

Likabehandlingsplan 2018

Styrelsehandling nr 15
2018-02-09

Förslag till beslut i styrelsen för Förvaltnings AB Framtiden

Styrelsen föreslås besluta

Att godkänna Likabehandlingsplan ur medarbetarperspektiv för Förvaltnings AB Framtiden

Sammanfattning

Koncernen har under 2017 tagit fram ett övergripande ramverk som respektive bolag ska använda för arbete med likabehandlingsplanerna (medarbetarperspektiv resp. verksamhetsperspektiv). De planer med mål och åtgärder som tagits fram 2017 kommer att genomföras med start 2018 och flertalet aktiviteter planeras att genomföras koncerngemensamt.

Likabehandlingsplan ur medarbetarperspektiv för Förvaltnings AB Framtiden innehåller mål och aktiviteter som syftar till att öka kunskap och medvetenheten hos alla anställda för att stärka möjligheterna att vara och uppfattas som en inkluderande arbetsplats.

Förvaltnings AB Framtiden

Martin Blixt
tf. VD och koncernchef

Bilaga nr 1 Likabehandlingsplan moderbolaget

Likabehandlingsplan 2018 – *Medarbetarperspektivet*

Förvaltnings AB Framtiden
Moderbolag Framtidenkoncernen

2017-12-01

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. BAKGRUND	3
1.1 Inledning	3
1.2 Grundförutsättningar för likabehandlingsplaner	3
1.3 Lagar och styrdokument	4
1.4 Metod för arbetet	5
2. ROLLER OCH ANSVAR	6
3. ANALYS OCH KARTLÄGGNING AV NULÄGE.	6
4. MÅL OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT MOTVERKA DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER.	7
4.1 Åtgärder	7
4.2 Plan för hur hantera händelser av trakasserier	9
4.3 Främja jämn könsfördelning	9
5. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING	9
5.1 Uppföljning av föregående års mål och åtgärder.	9
Redovisning av respektive bolags målsättningar i tidigare planer. Fel! Bokmärket är inte definierat.	
5.2 Årlig uppföljning och uppdatering av planen	10
5.3 Dokumentation	10

1. Bakgrund

1.1 Inledning

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.

En god arbetsmiljö inbegriper att alla medarbetare oberoende av ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck

- behandlas med full respekt och med hänsyn till den personliga integriteten
- kan arbeta under förhållanden, där hen inte blir ofredad eller utsatt för obehag i sitt arbete
- kan anmäla diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier och få detta sakligt utrett och åtgärdat.

Inom Framtidenkoncernen skall samtliga bolag uppfattas som inkluderande arbetsplatser. Vi ska planera och organisera arbetet så att diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier förebyggs.

1.2 Grundförutsättningar för likabehandlingsplaner

Koncernen har ett övergripande ramverk som respektive bolag skall använda för arbete med likabehandlingsplanerna. Under 2017 har detta ramverk tagits fram i samverkan mellan samtliga bolag, och detta arbetssätt är ett led i koncernens övergripande arbete med att agera som en tydlig koncern.

De planer med mål och åtgärder som tagits fram 2017 kommer att genomföras med start 2018.

Likabehandlingsplaner tas fram för varje bolag inom koncernen separat för både medarbetare- och verksamhetsperspektivet*. Mål och åtgärder utgår från respektive bolags förutsättningar och behov, men flera av dem kommer att vara samma inom koncernens bolag.

Arbetet med att ta fram dess planer har bedrivits både gemensamt och separat i olika konstellationer. Aktiviteter kommer att samordnas i alla de fall där samma åtgärder identifierats både ur ett medarbetarperspektiv och ett verksamhetsperspektiv.

**Moderbolaget har gjort bedömningen att likabehandlingsplaner utifrån verksamhetsperspektiv tas fram på dotterbolagen men inte för moderbolaget då det främst handlar om verksamhet kopplat till hyresgäster och invånare.*

Bolaget genomför i samband med den årliga lönerevisionen den lagstadgade lönekartläggningen. Resultatet redovisas separat i respektive bolag.

Förvaltnings AB Framtiden är moderbolaget för koncernen. I bolaget arbetar 22 personer varav en VD och tre chefer med personalansvar. Rollerna på moderbolaget har en hög specialistgrad och de flesta befattningar kräver mångårig erfarenhet.

Struktur för planen och hur arbetet genomförts beskrivs under 1.4.

1.3 Lagar och styrdokument

Ett antal formella förutsättningar utgör grunden för likabehandlingsplanerna. Dessa kan kortfattat beskrivas i nedanstående punkter.

