

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.

Följande lagar förbjuder diskriminering:

Lag

Jämställdhetslagen
Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet
Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet p g a sexuell läggning
Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Ger skydd mot särbehandling p g a:

Kön
Ras, hudfärg, trosbekännelse, nationellt eller etniskt ursprung
Homo-, bi- och/eller heterosexuell läggning
Fysiskt, psykiskt eller begåvningsmässigt funktionshinder

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 prägla 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.

Trakasserier

Svenska Bostäder fördömer alla former av trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på arbetsplatsen. Trakasserier grundade på kön, etnisk härkomst, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är ett allvarligt hot mot arbetstagarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. De leder också till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

För att förebygga trakasserier ska det därför inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden grundade på kön, etnisk härkomst, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder, som kan upplevas som kränkande. Självklart ska arbetsplatsen vara fri från kränkande bilder.

Det är viktigt att framhålla att trakasserier vilka har sin grund i ovanstående är en personalfråga för företaget och inte en privat fråga för den som drabbas. Sådana trakasserier är mycket känsliga problem om de finns på en arbetsplats. Det är därför viktigt att arbetsgivaren har beredskap att ta hand om problemet om det uppstår.

Vad är sexuella trakasserier?

”Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur, som kränker arbetstagarens integritet på arbetsplatsen” (6 § jämställdhetslagen).

Som lagbestämmelsen anger omfattar definitionen två olika typer av kränkningar, dels kränkningar på grund av det kön en person tillhör dels kränkningar av sexuell art. Gemensamt för dem är att det handlar om sexuella trakasserier om en medarbetare/arbetskamrat upplever att beteendena eller handlingarna är ovälkomna och kränker hennes eller hans integritet.

Det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö, hindrar eller stör en medarbetare/arbetskamrat i arbetet eller om en medarbetares/arbetskamrats ställning på arbetsplatsen undermineras på grund av sexuella anspelningar.

Vad är trakasserier grundade på etnisk härkomst, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder?

Det kan handla om trakasserier när ord eller handlingar skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö, hindrar eller stör en medarbetare/arbetskamrat i arbetet eller om hennes/hans ställning på arbetsplatsen undermineras på grund av trakasserande kommentarer vilka har sin grund i etnisk härkomst, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Sådana trakasserier kan också vara generaliseringar som nedvärderar etnisk härkomst, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och vara riktade mot enskild eller mot grupp.

Ansvarig	Fredrik Persson	Handläggare	Ida Söderlind
Senaste revision	070313	Antagen VD/Styrelse	080429