

Likabehandlingsplan 2018
Störningsjouren i Göteborg AB
ur verksamhetsperspektivet
Del av Framtidenkoncernen

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

BAKGRUND	3
METOD	5
ROLLER OCH ANSVAR	5
ÅTGÄRDSPLAN	6
UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING	6
DOKUMENTATION	6
BILAGA 1, DEFINITIONER	
BILAGA 2, RISKANALYS	
BILAGA 3, ÅTGÄRDSPLAN	

Bakgrund

Göteborgs Stad arbetar utifrån alla människors lika värde och rättigheter. Göteborgs Stad ska vara en arbetsgivare fri från diskriminering och fungera som ett föredöme när det gäller att motverka diskriminering. Arbetsplatserna ska ha ett integrerat jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Likabehandling innebär att utgå ifrån alla människors lika rättigheter och möjligheter på lika villkor, vilket inte innebär att alla ska behandlas likadant utan behandlas likvärdigt.

I Framtidenkoncernens affärsplan för 2018 står det att vår fastighetsförvaltning ska hålla en god kvalitet och tillgodose de boendes behov av trygghet, trivsel och inflytande över sin livsmiljö och bostaden. Vi ska främja integration och motverka diskriminering. Vår dialog med Göteborgssamhället är viktig och ska präglas av öppenhet.

Diskrimineringslagen

I vårt uppdrag som Sveriges största allmännyttas finns det många lagar och regler vi måste följa. Diskrimineringslagen är en av dessa, som vi måste följa när det gäller likabehandling av både våra medarbetare och våra hyresgäster. Diskrimineringslagen finns till för att motverka att människor särbehandlas negativt och för att främja allas lika rättigheter och möjligheter.

Diskrimineringslagen kräver av oss bolag att inga föreställningar eller fördomar om olika grupper av individer får påverka bemötande av eller beslut som rör individen. Diskriminering kan göra det omöjligt att bygga tillit och förtroende och kan leda till att individer döms på förhand utifrån den grupp de tillhör. Det finns också människor som inte kan röra sig fritt och som de vill i sitt bostadsområde på grund av hur miljön är utformad. Detta är också en form av diskriminering.

I lagens mening är det bara myndigheter, företag och organisationer som kan diskriminera enskilda - aldrig tvärtom.

Diskriminering är när en person utan saklig grund missgynnas jämfört med en annan person i en jämförbar situation.

En särbehandling, kränkning eller annat måste ha ett samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna (bilaga 1) för att vara diskriminering i lagens mening. Även oavsiktlig diskriminering är förbjuden.

Diskrimineringsgrunderna i svensk lagstiftning är:



Mål och uppdrag i Göteborgs stads budget 2017

De mänskliga rättigheterna ska genomsyra stadens alla verksamheter. Arbetet med mänskliga rättigheter ska fokusera såväl på staden som arbetsplats som på mötet med invånarna. Staden skall sträva efter att alla som vistas i staden ska få sina mänskliga rättigheter tillgodosedda.

I Göteborgs stads budget för 2017 finns ett uppdrag till alla nämnder och styrelser att ta fram likabehandlingsplaner utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. I uppdraget står också att det ska ske ur både invånar- och medarbetarperspektiv. I Framtidenkoncernen har vi valt att ta oss an detta uppdrag koncerngemensamt genom separata planer för vardera medarbetar- och verksamhetsperspektivet.

Störningsjourens värderingar överensstämmer med såväl lagstiftning som stadens mål och policies. Störningsjouren har som grund att behandla alla lika och med respekt.

Metod

I diskrimineringslagen ställs krav på att företaget skall vidta aktiva åtgärder som omfattar samtliga sju diskrimineringsgrunder. Fokus ska ligga på att undanröja risker och hinder för att någon blir diskriminerad i våra verksamheter.

