



Likabehandlingsplan 2018–2019 inklusive Jämställdhetsplan

Likabehandlingsplan 2018–2019	2
Nya regler med högre krav	2
Vad behöver vi göra?	2
1. Kartlägga	2
2. Analysera	3
3. Vidta åtgärder	3
4. Utvärdera och följ upp	3
Levande process	3
Kartläggning och analys	4
Åtgärder och generella insatser	5
Jämställdhetsplan 2018–2019	7
Utgångspunkter	7
Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy	7
Två delar	7
§ 4 Arbetsförhållanden	7
Mål	7
Aktiviteter	7
§ 5 Förvärvsarbete och föräldraskap	8
Mål	8
Aktiviteter	8
§ 6 Kränkningar p.g.a. särbehandling som till exempel sexuella trakasserier	8
Mål	8
Aktiviteter	8
§ 7 Kompetensutveckling	9
Mål	9
Aktiviteter	9
§ 8–9 Intern och extern rekrytering	9
Mål	9
Aktiviteter	9
§11 Lönekartläggning	9
Lönebestämmelser	9
Analys av löneskillnader	10
Könsfördelning	10
Kommentar könsfördelning	11
Lönespridning och medellöner mellan avdelningar	11
Kommentar lönespridning och medellöner	11
Aktiviteter	12

Likabehandlingsplan 2018–2019

Nya regler med högre krav

Diskrimineringslagen uppdateras och nya regler med högre krav på arbetet med aktiva åtgärder började gälla 1 januari 2017. Men vad betyder det egentligen och vad måste vi göra?

”Aktiva åtgärder” innebär att vi som arbetsgivare ska genomföra åtgärder som förebygger diskriminering och främjar likabehandling. De nya reglerna kräver att vi årligen kartlägger riskerna för diskriminering samt analyserar orsakerna. Därefter ska vi planera och genomföra åtgärder, sedan utvärdera och följa upp åtgärderna.

Vidare ska alla sju diskrimineringsgrunder tas med i vårt kartlägningsarbete: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.*

Arbetsgivare som har fler än 25 anställda måste även dokumentera kartlägningsarbetet, åtgärder och uppföljning.

Vad behöver vi göra?

De nya reglerna för aktiva åtgärder innebär att vi som arbetsgivare tillsammans med utbildningsanordnare årligen ska göra följande:

1. Kartlägga

Vi behöver kartlägga och undersöka om det finns risker för diskriminering (inklusive trakasserier och sexuella trakasserier), repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i vår verksamhet.

Följande områden ska kartläggas:

- Arbetsförhållanden (arbetsmiljön).
Undersöka fysiska, psykiska och sociala upplevelser av eller aspekter på arbetsinnehåll, teknik och arbetsorganisation.
- Rekrytering och befordran.
Det som faktiskt görs är det viktiga, inte hur många fina policydokument som finns. Hur genomför vi intervjuer? Är våra verktyg för att bedöma kompetens likabehandlande? Hur går det till när vi anställer?
- Utbildning och annan kompetensutveckling.
Gör en kvantitativ kartläggning av ålder och kön – vilka resurser har vi för utvecklingsinsatser och hur fördelas de? Säkerställ att det inte finns andra diskrimineringsfaktorer som påverkar vilka som får gå på utbildning eller delta i utvecklingsinsatser.

- Löner och andra anställningsvillkor.
Vad är våra generella förhållningssätt i form av riktlinjer och kriterier för lönesättning? Se över praxis avseende alla typer av anställningsförmåner – finns det skillnader som kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna?
- Möjlighet att förena arbete och föräldraskap.
Arbetsgivaren är skyldig att underlätta för arbetstagaren att kunna förena arbete och föräldraskap. Vilka hinder finns hos oss som försvårar för arbetstagaren att kombinera arbete och föräldraskap?

2. Analysera

Analysera orsaker till det som framkommit i kartläggningen. Detta steg är nödvändigt för att kunna ta fram relevanta åtgärder.

3. Vidta åtgärder

Planera och genomföra åtgärder mot identifierade risker för diskriminering.

4. Utvärdera och följ upp

Vad har genomförts? Vad har uppnåtts? Detta blir även inledning på nästa kartläggningsfas.

Levande process

Arbetet med aktiva åtgärder bör vara en ständigt pågående och levande process, inte enstaka insatser. Samordna gärna detta arbete med liknande processer, exempelvis systematiskt arbetsmiljöarbete.



