44	37 (42)	48 (49)	85 (91)
45 - 49	45 (37)	71 (66)	116 (103)
50 - 54	26 (24)	62 (68)	88 (92)
55 - 59	35 (41)	82 (73)	117 (114)
60 - 64	25 (25)	38 (33)	63 (58)
65 år - äldre	0 (1)	1 (3)	1 (4)
Totalt	267 (278)	412 (411)	679 (689)

Åldersgrupper	Tjänstemän	Fastighetsanställda
0 - 19 år	0 (0)	0 (0)
20 - 24	4 (3)	13 (11)
25 - 29	13 (26)	11 (16)
30 - 34	46 (49)	26 (30)
35 - 39	43 (44)	53 (48)
40 - 44	39 (43)	46 (48)
45 - 49	51 (41)	65 (62)
50 - 54	39 (50)	49 (42)
55 - 59	73 (72)	44 (42)
60 - 64	40 (35)	23 (23)
65 år - äldre	0 (1)	1 (3)
Totalt	348 (364)	331 (325)

LÖNEKARTLÄGGNING

Svenska Bostäder arbetar aktivt för jämställda löner.

2005 års lönekartläggning visade att inga osakliga löneskillnader föreligger mellan kvinnor och män. Resultatet är baserat på en noggrann granskning av de anställdas löner i förhållande till arbetsuppgifter, meriter och ansvar. Lönekartläggningen omfattar samtliga medarbetare inom företaget och har genomförts i samverkan med de fackliga organisationerna.

MÅL

Även fortsättningsvis ska löneskillnader inte förekomma för lika eller likvärdigt arbete.

Antalet kvinnor på de så kallade kvalificerade befattningarna ska fortsätta att öka. Vi vill även få in fler kvinnor på tekniska befattningar och fler män på administrativa befattningar.

Åtgärder	Ansvarig
Vi ska lönesätta alla anställda enligt de principer som finns i det lönepolitiska programmet.	Chef i samråd med personalchefen
Lönerna ska årligen ses över för att därigenom hindra att ojämlika löner förekommer.	Chef i samråd med personalchefen
En årlig jämförelse per yrkeskategori görs för att ta reda på om/vilka skillnader som finns.	Personalchefen

ARBETSTID

Svenska Bostäder värnar om medarbetarnas möjlighet att kombinera arbete, familj och fritid.

Inom Svenska Bostäder tillämpas idag viss flexitid där arbetsuppgifterna så tillåter. Vi prövar individuella arbetstider samtidigt som distansarbete förekommer i viss utsträckning.

I tabellen nedan ser vi övertidsuttaget räknat i procent av ordinarie schemalagd arbetstid och genomsnittlig övertid, angivet i timmar, per anställd.

	Procent av ordinarie tid		Genomsnitt per anställd	
	2005	2004	2005	2004
Män	1,5 %	1,6 %	27	31
Kvinnor	1,1 %	1,2 %	21	23
Hela företaget	1,35%	1,44 %	25	27

MÅL

Alla anställda ska kunna kombinera förvärvsarbete med ansvar för hem och familj. Svenska Bostäder ska med god marginal följa 48-timmarsregeln, i arbetstidslagen, som trädde i kraft den 1 juli 2005.

Åtgärder	Ansvarig
Tydliga rutiner och avtal kring distansarbete	Chef
Vid bortförhandlad övertidsersättning ska övertiden ändå rapporteras.	Chef



FÖRÄLDRALEDIGHET

Barn och karriär – en självklar kombination

I nedanstående tabeller framgår hur många som nyttjat möjligheten att ta ut föräldraledighet och hur många som tagit ut av sina 10 pappadagar i samband med barns födelse. Tidigare redovisades uttaget i antal dagar men sedan 2003 redovisas uttaget i antal timmar.