- **FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna**

- **Diskrimineringslagstiftningen**

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagstiftningen innehåller sedan 2017-01-01 en rad nyheter, tex arbete med aktiva åtgärder för samtliga sju diskrimineringsgrunder.

- **Föräldraledighetslag**

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när det gäller lön eller andra anställningsvillkor.

- **Ur Medarbetar- och arbetsmiljöpolicyn i Göteborgs Stad.**

Vi är alla delaktiga i att skapa arbetsplatser som genomsyras av respekt, jämställdhet, medinflytande, arbetsglädje och utveckling. Vi medverkar till en säker och hälsofrämjande arbetsmiljö och vi har en viktig roll i att motverka diskriminering och trakasserier.

Vi som arbetar i Göteborgs Stad har ett gemensamt uppdrag, att tillgodose göteborgarnas behov och rättigheter. Vårt arbete utgår från de mänskliga rättigheterna och principen om alla människors lika värde.

Göteborgs Stad som arbetsplats ska avspegla befolkningssammansättningen. För att skapa, behålla och utveckla en arbetsplats med olikheter som strävar efter gemensamma mål krävs ett inkluderande förhållningssätt med ett aktivt, planmässigt och processinriktat arbete som utgår ifrån alla diskrimineringsgrunderna. Det gäller såväl vid rekrytering som vid lönesättning, arbetsfördelning, föräldraledighet, delaktighet, utvecklingsmöjligheter etc.

- **Göteborgs Stads budget 2017**

De mänskliga rättigheterna ska genomsyra stadens alla verksamheter. Staden ska som arbetsgivare vara ett föredöme när det gäller att aktivt motverka alla former av diskriminering, kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen.

Mål

De mänskliga rättigheterna skall genomsyra alla stadens verksamheter.

Arbetet 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.

Uppdrag

Likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet ska gälla ur både invånar- och medarbetarperspektiv.

1.4 Metod för arbetet

I diskrimineringslagen ställs krav på att arbetsgivare skall vidta aktiva åtgärder vilka skall omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. Det syftar till att ändra strukturer i verksamheten som kan leda till att någon blir diskriminerad.

Begreppet aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att använd 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.

Arbetet har bedrivits enligt ovanstående metod dels enskilt på respektive bolag och dels vid koncerngemensamma möten. Kartläggningen av risker har genomförts för samtliga områden som anges i lagen, dvs arbetsförhållanden, rekrytering, kompetensutveckling, föräldraskap och jämn könsfördelning.

Analysen enligt steg 1 och 2 resulterade i ett antal identifierade risker. Riskerna sannolikhets- och konsekvensbedömdes, och ett antal risker och hinder utkristalliserade sig som de viktigaste att förebygga eller eliminera. I samband med analysen diskuterades orsaker till de identifierade riskerna, i enlighet med punkten 2.

I enlighet med punkten 3 ovan har därefter mål och aktiviteter tagits fram, och nedtecknats i en handlingsplan.

Dialog kring innehållet i likabehandlingsplanen ska tas upp på möte när samtliga medarbetare träffas.

Planen har också förankrats i koncernfackliga rådet där § 19 och 11 MBL har fullgjorts samt i arbetsmiljökommittén för bolaget.

2. Roller och ansvar

Styrelsen fattar beslut om planen.

VD ansvarar för att bolagets Likabehandlingsplan följer den inriktning och de mål som styrelsen fastställt.

Respektive enhetschef ansvarar för att arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor bedrivs i enlighet med denna plan samt att planen tas upp löpande som en naturlig del av den ordinarie verksamheten. Varje chef skall dessutom gå igenom planen en gång årligen på avdelningsmöte. Chefen ansvarar i och med detta för att samtliga medarbetare tar del av innehållet i planen och medvetandegörs inom området.

HR- funktionen driver och bevakar ämnesområdet, har en samordnande funktion samt ansvarar för det kontinuerliga arbetet med uppdatering, uppföljning, dokumentation med mera. Förankrar och samverkar med arbetstagarorganisation.

Alla medarbetare, oavsett befattning, ansvarar personligen för att aktivt delta i arbetet med frågorna samt att verka mot diskriminering i alla situationer och möten på arbetsplatsen. Alla som upptäcker trakasserier eller diskriminering ska agera med vad som är nödvändigt i situationen.

3. Analys och kartläggning av nuläge.

Avser steg 1 och 2 i den övergripande arbetsmetoden, dvs

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.

Hur arbetet bedrivits redogörs för i avsnitt 1.4.

Resultatet av analysen inklusive sannolikhets- och konsekvensbedömningen återfinns i bilaga1. Denna kommer att ligga till grund för nästkommande års riskanalys.