Med begreppet aktiva åtgärder menas att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att använda en arbetsmetod i fyra steg:

1. Undersöka risker för diskriminering eller hinder för samma rättigheter och möjligheter
2. Analyser orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Sätta in förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet.

Denna metod har legat till grund för framtagandet av koncernens likabehandlingsplan. Riskanalysen, (bilaga 2) har genomförts genom samtal med olika hyresgästnära roller i koncernens dotterbolag. I samtalen har målet varit att fånga de områden där man vet om eller ser risker för att vi diskriminerar. Varje riskområde har därefter sannolikhets- och konsekvensbedömts och utifrån bedömningen har sedan en prioritering gjorts av de risker som bedömts viktigast att förebygga eller eliminera. Dessa risker återfinns i åtgärdsplanen (bilaga 3). I samband med analysen diskuterades också orsaker till att riskerna uppstår.

Roller och ansvar

Styrelsen har det yttersta ansvaret för likabehandlingsarbetet i koncernen/bolaget och fattar beslut om planen.

VD och företagsledning har det övergripande ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett systematiskt sätt och att det följer den inriktning och de mål som Framtidenkoncernen fastställer.

Respektive avdelningschef ansvarar för att arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor bedrivs i enlighet med denna plan samt att planen tas upp årligen och ansvarar för att samtliga medarbetare tar del av innehållet i planen och medvetandegörs inom området.

Alla medarbetare ansvarar för att aktivt delta i förvaltningens arbete med frågorna samt att verka mot diskriminering i mötet med såväl kunder som kollegor.

Åtgärdsplan

Åtgärdsplanen (bilaga 2.) innehåller de riskområden som är aktuella för vårt bolag och som bedöms innebära störst risk för diskriminering. Åtgärderna ska arbetas in i den ordinarie verksamhetsplanering och följas upp årligen.

Uppföljning och utvärdering

Likabehandlingsplanen ska revideras och följas upp årligen. I samband med det tas också förslag på nästkommande års åtgärdsplan. Åtgärdsplanen ska godkännas av ledningsgruppen och fastställas av styrelse.

Inplanerad avstämning sker den 30 augusti 2018, med facklig representant, VD och verksamhetschef. Därefter beslutas om datum för uppföljning, revidering och planering inför 2019.

Dokumentation

Dokumentationen av vidtagna åtgärder och dokumentation görs av VD och ledningsgrupp i samband med att insatserna genomförs och som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Bilaga 1. Definitioner

Diskriminering är när någon behandlas sämre än andra. Ibland kan man känna sig orättvist behandlad utan att det är diskriminering. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Direkt diskriminering är orättvis behandling eller missgynnande av en person på grund av dennes kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering är när det finns bestämmelser som verkar neutrala, men som får en diskriminerande effekt i praktiken.

Trakasserier är uppträdande som kränker en persons värdighet på grund av dennes kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Annan kränkande behandling är ett uppträdande som, utan att vara trakasserier kränker en persons värdighet.

Kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Etnisk tillhörighet är en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

Religion och annan trosuppfattning. Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning. Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening

Sexuell läggning. Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Könsöverskridande identitet eller uttryck. Avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

