



PLAN FÖR LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

AB EKERÖ BOSTÄDER

Policy antagen av AB Ekerö Bostäders styrelse

2014-11-14

Inledning

Denna plan ansluter till Ekerö kommuns gemensamma Plan för lika rättigheter och möjligheter, tillika jämställdhetsplan. Planen har inom Ekerö kommun tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

Planen utgår från Ekerö kommuns Personalpolicy som antagits av kommunfullmäktige i mars 2013. Den utgör även ett dokument som inte enbart fokuserar jämställdhet mellan kvinnor och män eller övrig lagstiftning om diskriminering, utan har också sin bas i FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna.

Övergripande mål

I bolagets arbete att nå uppsatta mål är medarbetarnas olikheter i form av kompetens, bakgrund och erfarenhet värdefulla förutsättningar och tillgångar.

Det dagliga arbetet ska anpassas till och präglas av kommunens och bolagets värdegrund, professionellt förhållningssätt, kommunikation – öppen dialog och engagemang. Det som gäller för medarbetare i denna plan gäller även för medarbetarnas sätt att möta leverantörer, hyresgäster, samarbetspartners, ägarens representanter samt allmänheten.

Det är av största vikt att alla medarbetare får verka i en organisation med ett positivt arbetsklimat som tar tillvara tillgängliga resurser på bästa tänkbara sätt. Respekt, artigt uppträdande och ett vårdat språk är ledord för att upprätthålla ett positivt arbetsklimat.

Alla medarbetare i bolaget ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön, etnicitet, ålder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Vi respekterar Förenta Nationernas deklaration om mänskliga rättigheter och de sju friheterna: frihet från diskriminering, nöd, hot mot personlig säkerhet och orättvisa samt frihet för produktivt arbete, deltagande och personlig utveckling.

Vi accepterar inte någon form av diskriminering avseende religion, etniskt ursprung, hudfärg, nationalitet, kön, fysisk förmåga, sexuell läggning eller annat som kan upplevas som särskiljande. Vi accepterar inte fysiska, mentala eller sexuella trakasserier på eller inom arbetet, vare sig gentemot medarbetare, kollegor, hyresgäster, samarbetspartners, leverantörer etc.

Vi erkänner arbetstagarnas rätt att bilda eller ansluta sig till fackföreningar i enlighet med nationella lagar och principer. Vi accepterar inte tvångsarbete, slavarbete eller någon form av ofrivilligt arbete.

Vi accepterar inte barnarbete. Med barn menar vi en person som är yngre än 15 år. Där lokal lagstiftning anger en högre åldersgräns gäller den som miniminivå. Vi rekommenderar våra leverantörer att barn i åldern 15-18 år, i enlighet med FN:s konvention om barns rättigheter, ska behandlas med hänsyn.

De aktiva åtgärderna mot diskriminering är en del av bolagets arbetsmiljöarbete.

Ansvarsfördelning

- Styrelsen antar Plan för lika rättigheter och möjligheter
- VD är som arbetsgivare ytterst ansvarig för att frågor som berör lika rättigheter och möjligheter bedrivs enligt denna plan.
- Chefer och arbetsledare i bolaget har ett operativt ansvar att följa upp att aktiviteterna genomförs inom respektive verksamheter.
- Varje enskild anställd har ett eget ansvar för medverkan i dessa frågor. Bolaget som arbetsgivare har ett ansvar för och ska tillsammans med de fackliga organisationerna arbeta för att ett bra arbete bedrivs i frågor som berör lika rättigheter och möjligheter.

Nulägesanalys

Totalt antal anställda uppgår i november 2014 till 12 personer. Andelen kvinnor respektive män utgör 42 procent respektive 58 procent. *)

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i organisationen är 92,5 procent av heltid.

8,3 procent av alla anställda är 60 år eller äldre.

I den senaste lönekartläggningen, baserad på 2013 års löner, har ingenting framkommit som tyder på löneskillnader som beror på kön.

*) För att betraktas som en ”jämställd organisation” ska förhållandet vara ≤ 60 procent av det ena könet respektive och ≥ 40 procent av det andra.

Arbetsförhållanden

Mål

- AB Ekerö Bostäder ska vara en attraktiv arbetsgivare och en arbetsplats för alla utifrån de behov av kompetens som verksamheten ställer.
- Som arbetsplats ska bolaget präglas av allas lika värde och vara fri från diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.
- Att arbeta i bolaget ska gå att förena med föräldraskap.

Aktiviteter

- Genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete säkerställa att arbetsplatsen är så utformad så att den förebygger diskriminering och inte exkluderar personer.
- Informera de anställda om diskrimineringslagstiftningen och denna plan.
- Utredda och åtgärda eventuell förekomst av kränkande särbehandling samt sexuella och övriga trakasserier och vid behov föreslå förebyggande åtgärder.
- Följa upp sjukfrånvaron kontinuerligt och så snart det är möjligt vidta nödvändiga rehabiliteringsåtgärder.
- Tillmötesgå förläggning av arbetstider och sysselsättningsgrader så långt det är möjligt, med hänsyn till respektive tjänst.

- Sträva efter att lägga möten på tider som kan underlätta för småbarnsföräldrar att lämna och hämta barn.
- Sträva efter att mer- och övertidsarbete begränsas.

Rekrytering och kompetensutveckling

Mål

All rekrytering ska ske utifrån de krav verksamheten ställer på kompetens och personlig lämplighet. Det medför att ingen ska missgynnas utifrån vare sig diskrimineringslagstiftningen eller andra skäl vad gäller anställning, utveckling eller karriärmöjligheter. Fokus ska ligga på väsentliga egenskaper för befattningen och att erbjuda möjligheter att tillvarata individers olikheter.

Aktiviteter

- Svara för kort- och långsiktig bemanningsplanering och vid anställning säkerställa att bedömning av sökande sker utifrån befattningskrav och relevant kompetens för att på så sätt förebygga diskriminering.
- Genom aktiv dialog med sina medarbetare säkra individuella utvecklingsbehov för att möta verksamhetens kommande krav.
- Upprätta metoder för uppföljning.

Lönefrågor

Mål

Lönesättningen ska vara könsneutral och fri från diskriminering. Lönen ska baseras på respektive individs förmåga att bidra till verksamheten och verksamhetsutvecklingen och övrigt förhållningssätt samt ha sin bas i den individuella differentierade principen för lönesättning.

Aktiviteter

- Särskilt uppmärksamma och följa lönestrukturen inom bolaget och följa upp att löneskillnader beroende på kön inte förekommer.
- Varje år erbjuda medarbetar- och lönesamtal.
- Arbeta fram en lönestruktur som speglar medarbetarnas bidrag till verksamheten.
- I samband med löneöversynen säkerställa att osakliga löneskillnader inte finns mellan kvinnor och män inom bolaget.
- Beakta att föräldralediga inte missgynnas.

Vad är diskriminering?

Direkt diskriminering

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Indirekt diskriminering

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet

Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses ovan och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Vad avses med begreppen kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder?

Kön

Att någon är kvinna eller man.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden Könsöverskridande identitet eller uttryck.

Etnisk tillhörighet

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning

Homo-, bi-, trans- eller heterosexuell läggning.

Ålder

Uppnådd levnadslängd.