I koncernfackliga rådet har riskanalysen för Förvaltnings AB Framtiden tagits upp.

4. Mål och åtgärder för att motverka diskriminering och trakasserier.

4.1 Åtgärder

Avser steg 3 i den övergripande arbetsmetoden, dvs

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.

Med utgångspunkt i steg 1 och 2 har mål och åtgärder för de prioriterade områdena tagits fram och en handlingsplan upprättats.

Delmål	Hanterar risk/risker	Åtgärd	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning, hur, när och av vem
Att kunna mäta om bolaget har en inkluderande kultur	Att vi riskerar att exkludera och kränka medarbetare, både befintliga och potentiella	Koncerngemensam modell för att få fram fakta kring detta skall tas fram.	HR-funktion (koncernens HR-råd)	Klart 2018	Pulsmätning Medarbetarenkäten
Stärka kompetensen som förutsättning för att vara en inkluderande arbetsplats	Att vi riskerar att exkludera och kränka både befintliga och potentiella medarbetare på olika sätt i olika situationer.	Kunskapshöjande insatser till samtliga i normmedvetenhet.	HR-funktion	Klart 2018	Mäta upplevelsen av ökad kompetens inom området
Öka vår förmåga att rekrytera så att mångfalden på bolaget ökar.	Risk för diskriminering vid rekrytering.	Utveckla metod för att granska våra annonser och kravprofil ur ett normkritiskt perspektiv.	HR-funktionen	Klart 2018	Uppföljning av åtgärden.
Öka vår förmåga att rekrytera så att mångfalden på bolaget ökar.	Risk för diskriminering vid rekrytering.	Utbilda våra chefer i normkritisk rekrytering	HR-funktionen	Klart 2018.	Uppföljning av åtgärden.
Andelen chefer födda utanför Norden ska öka kraftigt och aktivt följas upp. (Mål från KF:s budget)	-	<i>Ta fram uppföljningsmetod (SCB-statistik) för att följa KF-mål för koncernen (Förvaltnings AB Framtiden är för litet för att följa separat men kräver medvetenhet i varje rekrytering).</i>	<i>HR-funktionen</i>	<i>Klart 2018</i>	<i>Åtgärden klar</i>

4.2 Plan för hur hantera händelser av trakasserier

Rutiner och handlingsplan för hur trakasserier och kränkande särbehandling anmäls och hanteras finns i arbetsmiljöhandboken Help24.

Ansvar

VD har det övergripande och samordnande ansvaret för arbetsmiljöfrågor och varje chef har ansvar för arbetsmiljö och säkerhet för egen personal. I detta ligger också

Bolaget har också arbetsmiljöombud som företräder de anställda i t.ex. skyddsgruppen/arbetsmiljögruppen. Där planeras, genomförs, dokumenteras arbetsmiljöarbetet på bolaget samt följs upp kontinuerligt enligt plan.

4.3 Främja jämn könsfördelning

Arbetsgivaren skall genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Förvaltnings AB Framtiden har en jämn könsfördelning i bolaget med 12 kvinnor och 10 män. Tf VD är man. Två män och en kvinna är chefer i bolaget.

5. Uppföljning och utvärdering

Avser steg 4 i den övergripande arbetsmetoden, dvs

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.

5.1 Uppföljning av föregående års mål och åtgärder.

Förvaltnings AB Framtiden har inte tidigare haft en egen likabehandlingsplan, mångfaldsplan eller jämställdhetsplan då antalet anställda gör att det inte finns krav på att det ska finnas dokumenterat. Eftersom koncernen nu lyfter fram målet om att vara en inkluderande arbetsplats känns det angeläget att samtliga bolag i koncernen bedriver ett aktivt och målinriktat arbete och en plan fastställs även för moderbolaget (som till stora delar innehåller samma aktiviteter som för resten av koncernen).

5.2 Årlig uppföljning och uppdatering av planen

Arbetet med uppföljning och uppdatering av plan kommer att ske enligt samma arbetsmetod som år 1, dvs beskrivna i punkt 1-4 i avsnitt 1.4, kommer en årlig genomgång att göras. Den inleds med uppföljning av mål och åtgärder och dokumentation av resultatet, därefter görs en förnyad riskanalys och uppdatering av mål och åtgärder. Samtliga moment genomförs i samverkan med facket. Uppföljning görs också vid arbetsmiljöronder och t.e.x. medarbetarenkät.

5.3 Dokumentation

Dokumentation av vidtagna åtgärder och uppföljning görs av HR-funktionen i samband med att insatserna genomförs och som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (årshjulet).