Föräldralediga	2005		2004		2003		2002	
	Timmar	Personer	Timmar	Personer	Timmar	Personer	Dagar	Personer
Kvinnor Fastighetsanställda	6418	7	5333	5	5895	5	583	3
Kvinnor Tjänstemän	21052	39	23570	31	18234	30	1504	17
Män Fastighetsanställda	2384	17	3501	24	2982	19	314	20
Män Tjänstemän	4536	18	4100	19	1766	10	455	9

Pappadagar	2005		2004		2003		2002	
	Timmar	Personer	Timmar	Personer	Timmar	Personer	Dagar	Personer
Fastighetsanställda	897	10	452	6	273	4	69	11
Tjänstemän	455	4	308	5	371	4	40	5

MÅL

Den som väljer att utnyttja sin rätt till föräldraledighet ska inte på något sätt påverkas negativt – vare sig löne- eller karriärmässigt.

Åtgärder	Ansvarig
Kontinuerligt informera alla anställda om rätten att ta pappa-/föräldraledigt samt ledighet för vård av sjukt barn.	Chef i samråd med Personalavdelningen
Erbjuda alla föräldralediga att delta i kompetenshöjande insatser.	Chef i samråd med Personalavdelningen
Erbjuda alla föräldralediga utvecklingssamtal minst en gång per år.	Chef
Medarbetare som <i>inte</i> har tillgång till dator hemma ska få protokoll och annan information hemskickad. I varje enskilt fall utses en kontaktperson som kontinuerligt svarar för detta.	Chef
För att underlätta för deltidsarbetande småbarnsföräldrar att delta i möten ska vi i möjligaste mån förlägga sådana och andra sammankomster mellan kl 09.00 och 15.00.	Chef och övriga som kallar till möten
Konferenser och utbildningar som kräver övernattnin ska planeras i god tid. Information om sådan aktivitet ska ske med så god framförhållning att småbarnsföräldrar hinner ordna barnpassning.	Chef

ARBETSMILJÖ

Vi ska erbjuda goda arbetsförhållanden där arbetsmiljön är säker, stimulerande och utvecklande samt präglas av respekt för varandra.

MÅL

Ingen form av diskriminering, kränkande särbehandling och/eller sexuella trakasserier får förekomma. Samtliga medarbetare ska känna till detta och alla chefer ska ha tillräcklig kunskap för att kunna hantera sådana situationer som kan uppstå i dessa frågor. Alla ska även känna till de förbud som råder på arbetsplatsen beträffande användande eller spridning av diskriminerande/stötande texter och bilder.

Vårt långsiktiga mål är att ha en så säker arbetsplats att inga tillbud eller arbetsskador uppstår. På vägen dit ska vi minska antalet tillbud och arbetsskador med 10 procent varje år. I övrigt hänvisas till vår arbetsmiljöpolicy.

TILLGÄNGLIGHET

För att uppnå mångfald och ge utvecklingsmöjligheter för våra medarbetare, utifrån deras egna förutsättningar, behöver vi under 2006 fortsätta vårt arbete för bättre tillgänglighet.

MÅL

Ingen form av diskriminering, kränkande särbehandling och/eller sexuella trakasserier får förekomma. Varje medarbetare ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar.

Rehabiliteringsenheten Växthuset har en fortsatt viktig roll för att underlätta återgång i arbete för våra långtidssjuka medarbetare.



Arbetsmiljö

Åtgärder	Ansvarig
Chefer och skyddsombud ska ha relevant arbetsmiljöutbildning.	Chef i samarbete med arbetsmiljökonsulent
Mångfald och jämställdhet ska finnas med som en punkt på alla samverkanskommittéer och redovisas i protokoll.	Chef i samråd med personalkonsult
I personaltidningen SB NU! ska vi årligen ha minst 1 artikel/reportage som behandlar frågor ur mångfalds- och/eller jämställdhetsperspektiv.	Personalavdelningen i samråd med Informationsenheten
Vi ska kontinuerligt genomföra skyddsronder för att minska risken för arbetsskador.	Chef i samarbete med arbetsmiljökonsulent
Vi ska kontinuerligt uppdatera vårt intranät Svebben med information som rör arbetsmiljöfrågor.	Arbetsmiljökonsulent
Alla medarbetare ska informeras om vår handlingsplan för sexuella trakasserier.	Chef
Alla medarbetare ska känna till sin egen skyldighet att följa de säkerhetsföreskrifter som finns.	Chef

Tillgänglighet

Åtgärder	Ansvarig
Arbetsplatser ska anpassas för anställda med funktionshinder. Åtgärder för rehabilitering av medarbetare inom SB som drabbas av funktionshinder, i eller utanför arbetet, ska genomföras vid behov.	Chef i samråd med Personalavdelningen

KOMPETENSUTVECKLING

Alla medarbetare ska uppmanas att utvecklas inom sitt arbetsområde eller till studier som kan leda till nya arbetsuppgifter.