Ålder. Innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

Bilaga 2, Riskanalys

Risk	Risk Beskrivning	Diskrimineringsgrund	Orsak till att risken uppstår	Sannolikhet	Konsekvens	Total
Inkluderande kommunikation språk/bild	Risk för att vår kommunikation med hyresgäster sker på svenska, i skrift (ofta svårare än att det sker muntligt) med liten text, med mycket text, digitalt och med färger som är svåra att se och tolka.	etnicitet, ålder och funktionsned-sättning	Okunskap, tradition.	5	4	20
Värderingar	Risk för att anställdas värderingar påverkar bemötandet i enskilda frågor/enskilda möten.	Alla	Att samtal om värderingar inte är en levande del av verksamheten. Att vi missar att ha med detta i vår introduktion och anställningsprocess.	4	5	20
Parallelsamhällen	Risk för att koncernen och andra aktörer i samhället samtidigt backar/duckar för problemen i vissa särskilt utsatta områden vilket kan diskriminera övriga hyresgäster som inte får samma stöd och hjälp och rätt till social trygghet som andra.	Etnicitet	Rädsla. Prioritering av resurser.	5	5	25
Dialog och inflytande	Risk för att vi i våra dialog - och inflytandeprocesser diskriminerar hyresgäster pga att vi saknar riktlinjer och standards för hur dialogen ska gå till. Risk för att vi saknar medvetenhet kring vilka konsekvenser avseende diskriminering som våra val av metoder för med sig. Risk för att vi fokuserar mer på våra utvecklingsområden kan göra att vi missar risken för diskriminering i andra bostadsområden där vi inte har samma fokus just nu.	Ålder, kön, etnicitet	Sena beslut skapar tidsbrist. Avsaknad av standardiserad process. Personrelaterat. Avsaknad av uppföljning i tex form av direkta kundundersökningar via telefon.	3	3	9
Tillgänglighet	Den yttre fysiska miljön är utformad på ett sådant sätt att vissa grupper känner sig exkluderade och eller otrygga.	Ålder, funktionsnedsatta, kön	Våra fastigheter och områden är byggda under olika tidsepoker med olika samhällsideal.	3	2	6
Boinflytande (sparar detta tills Elisabet gjort en liten nulägesanalys)	Kön, ålder, etnicitet		2	2	4
Konsekvenser av dataskyddsförordningen	Risk för att vi inte får dokumentera en hyresgästs eventuella funktionsnedsättning, etnicitet eller kön och därmed inte kan hjälpa hyresgästen på samma sätt som om vi hade fått dokumentera tex döv, , behov av tolk, språk osv.....	Kön, etnicitet och funktionsnedsättning	Dataskyddsförordningen vars syfte är att skydda den enskilda individen.	5	2	10

Bilaga 3, Åtgärdsplan

Mål	Risk	Risk Beskrivning	Diskrimi- neringsgrund	Åtgärd	Ansvarig	Tidplan	Uppföljni ng hur/vem/n är
Att all vår kommunikation sker utifrån ett normkritiskt förhållningssätt så att alla känner sig inkluderade och förstår budskapet.	Inkluderande kommunikation språk/bild	Risk för att vår kommunikation i bild och text med hyresgäster sker utifrån ett icke normkritiskt förhållningssätt. Att kommunikation sker på svenska, i skrift, svårläst text, digitalt och med bilder som inte representerar invånarna i Göteborg.	Ålder, kön, etnicitet, och funktionsnedsättning	Kunskapshöjande insatser i normkritiskt förhållningssätt till medarbetare som arbetar med marknad och kommunikation. Respektive chef informerar om klarspråk på APT i april.	VD	181231	Respektive chef
Att alla medarbetare ska ha kunskap om och agera utifrån koncernens gemensamma värderingar.	Värderingar	Risk för att anställdas värderingar påverkar bemötandet i enskilda frågor/enskilda möten med hyresgäster.	Alla	Aktivt arbeta med koncernens gemensamma värderingar. Genomgång av likabehandlingsplanerna på APT i februari, uppföljning oktober	VD	181231	Respektive chef
Att implementera och efterleva nya dataskyddsförordning en utan att öka risken för diskriminering av hyresgäster.	Konsekvenser av dataskyddsförordningen	Risk för att skärpta krav på vad vi får och inte får dokumentera leder till att vi inte kan ge likvärdig service till alla hyresgäster.	Kön, etnicitet och funktionsnedsättning	Stödmaterial för hur vi dokumenterar på ett sätt som både stöds av lagen och värnar likvärdig service till hyresgästerna. Information fortlöpande på APT och intranät under våren och uppföljning på APT i september.	VD	180525 181231	Respektive chef