

JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2018

Inledning

Bakgrund

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare med 10 eller fler anställda upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete vart tredje år. Planen ska innehålla en översikt över åtgärder som behövs på arbetsplatsen för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare.

Varje arbetsgivare måste arbeta med att både förebygga och vidta åtgärder mot eventuell diskriminering på arbetsplatsen.

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet för alla.

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och sexuell läggning eller ålder inom arbetsliv och utbildning.

Enligt AV Lag (2016:828).

Diskrimineringslagen är en tvingande lag – dvs. ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

- Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv
- Jämlikhet är ett bredare begrepp och innebär att alla människor ska vara lika inför lagen och ha samma rättigheter oavsett vem vi är, var vi kommer ifrån eller hur vi lever
- Likabehandling är den metod vi använder för att nå jämlikhet
- Inkludering är när alla medarbetare känner sig värdefulla och är välkomna i en organisation
- Mångfald är de olikheter som var och en av oss tar med sig till jobbet

Jämställdhetsplan

Egnahemsbolaget följer Framtiden koncernens jämställdhetspolicy.

Planen skall medverka till att bolaget i sitt personalbemötande handlar med etiska princip, där alla människor är lika mycket värda, vilket ska respekteras. Jämlikhet är ett begrepp som berör alla människors lika möjligheter, rättigheter, skyldigheter och villkor.

Bolaget har den 1 november 2017, 29 anställda inklusive företagets varav 18 kvinnor. Samtliga är tjänstemän.

Ledningen består av fyra personer varav 2 kvinnor/2 män.

Ledningens arbete skall utifrån bolagets jämställdhetspolicy och jobba aktivt att målen uppfylls.

I utveckling och rekrytering eftersträvar jämlikhet och alla bedöms utifrån sina meriter och kompetens och skall inte grundas på faktorer som etnicitet, social tillhörighet, sexuell läggning, handikapp eller kön.

Bolaget bör jobba med mångfald och bredda vår kulturella bakgrund under 2018. Detta för en bättre förståelse till våra kunder.

Egnahemsbolagets skall fortsatt arbeta för att möjliggöra för män och kvinnor att dela det praktiska familjeansvaret. Med innebörd att aldrig neka en ansökan om föräldraledighet.

Bolaget skall även verka för lika lön för likvärdigt arbete. Detta genom att öppet redovisa statistik och löneplaner för anställda.

Bolaget skall jobba med nolltolerans av förekomst av alla former av trakasserier. Vid förekommen händelse på arbetsplatsen skall bolaget direkt agera och visa på stöd till utsatt person i fråga. För den som använd sig av trakasserier innebära en varning, avstängd eller avsked. För att aktivt förhindra förekomst av trakasserier och konflikter skall företaget erbjuda utbildning av ämnet vid två tillfällen.

Ekonomi arbetar med redovisning, fastighetsförvaltning och IT. De har två kvinnor och två män på sin avdelning, *sälj-och marknadsavdelningen* har en man och fem kvinnor på sin. *Byggavdelningen* har åtta manliga projektledare, två kvinnliga projektledare.

Arbetsmiljö

Under 2016 genomfördes en koncerngemensam medarbetarundersökning. Utfall från undersökningen har presenterats både på bolags- och avdelningsnivå, i förekommande fall.

Arbetsmiljöansvarig person har tillsammans med skyddsombud genomfört en årlig skyddsrund.

Egnahemsbolaget har en arbetsmiljö där alla anställda har lika villkor med separat kontor och gemsansamma ytor för matsal och andra rum. Till samtliga ytor finns tillgängliga med hiss.

Det som saknas är separata omklädningsrum. Bolaget erbjuder en gemensam dusch och omklädningsrum. Ett mål för bolaget är att kunna erbjuda delade omklädningsrum för kvinnor och män i 2018, utgår på grund av bolaget står inför en flytt.

Kompetensutveckling

Antalet timmar för utbildning och övrig kompetensutveckling under 2016 var totalt för företaget 2224 (2180). Av dessa nyttjande män 631 (942) timmar

28 % (43 %) och kvinnorna 1593 (1238) timmar 72 % (57 %). Kostnaden uppgick till totalt 705 975 kronor (896 763) kronor, varav utbildning till män kostade 283 061 kronor (430 777) kronor och kvinnor 424 913 (341 895) kronor.