Redovisningen av föregående års utbildningsdagar kan inte göras på grund av för få och osäkra siffror. En sammanställning och kontinuerlig uppföljning av detta förutsätter att samtliga kursdagar har inrapporterats. Rutinerna för detta kommer att ses över.

MÅL

Alla anställda ska ha den kunskap och förståelse av sitt arbete som krävs för att prestera ett gott resultat och samtidigt kunna utvecklas i arbetet. I vår vardag sker allt fler arbetsuppgifter via datorn. För att kunna redovisa sin tid, ta del av information med mera ska alla anställda ha en gemensam lägsta nivå vad gäller PC-kunskaper. Alla chefer ska känna till och verka utifrån företagets värderingsgrunder i frågor som mångfald, jämställdhet och sexuella trakasserier.



På längre sikt ska vi bli bättre på att ta tillvara och föra vidare befintlig erfarenhet och kunskap inom organisationen, till exempel genom intern mentorverksamhet.

Åtgärder	Ansvarig
Samtliga medarbetare ska under 2006 erbjudas möjlighet till kompetensutveckling på temat mångfald och jämställdhet. Syftet är att uppmärksamma de fördomar som finns och att det är viktigt att vi tillsammans diskuterar frågor om bland annat etik.	Personalavdelningen
Minst en gång per år genomförs utvecklingssamtal. Detta gäller även de som är långtids-sjuka och/eller föräldralediga.	Chef
Kompetensutvecklingsplaner ska upprättas årligen.	Chef
Alla nyanställda chefer ska genomgå vårt chefsutvecklingsprogram CLIV – Chefens Ledarskap i Vardagen.	Personalavdelningen
Fortsätta höja medarbetarnas kompetens genom utbildning, personlig utveckling och bra ledarskap.	Chef i samråd med Personalavdelningen
För att främja den interna rörligheten ska samtliga medarbetare ges möjlighet att under ett par dagar och minst en gång per år pröva annat jobb (PAJ) inom företaget.	Chef i samråd med Personalavdelningen
Medarbetare som vill komplettera sin utbildning i grundämnen matematik, svenska och engelska erbjuds möjlighet att delta i det så kallade interna kunskapslyftet.	Chef i samråd med Personalavdelningen
Medarbetare som inte har svenska som modersmål erbjuds – vid behov – svenskundervisning.	Chef i samråd med Personalavdelningen
Kompetenskartläggning uppdateras vart tredje år.	Personalavdelningen

REKRYTERING

Inte under någon del av rekryteringsprocessen får sökande sällas bort av orsaker som kan vara diskriminerande (kön, etnicitet, sexuell läggning, funktionshinder).

I tabellen nedan visas ett antal befattningar inom vilka en obalans i antal kvinnor och män finns. Föregående års siffror visas inom parentes.

MÅL

Vi ska ha de bästa tänkbara medarbetare vad det gäller erfarenhet, kunskap, personliga egenskaper och motivation. Inom fem år ska vi öka antalet kvinnor på fastighetstekniska befattningar med 25 procent. Antalet män på kvinnodominerade arbetsområden, ska öka med 25 procent.

