

Bostads AB Poseidon

Likabehandlingsplan 2018

Verksamhetsperspektiv

Heléne Blennermark Zendegani

2018-03-27

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Likabehandlingsplan 2018		Helene Blennermark Zendegani	2018-03-27	2 av 13
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad

Innehåll

1.	Bakgrund	3
1.1	Diskrimineringslagen	3
1.2	Mål och uppdrag i Göteborgs stads budget 2017	5
1.3	Bolagets värderingar.....	5
1.4	Fokusområden Nyproduktion och Nöjda hyresgäster	6
1.4.1.	Nyproduktion	7
1.4.2.	Nöjda hyresgäster.....	7
2.	Metod.....	7
3.	Roller och ansvar.....	8
4.	Åtgärdsplan	8
4.1	Poseidons åtagande	8
5.	Uppföljning och utvärdering.....	8
5.1	Aktiv bo	9
5.2	Verksamhetsplaner	9
6.	Dokumentation	9
7.	Bilaga 1. Definitioner.....	10
8.	Bilaga 2. Åtgärder.....	12

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Likabehandlingsplan 2018		Helene Blennermark Zendegani	2018-03-27	3 av 13
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad

1. 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.

1.1 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.

Vi kan alla ha förutfattade meningar om andra människor baserade på vilka de är. Vi kan tycka att en del människor är konstiga eller beter sig illa och att vissa människor inte klarar av att bo där de vill bo eller skulle passa bättre i ett annat område. Diskrimineringslagen kräver av oss bolag att inga föreställningar eller fördomar om olika grupper av individer får påverka bemötande av eller beslut som rör individen.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Likabehandlingsplan 2018		Helene Blennermark Zendegani	2018-03-27	4 av 13
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad

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.

Diskrimineringslagen tvingar inte bostadsbolag att bemöta alla kunder likadant. Däremot ska alla kunder bemötas likvärdigt.

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.

För att vara olaglig måste diskrimineringen ha en koppling till en eller flera av de diskrimineringsgrunder som pekas ut av lagen. En särbehandling, kränkning eller annat måste alltså ha ett samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna för att vara diskriminering i lagens mening. Även oavsiktlig diskriminering är förbjuden.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Likabehandlingsplan 2018		Helene Blennermark Zendegani	2018-03-27	5 av 13
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad

Diskrimineringsgrunderna i svensk lagstiftning är:



1.2 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.

1.3 Bolagets värderingar

Bostads AB Poseidons värderingar talar om vad vi står för. De är riktlinjer som skall ge stöd

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Likabehandlingsplan 2018		Helene Blennermark Zendegani	2018-03-27	6 av 13
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad

och vägledning i vardagen, hjälpa oss att göra rätt från början. I ett Likabehandlingsperspektiv innebär våra värderingar nedanstående:

- **Vi tar personligt ansvar:**
Ingen är ansvarig för allt men alla är ansvariga för något. Vi är personligt ansvariga för hur vi behandlar våra kollegor, hyresgäster och samarbetspartners utifrån ett likabehandlingsperspektiv.
- **Vi är professionella:**
Vi visar varandra och de vi möter i våra yrkesroller samma respekt som vi själva förväntas bli bemötta med.
- **Vi väljer samverkan:**
Vi är öppna med information om oss själva och är lyhörda för andras önskemål och åsikter. Vi hjälps åt. Vi prioriterar det mänskliga mötet.
- **Vi har integritet:**
De vi möter ska kunna lita på vårt ord och våra handlingar.
- **Vi vill utvecklas:**
Vi vill förnya oss och satsar på utveckling, engagemang för att uppnå förändring.
- **Vi är varsamma om naturen:**
Omsorg om miljö ska inverka på alla våra beslut. Vi tänker långsiktigt.
(Idag inte något som direkt är kopplat till Likabehandlingsplan)
- **Vi bejakar mångfald:**
I ett mångfaldssamhälle kompletterar olikheterna varandra. Vi vet att ur olikheter föds nya tankar och mönster som utvecklar samhället och den enskilda människan.

1.4 Fokusområden Nyproduktion och Nöjda hyresgäster

Från 2018 delar Poseidon affärsplan med övriga bolag i koncernen. Våra gemensamma fokusområden är nyproduktion, underhåll / renovering, utvecklingsområden, nöjda hyresgäster, attraktiv arbetsgivare och god ekonomi / effektiv verksamhet. I likabehandlingsplanen ur ett verksamhetsperspektiv väljer vi att fokusera på Nyproduktion och Nöjda hyresgäster kopplat till diskrimineringslagen och de mänskliga rättigheterna:

- Personer med funktionsnedsättnings rätt till delaktighet och jämlikhet.
- Den enskilde hyresgästens rätt att inte blir diskriminerad utifrån de sju diskrimineringsgrunderna avseende ”Ta kunden på allvar” och ”Hjälp när det behövs” och alla hyresgästers rätt att bli bemötta på ett jämlikt sätt.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Likabehandlingsplan 2018		Helene Blennermark Zendegani	2018-03-27	7 av 13
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad

1.4.1. Nyproduktion

Framtidenkoncernens mål: Att öka tempot i bostadsbyggandet och bygga bostäder för alla göteborgare.