Kartläggning och nulägesanalys, likabehandlingsplaner för medarbetarperspektivet

2017-11-07

3.1 Arbetsförhållanden

Frageställning	Risk beskrivning	Diskrimineringsgrund	Orsak till att risken eller hindret	Sannolikhet	Konsekvens	Total
3.1.1 samt 3.1.6 Anställningsvillkor/rutiner och bestämmelser och praxis om löner						
Finns det företeelser på arbetsplatsen som kan utesluta vissa grupper av anställda?	Potentiell risk att vi väljer aktiviteter o dyl vid gemensamma företagsaktiviteter som inte alla kan/vill delta i. Det kan utgöra hinder både för att bli en del av gemenskapen, och risk för att inte få samma förutsättningar att utföra sitt arbete, tex vid kick-off.	Funktionshinder, religion	Obetänksamhet eller okunskap.	1	2	2
3.1.2 Arbetsmiljö och hälsa						
Finns det en kultur i bolaget som gör så att det finns risk för diskriminering	Det finns inga tecken på att det är så men det finns anledning att följa upp inte minst då det inom bolaget är en relativt homogen medarbetargrupp.	Alla	Relativt homogen medarbetargrupp.	3	3	9
Psykosocial arbetsmiljö	Potentiell risk att en person blir exkluderad eller "mobbad". Följs upp i utvecklingssamtal och psykosocial arbetsmiljöron. Inga signaler om att det förekommer.	Alla	Okunskap och inte tillräckligt tydligt vilka förhållningssätt som gäller på arbetsplatsen.	2	3	6
3.1.3 Organisering av arbetet						
Inga	Inga.					0
						0
3.1.4 Arbetstid och ledighet						
Hur bestäms ledighet och semester?	Det kan finnas risk att inte alla får samma möjligheter att utöva sin religion, tex vid högtider. Det kan tex gälla möjlighet att ta klämdag.	Religion.	Vanligt förekommande att det utgår från kristna högtider (men gäller inte alla bolag).	1	1	1
3.1.5 Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap						
Hur ser uttaget av föräldraledighet, VAB mm ut?	Potentiell risk för diskriminering men i uttag av VAB och föräldraledighet på bolaget finns inget som pekar på det.	Kön	Bolag som har höga leveranskrav och risk finns att VAB uppfattas svårare att ta ut.	1	1	1
						0

3.2 Rekrytering och befordran samt utbildning och övrig kompetensutveckling

3.2.1 Rekrytering						
Finns det krav, regler och formuleringar som inte är neutrala?	Vi är omedvetna om hur vi uppfattas och om det kan utgöra grund för olik hantering eller diskriminering.	Alla	Ej granskat normkritiskt.	3	3	9
Finns det regler om språk som kan vara diskriminerande?	Ja, vi har uttalade och outtalade krav på språkkunskaper i svenska, vilket riskerar att diskriminera.	Etnicitet	Uppfattning om svenska språkets nödvändighet inte tidigare undersökt.	2	2	4
Finns det en normerande attityd som inte bör finnas med? Finns motstånd att bryta detta mönster?	Ja det finns en normerande attityd, vilken utgör en risk att vi diskriminerar. Risk finns att det finns motstånd mot att bryta detta mönster.	Alla	Okunskap om det som är olik.	3	3	9
Använder vi bra rekryteringskanaler ?	Nej, kan förbättras. Risken är att vi på så sätt omedvetet exkluderar vissa sökande.	Alla	Använder oftast konventionella kanaler.	2	2	4
Är de som är inkluderade i rekryteringen kompetenta ur ett mångfalds och normkritiskt perspektiv?	I de flesta fall ja men det starkt normerande tillvägagångssättet kan utgöra risk för att diskriminera.	Alla	Har inte tidigare haft tillräckliga satsningar i normkritiskt tänkande.	3	2	6

3.2.2 Utbildning och övrig kompetensutveckling						
Finns det "osynliga" hinder på arbetsplatsen?	Risk att våra chefer och medarbetare generellt sett har för låg kompetens om normmedvetenhet, vilket i sig kan göra så att risk för diskriminering föreligger.	Alla	Har inte tidigare haft tillräckliga satsningar i normkritiskt tänkande.	3	2	6
Finns det "osynliga" hinder på arbetsplatsen?	Har ledningarna uttalat ett tydligt ställningstagandet i diskrimineringsfrågor, eller finns det risk att det är otydligt och luddigt, vilket i sig kan innebära risk för diskriminering.	Alla	En del av problemställningarna har hittills inte haft så hög prioritet, medan andra är tydligt formulerade i policys odyl.	3	3	9