Sjukfrånvaro

Bolagets sjukfrånvaro ökade från 5,14 % år 2015 till 5,28 % år 2016.

Per den 31 augusti, 2017 var sjukfrånvaron 9,64 %. Av sjukfrånvaron på 9,64 % avser 9,0 % sjukfrånvaro över 60 dagar.

Korttidsfrånvaron uppgår därför endast till 0,7 %.

Männens sjukfrånvaro i relation till deras tillgängliga tid uppgick till 8,8 % och kvinnornas sjukfrånvaro i relation till tillgänglig tid var 10,3 %.

Frånvaro på grund av anmäld sjukdom år 2016 var 2153 (2038) timmar för männen och 681 (759) för kvinnorna. Total sjukfrånvaro 2016 uppgår till 5,3 % (5,1 %) av total arbetstid.

2018 aktivitetsplan

För 2018 har en plan tagits fram i överenskommelse med fackligt medlemmar samt VD för bolaget. Målen skall följas upp under året planering och uppföljning vid två tillfällen.

Aktivitetplan	Ansvarig	Senast färdig (datum)	Utfört (datum)
Aktiv information om de förmåner som företaget erbjuder i samband med föräldraledighet.	Personalansvarig	Löpande	
EgnaHemsbolaget ska ge skriftlig återkoppling efter årligt lönesamtal som den anställda har med lönesättande chef.	Avd. chef	Lönesamtal (april 2018)	
Mall för en långsiktig utvecklingsplan och lönenivåer skall tas fram utifrån befattning och vara till grund i utvecklingssamtal och befattning	Avd. chef	Mars 2018	
Införa separata omklädningsrum	VD	-	Utgår pga. flytt
För att aktivt förhindra förekomst av trakasserier och konflikthantering skall företaget erbjuda utbildning av ämnet vid två tillfällen	Jämställdhetsombud	2018-03 2018-10	
Strategiplan för en jämnare arbetsfördelning vid arbetstoppar	Avd. chef	April 2018	
Helhetssyn över bolaget vid rekrytering ur ett jämställdhetsperspektiv och personer bedöms på samma premisser.	VD	Vid ny rekrytering	

Jämställdhetsorganisation

VD har det övergripande ansvaret. Bolagets medarbetare har ett jämställdhetsombud.

Ledningsgruppen består av fyra personer, två kvinnor och två män.

Stab består av fyra personer, två kvinnor och två män (varav VD samt en man dessutom ingår i ledningsgruppen)

Lönejämförelse

Efter 2017 års lönerevision genomfördes en lönekartläggning, jämförelsesiffror i % och tal redovisas nedan.

Mångfald

Egnahemsbolaget ska ha förmågan att utifrån bolagets värderingsgrund, respektera, värdesätta, ta tillvara samt utveckla mångfalden bland medarbetare, kunder och samarbetspartners.

Bolaget har som mål att vid nyrekryteringar bredda mångfalden och hjälpa till med att upplåta praktikplatser inom bygg- och projektledning. I pågående projekt kommer vi erbjuda minst två praktikplatser per bostadsbyggnation.

Målsättningen är en personalsammansättning som bättre än idag speglar Göteborgs befolkningsstruktur. Mångfald för oss innefattar såväl kön, funktionshinder, etnisk bakgrund, religiös tillhörighet, ålder, språk, sexuell läggning med mera.

Mål för 2018 beskrivs i aktivitetsplan om rekrytering eftersträvar jämlikhet och inte grundas på faktorer som etnicitet.

Arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön är likvärdig för samtliga medarbetare. De medarbetare som önskar har idag höj- och sänkbart skrivbord. Möjligheten till subventionerad massage upplevs positivt av medarbetaren.

Bolagets verksamhet är cyklisk och projektinriktad. Vi är delvis beroende av beslut som fattas utanför företaget. Målsättning är att fördela arbetet inom gruppen vid en hög arbetsbelastning samt mellan män och kvinnor.

