

**Styrelsehandling nr 6  
2018-05-16**

**Likabehandlingsplan 2018  
Gårdstensbostäder AB  
Del av Framtidenkoncernen**

**2018-03-21**

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. BAKGRUND</b>	<b>3</b>
1.1 Inledning	3
1.2 Grundförutsättningar för likabehandlingsplaner	3
1.3 Lagar och styrdokument	4
1.4 Metod för arbetet	6
<b>2. ROLLER OCH ANSVAR</b>	<b>7</b>
<b>3. ANALYS OCH KARTLÄGGNING AV NULÄGE.</b>	<b>7</b>
<b>4. MÅL OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT MOTVERKA DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER.</b>	<b>8</b>
4.1 Åtgärder	8
4.2 Plan för hur hantera händelser av trakasserier	10
4.3 Främja jämn könsfördelning	10
<b>5. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING</b>	<b>10</b>
5.1 Uppföljning av föregående års mål och åtgärder	10
5.2 Årlig uppföljning och uppdatering av planen	11
5.3 Dokumentation	11

## **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.

Gårdstensbostäder ska uppfattas som en inkluderande arbetsplats. 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.

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.

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

Gårdstensbostäder bedriver verksamhet inom fastighetsbranschen. Bolaget äger och förvaltar 2 757 hyreslägenheter i Gårdsten.

I bolaget arbetar 31 personer varav en VD och tre chefer med personalansvar. Många av rollerna på bolaget har en hög specialistgrad och samtliga befattningar kräver en hög social kompetens och serviceinriktad attityd.

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 2018**

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.

- **Bolagets värderingar**

**Vi utmanar traditionell fastighetsförvaltning i skapandet av dagens och morgondagens Gårdsten.**

1. Vi är på jobbet 365 dagar om året
  - Med egen personal tidigt på morgonen till sent på kvällen med service och engagemang.
2. Vi har Gårdstenbyrån
  - Och skapar förutsättningar och framtidstro för Gårdstensbor genom arbete, utbildning och fritidsaktiviteter.
  - Genom rekrytering, samverkan och kunskap
3. Vi skapar arbete
  - Genom social upphandling.
  - Genom att få företag att vilja investera och etablera sig i Gårdsten.
4. Vi har hälsoprojekt
  - Genom att vi anordnar fritidsaktiviteter för att främja folkhälsa
  - Genom att vi satsar långsiktigt på hälsofrämjande aktiviteter
5. Vi utvecklar
  - På nya sätt hyresgästdialoger och med uppsökande verksamhet bygger vi ett socialt hållbart samhälle - vilket bidrar till bättre livsmiljö, lägre kriminalitet, ökad trygghet, högre inkomst, högre efterfrågan på bostäder,
6. Vi samverkar
  - Genom aktiviteter med olika aktörer i och utanför Gårdsten
  - Genom att aktivt söka nya samarbetspartners
  - Genom att skapa möjligheter och vilja att investera och samverka i Gårdsten.

7. Vi förändrar
    - Genom arbetet vi gör ändra omvärldens och boendes syn på Gårdsten
  8. Vi vågar
    - Tänka nytt, testa nytt och finna nya sätt att arbeta
  9. Vi är trygghet
    - Genom vår närvaro skapar vi social och fysisk trygghet för boende, besökare och företag.
  10. Vi lyssnar
    - På hyresgästernas och boendes synpunkter som ligger till grund för vår utveckling
  11. Vi arbetar hållbart
- Med focus på socialt, ekologiskt och ekonomisk hållbarhetsarbete.

## **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 ska bedrivas enligt ovanstående metod i bolaget och vid koncerngemensamma möten. Kartläggningen ska genomföras för samtliga områden som anges i lagen, dvs arbetsförhållanden, rekrytering, kompetensutveckling, föräldraskap och jämn könsfördelning.

Analysen enligt steg 1 och 2 ska resultera i ett antal identifierade risker. Riskerna sannolikhets- och konsekvensbedöms,

I enlighet med punkten 3 ovan ska därefter mål och aktiviteter tas fram, och nedtecknas i en handlingsplan.

Dialog kring innehållet i likabehandlingsplanen ska tas upp på möte när samtliga medarbetare träffas, exempelvis vid medarbetarmöten, teamträffar och medarbetarkonferenser.

Dokumentation av riskbedömningar kommer att biläggas detta dokument.

## 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 chef** 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. HR-ansvarig ska dessutom gå igenom planen en gång per år på ett medarbetarmöte.

**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.

Resultatet av analysen inklusive sannolikhets- och konsekvensbedömningen kommer att finnas som bilaga. Den kommer att ligga till grund för nästkommande års riskanalys.

## 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 ska mål och åtgärder för de prioriterade områdena tas fram och en handlingsplan ska upprättas.



Delmål	Hanterar risk/risker	Åtgärd	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning, hur, när och av vem
<b>Att kunna mäta om bolaget har en inkluderande kultur</b>	Att vi riskerar att exkludera och kränka medarbetare och hyresgäster både befintliga och potentiella	Koncerngemensam modell för att få fram fakta kring detta skall tas fram. Workshops i team och samtliga medarbetare.	HR-funktion (koncernens HR-råd) samt Ledningsgrupp	Klart 2018	Pulsmätning Medarbetarenkäten Aktivbo undersökning
<b>Stärka kompetensen som förutsättning för att vara en inkluderande arbetsplats och bolag</b>	Att vi riskerar att exkludera och kränka både befintliga och potentiella medarbetare och hyresgäster på olika sätt i olika situationer.	Kunskapshöjande insatser till samtliga i normmedvetenhet.	HR-funktion samt Ledningsgrupp	Klart 2018	Pulsmätning Medarbetarenkäten Aktivbo undersökning
<b>Öka andelen kvinnliga medarbetare i manligt dominerande verksamheter och vice versa.</b>	Vi riskerar att vissa grupper blir homogena inom företaget.	Ha detta i åtanke inför framtida rekryteringar.	HR-funktionen	Löpande	Uppföljning av åtgärden.
<b>Förbättra bemötandet av våra hyresgäster</b>	Risk för särbehandling	Arbeta med workshops utifrån aktiv bo resultat.	Samtliga medarbetare	Klart 2018	Aktiv bo undersökning

## 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.

## 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.

Gårdstensbostäder har en jämn könsfördelning i bolaget med 15 kvinnor och 16 män. VD är man och två män (inkluderat VD) samt två kvinnor 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

Gårdstensbostäder har inte tidigare haft en likabehandlingsplan men däremot en mångfalds- och jämställdhetsplan. Koncernen har beslutat att det ska upprättas en likabehandlingsplan hos alla koncernens bolag.

## **5.2 Årlig uppföljning och uppdatering av planen**

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. Verktyg för uppföljningen är lämpligtvis arbetsmiljöronde, pulsmätning, medarbetarenkät och Aktiv bo undersökning.

Bolaget kommer lyfta de viktigaste delarna av likabehandlingsplanen i arbetet med framtagande av verksamhetsplanen.

## **5.3 Dokumentation**

Dokumentationen av vidtagna aktiva åtgärder och uppföljning görs av Ledningsgruppen i samband med att insatserna genomförs och som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kan bli föremål för revision.