	2005					
	Bostads-uthyrare	Reparatör	Områdes-kontorist	Förvaltnings-assistent	Områdes-assistent	Husvärd
Antal kvinnor	13 (15)	0 (0)	27 (27)	13 (13)	18 (19)	50 (55)
Antal män	0 (1)	26 (27)	0 (0)	2 (3)	1 (1)	164 (207)

Åtgärder	Ansvarig
Vid utformning av kravspecifikationer och annonser ska vi ta särskild hänsyn till den bredd av meriter som mångfaldsplanen ger uttryck för.	Chef i samråd med personalkonsult
Erfarenhet av föräldraskap ska betraktas som en värdefull merit.	Chef i samråd med personalkonsult
Samtliga arbetssökande ska redan under intervju tillfället få ett exemplar av vår mångfalds- och jämställdhetsplan.	Anställningskommitté i samråd med personalkonsult
Erbjuda praktikplatser till arbetslösa. Företräde ska ges till underrepresenterade grupper/kön.	Personalavdelningen i samarbete med affärsområdena
I samband med sommarrekryteringen ska speciellt ungdomar med särskilda behov och deras möjligheter till arbete uppmärksammas.	Chef
Alla anställningskommittéer ska representeras av såväl kvinnor som män. Även mångfald vad det gäller erfarenheter, kunskaper och personliga egenskaper ska i största mån tillgodoses vid sammansättning av kommittéer och arbetsgrupper.	Chef, fackliga organisationer och personalkonsult
I SB NU! ska vi belysa "goda exempel" på medarbetare som brutit mot mönstren och valt att arbeta inom typiska kvinno- eller mansdominerade yrken.	Personalavdelningen i samarbete med Informationsenheten
I SB NU! ska vi lyfta fram chefer som på ett kreativt och medvetet sätt använder mångfalds- och jämställdhetsplanen i sitt arbete.	Personalavdelningen i samarbete med Informationsenheten
I samband med rekrytering ska hänsyn tas till åldersfördelningen i gruppen. En balans ska eftersträvas.	Chef i samarbete med Personalavdelningen

Utvärdering – 2005 års mångfalds- och jämställdhetsarbete

Svenska Bostäders Mångfalds- och jämställdhetskommitté är en partsammansatt grupp som 2005 hade följande medlemmar:

Roger Hammerin, ordförande och arbetsgivarrepresentant,
Ida Söderlind, sekreterare,
Mardin Hamalao, SACO/SR,
Björn Grafström, Ledarna,
Jessica Blomqvist, SKTF samt
Thord Franzén, Fastighetsklubben.

Mångfalds- och jämställdhetskommittén träffas regelbundet och hade under 2005 fyra protokollförda möten. Protokollen från kommitténs möten publiceras på vårt intranät Svebben vilket gör det möjligt för alla anställda att ta del av både information, nyheter och beslut.

Personalstatistik

Antalet anställda har minskat med 10 personer. 1 man har tillkommit och 11 kvinnor har lämnat företaget.

Vi konstaterar att 60 % av våra anställda befinner sig i åldersgrupperna mellan 40 och 59 år. Vid en jämförelse mellan grupperna kvinnor och män ser vi att gruppen kvinnor i genomsnitt är yngre än gruppen män. 37 % av kvinnorna är under 40 år, medan knappt 27 % av männen är under 40 år. Antal personer i åldersgruppen 25-29 år har nästan halverats sedan föregående år och där står kvinnorna för en större andel av minskningen.

Arbetstid

Avtal slöts om att även fastighets avtalsområde ska ha sammanfallande intjänandeår och semesterår, vilket innebär att samtliga anställda från och med 1 januari 2005 går under samma semesterregler. Detta

väntas bidra till att underlätta intern rörlighet över avtalsområdena, men effekter av detta har vi inte undersökt än. Övertidsuttaget minskade under 2005, både för kvinnorna och männen.

Föräldraledighet

Under 2004 uppnåddes målet att underlätta så att båda föräldrarna ges samma möjlighet att nyttja sin rätt till föräldraledighet. Detta genom åtgärden att erbjuda löneutfyllnad upp till basbeloppstaket.

Under 2005 var det, liksom föregående år, kvinnor på tjänstemannabefattningar som bäst tog tillvara möjligheten till föräldraledighet.