Arbete och föräldraskap

Medelåldern bland företagets anställda är 2017-08-31 44 år (43 år). Antalet anställda med barn i åldern 0-12 år är 10 fördelat på 6 kvinnor och 4 män. Hittills under 2017 har anställda tagit ut ledighet för vård av barn och föräldraledighet under sammanlagt 2243 timmar varav männen tagit ut 150 timmar.

Möjligheten till särskild pappaledighet med viss lön från företaget, erbjuds anställda enligt överenskommelse mellan företag och fackliga parter. Vi anser att detta ligger i linje med arbetet för ökad jämställdhet. Ledigheten innebär att män anställda hos Egnahemsbolaget, som tar en sammanhängande ledighet i minst tre månader, (motsvarande tre månaders heltidsledighet) får 1,5 månadslön.

Långtidssjukfrånvaron under 2016 (> 60 dgr) uppgick till 3,8 % och korttidssjukfrånvaron uppgick till 1,5 %.

Ovan nämnda jämförelsetal är beräknade på tillgängliga timmar.

Arbetsskada

Under 2017 har två arbetsskador anmälts till Arbetsmiljöverket.

Genomsnittlig anställningstid

Genomsnittlig anställningstid har jämförts 2013-2017 och visar följande:

2013	7 år
2014	4 år
2015	3,5 år
2016	3,8 år
2017	3,2 år

Beräkningsunderlag januari-augusti årsvis.

Arbete och föräldraskap

Under 2017 har två kvinnor tagit ut mammaledighet. Under 2016 har en kvinna utnyttjat den möjligheten.

Sexuella trakasserier

Inga sexuella trakasserier har förekommit enligt bolagets kontaktperson.

Jämnare könsfördelning – rekrytering

Av bolagets 29 anställda (oktober 2017) är 18 kvinnor och 11 män.

Under 2017 har det rekryterats en kvinnlig sälj-och marknadschef, en kvinnlig inköpsansvarig, en kvinnlig marknadsassistent, en kvinnlig säljare, en kvinnlig inredningscoordinator, en kvinnlig redovisningsekonom, en kvinnlig arkivarie (vikarie), en manlig projektledare. Två manliga projektledare, en manlig inköpsansvarig, en kvinnlig affärsstödchef, en kvinnlig lantmätare, en kvinnlig säljare, en kvinnlig inredningscoordinator, samt en kvinnlig projektcontroller har slutat 2016.

Mål för 2018

Beskrivs i aktivitetsplan om rekrytering eftersträvar jämlikhet.

Fortsätta att sträva efter en jämn könsfördelning på Egnahemsbolaget genom att förhålla sig till bolagets helhetssyn och balans vid rekrytering.

Lönejämförelse

Här redovisas lönekartläggningen som gjordes i november 2017 där 26 medarbetare ingår (omfattas av lönerrevision den 1 april 2017)

Lönesättning

Egnahemsbolaget följer kollektivavtalet mellan Fastigo, Unionen, Ledarna och AiF (Akademikerförbundet). Avtalen innebär individuell och differentierad lönesättning.

Bolagets ledningsgrupp har antagit riktlinjer för lönesättning. I detta dokument finns dokumenterat vilka principer/kriterier som ska användas vid lönesättning.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilda medarbetarens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft ska beaktas vid lönesättningen. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med medarbetarens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen. Våra medarbetare ska ha marknadsmässiga löner jämförbara med liknande verksamhet i göteborgsregionen. Samma principer för lönesättning gäller för kvinnor och män liksom för yngre och äldre medarbetare.

Vid de årliga lönerrevisionerna görs en genomgång av ovanstående kriterier/principer. Egnahemsbolaget verkar för lika lön för likvärdigt arbete.

Mål för 2018

Egnahemsbolaget ska ge skriftlig återkoppling efter årligt lönesamtal som den anställda har med lönesättande chef.

Som utgångspunkt i lönesamtal skall chef kunna hänvisa till grundläggande mall för långsiktig utvecklingsplan för lönenivåer som skall tas fram per befattning under 2018. Mål är tidsatt i aktivitetsplan.

Klassificering, se tabell nedan:

	Män	Kvinnor 2017	Index kvinna
1220 Projektledare	1	-	

Kvinnor anställda i företaget, som låter barnets far ta i anspråk minst tre månaders sammanhängande pappaledighet, får motsvarande ersättning. Möjligheten till betald ledighet gäller intill dess barnet är 15 månader.

