

Likabehandlingsplan 2018

ur verksamhetsperspektivet

Familjebostäder i Göteborg AB

**Familjebostäder ingår i Förvaltnings AB Framtiden,
som är ett bolag inom Göteborgs stad.**

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.

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. 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.

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.

Familjebostäders värderingar

För att tydliggöra vad vi på Familjebostäder står för använder vi oss av våra fyra värdeord som ska genomsyra vårt arbete och bidra till att vi behandlar våra hyresgäster likvärdigt: PEPS - Positiva, Engagerade, Pålitliga, Samspelta.

Positiva. Att ha en positiv attityd betyder inte med självklarhet att man alltid ska vara glad, även om det är härligt med glada människor. I vår värld betyder det också att man väljer att ha en positiv attityd i stället för en negativ. I alla situationer. Att alltid tänka tanken på hur det ska

vara när det är som bäst. Att inte stanna kvar i det som inte är bra, utan i stället välja möjligheter.

Engagerade. Att vara engagerad betyder att man lägger lite av sin själ i vad man gör. Man visar sitt engagemang för sitt uppdrag, sin uppgift. Med vilja att göra ett gott jobb tar man gärna en extra fundering kring hur uppgiften kan lösas ännu bättre, oavsett uppgiftens karaktär, om det är ett tekniskt problem som ska lösas eller om det är en social fråga.

Pålitliga. Det börjar hemma. Hemma hos oss. Vi håller vad vi lovar gentemot varandra. Tar ett eget ansvar och skyller inte på någon annan. Vi ger samma budskap och bilder till våra hyresgäster. Och självklart håller vi vad vi lovar och återkopplar på ett bra sätt. Ett bra recept för att uppfattas som pålitliga.

Samspelta. Oftast blir det både bättre och roligare om vi gör saker tillsammans. Det kan handla om att ge en hjälpende hand till någon som inte klarar en uppgift ensam. Eller om att hitta bra samarbetsformer mellan arbetsgrupper och avdelningar. Självklart arbetar vi tillsammans med våra hyresgäster för att utveckla våra områden. Precis som vi skriver i vår målbild.

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.

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.

Chef Förvaltningsutveckling är ansvarig chef för samordning av årlig uppföljning och revidering av planen med tillhörande åtgärdsplan.

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 aktiva åtgärder som bolaget har bedömt bidrar till att undanröja risker och hinder för att någon blir diskriminerad i våra verksamheter. Åtgärderna i åtgärdsplanen ska arbetas in i den ordinarie verksamhetsplanering och följas upp årligen.

Uppföljning och utvärdering

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

Uppföljning av åtgärdsplan och revidering av nästkommande års plan sker i samordning sker med HR-chef som är ansvarig för bolagets likabehandlingsplan ur medarbetarperspektivet.

Dokumentation

Diskrimineringslagen kräver dokumentation av uppföljningen av vidtagna åtgärder. Ansvarig chef ansvarar för skriftlig dokumentation av uppföljning av respektive åtgärd, då detta kan bli föremål för revision.

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.

Bilaga 2. Åtgärdsplan

Mål	Riskområde	Risk Beskrivning	Diskrimineringsgrund	Åtgärd	Ansvarig	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 funktionsnedsättning	Kunskapshöjande insatser i normkritiskt förhållningssätt till medarbetare som arbetar med marknad och kommunikation.	Kommunikationschef	2018-12-31
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	Deltaga i det koncerngemensamma arbetet med att skapa förutsättningar för ett starkt medarbetar-engagemang genom ett gemensamt värdegrundsarbete.	HR-chef	2018-12-31
Att vår hantering av hyresgäster sker utifrån ett normkritiskt förhållningssätt så att vi säkerställer likabehandling av våra hyresgäster.	Kundservice, uthyrning och hyressättning.	Risk för att vårt dagliga arbete inte präglas av ett normkritiskt förhållningssätt vilket innebär risk för att vi inte behandlar hyresgäster likvärdigt.	Alla	Se över principer och rutiner för kundservice, uthyrning och hyressättning utifrån ett normkritiskt förhållningssätt. Kartläggning av våra hyresgäster och deras behov.	Chef Förvaltningsutveckling	2018-12-31
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 funktionsnedsättning	Kunskapshöjande insatser kring metoder för inkluderande dialog.	Chef Förvaltningsutveckling	2018-12-31
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.	Distriktschef K-gård/Majorna	2018-12-31
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.	Etnicitet, funktionsnedsättning	Rutiner för hur objekt anpassade för personer med funktionsnedsättning hanteras och hur kontakt med personer med särskilt stöd vid kommunikation, textolk och synsvårigheter, kan hanteras.	Ekonomichef	2018-12-31