Vi noterar att antal timmar (män) och antal personer (män) som varit föräldralediga under 2005 bryter mönstret och minskar sedan föregående år, särskilt gällande männen inom fastighets avtalsområde. Detta kan jämföras med att kvinnornas uttag av föräldraledighet ökat marginellt inom fastighets avtalsområde och mer påtagligt hos tjänstemännen.

Arbetsmiljö

Föregående års siffror visas inom parentes. Rapporterade arbetsskador: 20 st (15 st). Rapporterade tillbud: 17 st (38 st). Samliga tillbud utreds lokalt för att förhindra upprepning. Åtgärdsförslag tas fram. Genomgång av och återkoppling på rapport och åtgärdsförslag sker i respektive samverkanskommitté.

De vanligast förekommande tillbudena under år 2005 var hot och våld-tillbud, något som bemötts med riktade utbildningar under 2005 för de mest utsatta arbetsgrupperna inom företaget. Dessa utbildningar har anpassats utifrån de behov grupperna har i sin specifika arbetssituation.

Kompetensutveckling

Genom Svenska Bostäders Interna Kunskaplyft har vi fortsatt möjliggöra för våra anställda att kunna komplettera sin utbildning och på så sätt uppnå gymnasiekompetens i svenska, engelska och matematik. Vi har fortsatt vårt samarbete med Dyslexiskolan och erbjudit dyslektiker utbildning och träning.

Genom ett företagsövergripande arbete med att tydliggöra befattningsbeskrivningar och roller inom organisationen har förutsättningar för en systematiserad kompetensutveckling tagit form. Med tydliga kompetenskrav knutet till befattning ökar möjligheterna att uppnå en jämställd arbetsplats.

Rekrytering

Vid all rekrytering har hänsyn tagits till att i möjligaste mån öka mångfalden i arbetsgrupperna och anställda personer med olika bakgrund och erfarenheter. De flesta anställningskommittéer har representerats av såväl kvinnor som män.

Antalet nyanställda med annan härkomst än etniskt svensk mäts inte då vi inte registrerar människors ursprungsland.

Under 2005 anställdes en trainee som nu genomgått ett sex månader långt traineeprogram. För att skapa en god utbildning med djup kunskap om företaget och branschen, varvas praktik och utbildning i verksamheten med eget arbete inom traineens yrkesområde. Detta sker på den avdelning där traineen efter avslutad utbildning kommer att arbeta.

Under hösten 2004 startade Svenska Bostäder den första omgången av ett internt lärlingsprogram, som efter ett års praktik och utbildning ska leda till arbete

inom fastighets avtalsområde. Ytterligare en utbildningsomgång startade under hösten 2005. Även denna gång nyanställdes fyra personer – 2 tjejer och 2 killar.

I samarbete med Länsarbetsnämnden erbjöd Svenska Bostäder, under hösten 2005, ett 30-tal långtidsarbetslösa ungdomar anställning under en period av sex månader. Syftet var bland annat att ge ungdomarna en möjlighet att skaffa sig den arbetslivserfarenhet som förhoppningsvis gör det lättare för dem att komma in på arbetsmarknaden.





Mångfalds- och jämställdhetskommitténs kommentar.

Under det gångna året har formen för det fortsatta arbetet med dessa frågor diskuterats inom Mångfalds- och jämställdhetskommittén. Tydlighet vid målformulering och verktyg för uppföljning är avgörande för att nå framgång. Under 2006 behöver vi förtydliga mångfaldsbegreppet så att det tjänar syftet att få heterogena arbetsgrupper utan att för den skull kategorisera människor på ett fördomsfullt sätt. En principdiskussion pågår om vad som kan och bör mätas samt värdet och användbarheten i olika typer av statistik.

Svenska Bostäder behöver kunniga och engagerade medarbetare, som trivs på sitt arbete. För att detta ska uppnås behöver mångfalds- och jämställdhetsarbetet ske i den dagliga verksamheten på alla nivåer inom företaget. Här har varje medarbetare ett ansvar. Det blir dock även fortsättningsvis en viktig uppgift för Mångfalds- och jämställdhetskommittén att hitta konkreta åtgärder som bidrar till och underlättar detta arbete.