Årsarbetstidavtalet underlättar för småbarnsföräldrar genom att det ger möjlighet att förlägga arbetstiden efter eget behov.

Anställda som är föräldralediga inbjuds alltid till personalaktiviteter under föräldraledigheten.

Mål för 2018

Aktiv information om de förmåner som företaget erbjuder i samband med föräldraledighet.

De medarbetare som önskar arbeta deltid ska om möjlig beredas tillfälle till detta. Arbetsuppgifterna skall anpassas till arbetstiden.

Sexuella trakasserier/trakasserier

I dagsläget har företaget inte kännedom om att några trakasserier förekommer.

Ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier på grund av kön eller av annan sexuell läggning är förbjudna på arbetsplatsen, övriga trakasserier som mobbing, får inte förekomma.

Med sexuella trakasserier avses ovälkommen beröring, anspelningar, blickar, anstötliga bilder, råa skämt liksom kränkande och generaliserande uttalanden om hen.

Kontaktpersoner i dessa frågor är Ann-Sofie Eriksson.

Vid misstanke om förekomst eller vid anmälan av sexuella trakasserier ska kontaktperson och VD utan dröjsmål utreda ärendet. Om det finns skäl till anmälan kan detta leda till en skriftlig varning. Ur trygghetssynpunkt för den anmälade parten, behandlas dessa frågor med sekretess.

Mål för 2018

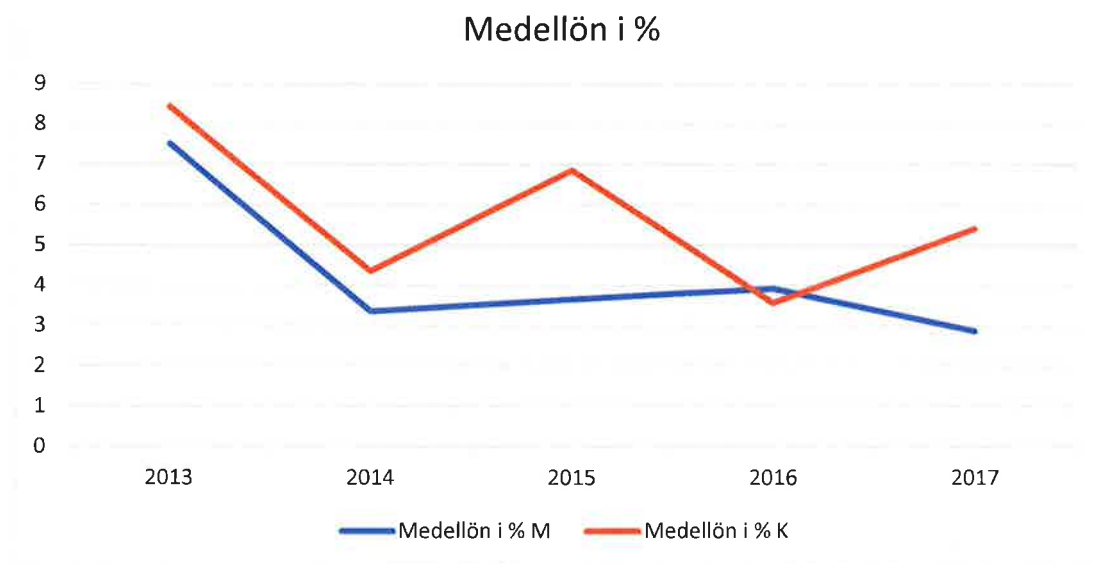
Inga trakasserier får förekomma.

För att förebygga och arbeta med positivförstärkning kommunicera detta tydligare. Aktivitet beskrivs i aktivitetsplan om utbildningstillfällen.

