

	Typ av dokument: Företagsövergripande policy
Beslutsnivå: Styrelse	Beslutsdatum: 2025-02-11
Ansvarig: VD	Ansvarig avdelning: HR

Mångfalds- och jämställdhetspolicy

Syftet med mångfalds- och jämställdhetsarbetet är att säkerställa att ingen diskriminering förekommer, öka kvaliteten i vårt arbete, skapa ett bra arbetsklimat och leva upp till vår vision *Vi gör varandra bättre*. Vårt mångfaldsarbete ska bidra till en attraktiv och modern arbetsplats för att kunna rekrytera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens.

Mångfald

Vi vill att arbetsklimatet i Stockholmshem ska präglas av respekt för och kunskap om olikheter mellan människor och kulturer. Begreppet mångfald innefattar olikheter beroende på ålder, funktionshinder, etnisk och kulturell bakgrund, religiös tillhörighet, språk, sexuell läggning med mera. Genom en ökad mångfald kommer företagets totala kompetensnivå att höjas. Vi får bland annat bättre förutsättningar att arbeta i alla våra bostadsområden och därmed har vi större möjlighet att leva upp till invånarnas förväntningar på bra kommunal service samt att leva upp till vår vision *Vi gör varandra bättre*

Jämställdhet

Arbetsförhållandena ska så långt som möjligt utformas så att de lämpar sig för både kvinnor och män. Att ha såväl kvinnor som män i de olika yrkeskategorierna gynnar även hyresgästerna, då såväl kvinnliga som manliga aspekter på boendefrågor kan tillvaratas. Vi jobbar för att främja lika chefskarriär, dvs att kvinnor och män har lika möjlighet att bli chef. Det ska vara lätt att vara förälder när man arbetar hos oss, och alla ska ha samma möjligheter till befordran och kompetensutveckling. Vi genomför årliga lönekartläggningar för att hitta eventuella strukturella skillnader.

Allmänt

Vi ska ha en bra fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö som är fri från alla typer av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Vi har därför en jämställdhets- och mångfaldsplan som visar på vilka risker som finns hos oss och hur vi kan åtgärda dem.

Ansvar

VD har det övergripande ansvaret för arbetet med mångfald och jämställdhet. Arbetet med mångfald och jämställdhet ska bedrivas systematiskt på chefsnivå med löpande dokumentation av kartläggningar, analyser, aktiva åtgärder, utvärderingar och uppföljning. På Stockholmshem hanteras det löpande arbetet i samordning med det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket koordineras av arbetsmiljökommittén. Närmaste chef är ansvarig för att informera alla medarbetare om mångfalds- och jämställdhetsarbetet inom den egna avdelningen/gruppen.

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Åsa Wigfeldt, VD	2025-01-29
Sofia Forsman, Chef VD-stab	2025-01-28