Poseidons mål: Poseidon ska öka tillgången av bostäder för människor med funktionsnedsättning.

1.4.2. Nöjda hyresgäster

Framtidenkoncernens mål: Att våra hyresgästers och kunders trygghet, trivsel och inflytande över sin livsmiljö och bostaden ska utvecklas.

Poseidons mål:

- Kundbetyg på "Ta kunden på allvar" 85,4 (83,4 2016)
- Kundbetyg på "Hjälp när det behövs" 84,8 (82,8 2016)

2. 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. I åtgärdsmatrisen (bilaga 2.) framgår de områden/arbetsmoment där risken för att diskriminera våra hyresgäster har bedömts vara störst. Riskanalysen 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. I samband med analysen diskuterades också orsaker till att riskerna uppstår.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Likabehandlingsplan 2018		Helene Blennermark Zendegani	2018-03-27	8 av 13
Dokumenttyp	Process	Fastställt av	Datum, fastställt	Senast reviderad

3. 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.

4. Åtgärdsplan

Åtgärdsplanen (bilaga 2.) innehåller de riskområden som bedöms innebära störst risk för diskriminering. För varje riskområde innehåller planen också en bruttolista över tänkbara åtgärder som bolagen kan arbeta med för att minska risken för diskriminering. Olika bolag kan behöva arbeta med olika åtgärder. Åtgärderna ska ses som en verktygslåda men gör inte anspråk på att var fulländade. Varje bolag måste själva göra en bedömning av vilka åtgärder som behöver göras i deras verksamhet. Åtgärderna ska arbetas in i den ordinarie verksamhetsplanering och följas upp årligen.

4.1 Poseidons åtagande

Poseidons åtta distrikt åtar sig att i kommande verksamhetsplaner redovisa hur de arbetar med åtgärdsplanen avseende *Inkluderande kommunikation språk/bild, Värderingar, Dialog och inflytande, Tillgänglighet & trygghet samt Konsekvenser av dataskyddsförordningen* (se bilaga 2 Åtgärdsplan) för att motverka diskriminering utifrån de sju diskrimineringsgrunderna som beskrivs ovan i avsnitt 1.1.

5. Uppföljning och utvärdering

Likabehandlingsplanen ska revideras och följas upp årligen. Revidering av planen görs på bolagsnivå. Varje bolag gör en uppföljning av åtgärderna i åtgärdsplanen senast i samband med årsredovisningen. I samband med det tas också förslag på nästkommande års åtgärdsplan. Åtgärdsplanen ska godkännas av ledningsgruppen och fastställas av styrelse.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Likabehandlingsplan 2018		Helene Blennermark Zendegani	2018-03-27	9 av 13
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad

5.1 Aktiv bo

Poseidon följer upp kundbetygen för ”Ta kunden på allvar” och ”Hjälp när det behövs” genom Aktiv bo.

5.2 Verksamhetsplaner

Åtgärder för att motverka diskriminering följs upp i respektive distrikts verksamhetsplan.

6. Dokumentation

Dokumentationen av vidtagna aktiva åtgärder är det som lagen kräver och dokumentation av uppföljningen är därför mycket viktig. Respektive bolag gör en beskrivning av hur dokumentation sker, var den kommer att lagras osv. Kan bli föremål för revision.

7. 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, könsöverskrivande 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

8. Bilaga 2. Åtgärder

Mål	Risk	Riskbeskrivning	Diskrimineringsgrund	Åtgärd	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
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 funktions-nedsättning	Kunskapshöjande insatser i normkritiskt förhållningssätt till medarbetare som arbetar med marknad och kommunikation.	Kommunikation, DC	2018	Aktiv bo, Verksamhetsplan
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.	Vd, DC, alla	2018	Aktiv bo, Verksamhetsplan
Att våra dialog- och inflytandeprocesser sker utifrån ett normkritiskt förhållningssätt så att vi får bred representation av våra hyresgäster	Dialog och inflytande	Risk för att våra dialog- och inflytandeprocesser med hyresgäster sker utifrån ett icke normkritiskt förhållningssätt. Risk för att våra arbetssätt och metoder gör att vi bara når ett fåtal av våra hyresgäster och därmed diskriminerar andra grupper från att få komma till tals.	Ålder, kön, etnicitet och funktions-nedsättning	Kunskapshöjande insatser kring metoder för inkluderande dialog.	Distrikten, A & K	2018	Aktiv bo, Verksamhetsplan

Att våra offentliga miljöer är utformade och planerade på ett inkluderande och normkritiskt förhållningssätt som inte diskriminerar.	Tillgänglighet & trygghet	Risk för att den yttre fysiska miljön är utformad på ett sådant sätt att vissa grupper känner sig exkluderade och eller otrygga.	Ålder, kön och funktionsnedsättning	Kunskapshöjande insatser kring hur man skapar inkluderande och trygga miljöer.	Teknik, distrikten	2018	Aktiv bo, Verksamhetsplan
Att implementera och efterleva nya dataskyddsförordningen 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.	Uthyrning, administration, distrikten	2018	Aktiv bo, Verksamhetsplan