Jämn könsfördelning

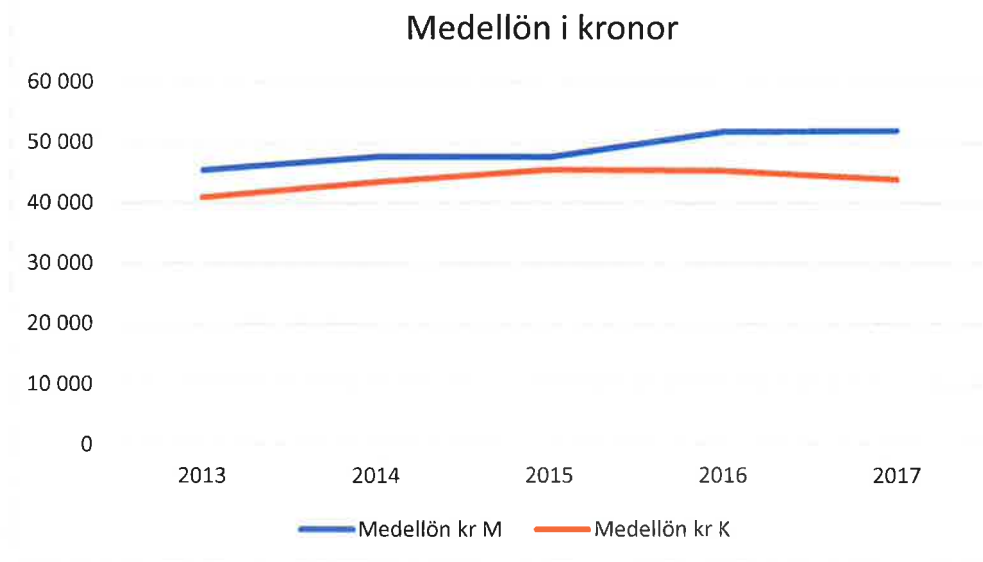
Idag, 2017-08.31 är fördelningen mellan män och kvinnor 16/11.

Mål för 2018



Löneutvecklingen 2017 var 2,87% (3,93%) för män och 5,4% (3,57%) för kvinnor.

Den höga löneutvecklingen för kvinnor 2017 beror i huvudsak på utökade ansvarsområden samt förändrade anställningsavtal



Bolagets män har en medellön om 51 995 kronor (51 870) kronor, kvinnornas medellön uppgår till 43 882 kronor (45 404) kronor. I samband med årets lönerrevision har skillnaden i medellönen mellan män och kvinnor ökat vilket är en negativ utveckling.

1230 Projektledare	4	2	93
1230 Arkitekt	1	-	
1240 Projektledare	-	2	
1240 Utvecklingschef	1	-	
1159 Chef Bygg	1	-	
2230 Förvaltningsansvarig	1	-	
2240 Fastighetschef	1	-	
3140 Marknad/Kommunikation	-	1	
3420 Inredning	-	1	
3430 Inredning	-	1	
3430 Säljare	1	2	109
4230 Brf ekonom	-	1	
4230 Redovisningsekonom	-	1	
433 Redovisnings ekonom/personaladministratör	-	1	
4559 Inköpsansvarig	1	-	
4620 Ekonomi/ intern service	-	1	
4620 Arkivarie	-	1	
Summa:	11	14	

3:e siffran i klassificeringskoden bestämmer arbetets svårighetsgrad.

Indexredovisningen ovan visar förhållandet mellan mäns och kvinnors löner.

Indexredovisningen ovan visar förhållandet mellan mäns och kvinnors löner.

Med utgångspunkt index 100 för mäns lön, visas t.ex. i tabellen ovan att manliga säljare har en lön som motsvarar 109 % av kvinnors. De manliga projektledarna har en lön som motsvarar 108 % av de kvinnliga projektledarna. För båda de grupper där index redovisas gäller att den främsta orsaken till löneskillnad är skillnaden i erfarenhet och år i yrket.

Grafer löneutveckling 2013 - 2017

Löneutvecklingen för åren 2013 - 2017 redovisas nedan.

Beloppen inom parentes avser 2016.

Mål för 2018

Fortsätta sträva efter att minska löneskillnader som finns mellan män och kvinnor på likvärdig befattning.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Mot bakgrund av ovanstående beskrivning föreslås styrelsen i Göteborgs Egnahems AB besluta som sitt dokument för jämställdhet anta ovanstående förslag till Jämställdhetsplan för 2018.

Göteborg 2017-12-01

Göteborgs Egnahems AB



Mikael Dolietis

VD



Matilda Öhagen

Jämställdhetsombudsman