Kartläggning och analys

Område	Styrkor	Förbättring	Kommentar analys
Arbetsförhållanden (arbetsmiljön)	Ingen förekomst av kränkningar, trakasserier, hot och våld, se NMI 2017. Förbättring mot 2016.	Osäkert hur väl kontoret fungerar för personer med funktionsvariationer.	En rutin för kränkande särbehandling togs fram 2016. Det är både medarbetare och besökare som använder kontor och möteslokaler – behöver kunna fungera för alla.
Rekrytering och befordran	Opartisk, extern rekryterare. Program <i>På Rätt Plats</i> och trainee-program?	Bredda mångfalden i bolaget, framförallt fler med utom-nordisk bakgrund Mångfalden bland chefspositioner. Bristfällig information på engelska	Deltagande i <i>På Rätt Plats</i> har resulterat i projekt-anställning och trainee-program i anställning.
Utbildning och annan kompetens-utveckling		Normkritisk kompetens inom bolaget.	
Löner och andra anställningsvillkor	Ingen skillnad mellan könen har upptäckts vid lönerevisionen 2018		Kartläggning sker i samband med lönerevision.
Möjlighet att förena arbete och föräldraskap	Stor öppenhet hos chefer för att medarbetare vill jobba deltid och förlägga föräldratiden på ett sätt som passar den enskilde medarbetaren. Barnrum.	Upplevelse av orättvis tillämpning av princip att arbeta hemifrån förekommer.	



Åtgärder och generella insatser

Område	Mål	Aktivitet	Ansvarig
Arbetsförhållanden	<p>Kontoret ska vara tillgängligt för anställda och besökare med funktionsvariation.</p> <p>Älvstranden Utveckling ska erbjuda både kvinnor och män en god arbetsmiljö både ur ett fysiskt och ett psyko-socialt perspektiv.</p> <p>Arbetsmiljön hos oss ska vara fri från sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön.</p>	<p>Genomgång av kontor utifrån funktionsvariationsperspektiv med tillgänglighetskonsult.</p> <p>Konkret mäter vi hur vi uppfyller målet dels genom medarbetarundersökningen som genomförs årligen, dels i skyddskommittén som via skyddsronder har till uppgift att säkerställa en god arbetsmiljö.</p> <p>Exempel på aktiviteter för båda könen på arbetsplatsen är att erbjuda höj- och sänkbara bord, insatser via ergonom, massör och erbjudande till alla anställda om hälsoundersökning.</p> <p>Följa rutin för kränkande särbehandling</p>	HR
Rekrytering och befordran	<p>Bolagets personalsammansättning ska spegla vårt uppdrag</p>	<p>Vi ska väga in mångfald som saklig grund när vi rekryterar och tillsätter tjänster. Vid lika kvalifikationer ska vi ge den som är underrepresenterad utifrån de sju diskriminerings-grunderna företräde. Detta ska framgå tydligt till de rekryteringskonsulter vi använder.</p> <p>Information om bolaget på engelska på hemsidan. Undersöka att tillgänglig-göra via röst.</p> <p>Fortsätta med <i>På Rätt Plats</i> och traineeprogram</p> <p>Förslag på anpassning av roller inom projektstyrning, för att passa bredden av både juniora och seniora medarbetare, är under framtagning.</p>	HR



Utbildning och annan kompetens-utveckling	<p>Älvstranden Utveckling är ett utvecklingsbolag. Det innebär att vi ska vara en lärande organisation och uppmuntra såväl extern som intern utbildning där alla ska ha samma förutsättningar att utvecklas.</p> <p>Höja den normkritiska kompetensen: chefer och medarbetare ska ha bättre kunskap om diskrimineringslagens grunder.</p>	<p>Behovet av kompetens-höjande åtgärder för alla medarbetare ska diskuteras och dokumenteras vid det årliga utvecklings-samtalet mellan närmsta chef och medarbetare. Utbildnings-insatser kan även diskuteras löpande under året.</p> <p>Uppmana personal att fylla i lista över utbildningar och följ upp nästa år, antal timmar och utbildnings-kostnad mellan män/kvinnor.</p> <p>Föreläsning om HBTQ för samtliga anställda</p>	HR
Löner och andra anställningsvillkor		Följa löneavtalet. Säkerställs i samband med lönerevision.	
Möjlighet att förena arbete och föräldraskap	<p>Förvärvsarbete ska kunna förenas med föräldra-ansvar. Män och kvinnor ska ha samma möjlighet till föräldraledighet.</p> <p>Upplevelsen av att orättvis tillämpning av princip att arbeta hemifrån ska följas upp.</p>	<p>Under föräldraledigheten ansvarar närmsta chef för att</p> <ol style="list-style-type: none">1. Behålla en bra relation2. Ger relevant information som berör medarbetaren om organisationen.3. Chefen ska med rimlig framförhållning, innan medarbetaren kommer tillbaka efter ledigheten, diskutera och klargöra vilka arbetsuppgifter som närmast är i fokus. <p>Varje chef förtydligar bolagets rutiner för hemmaarbete.</p> <p>Under året ska HR och facket följa upp utvecklingen hur rutinerna tillämpas.</p>	Respektive chef HR

Jämställdhetsplan 2018–2019

Utgångspunkter

Jämställdhetsplanen för Älvstranden Utveckling AB tar sin utgångspunkt i ”Jämställdhetspolicy för Göteborgs Stad”.

Jämställdhetspolicyn har sin grund i diskrimineringslagen (tidigare jämställdhetslagen som upphörde att gälla när den nya diskrimineringslagen trädde i kraft 1 januari 2009).

Diskrimineringslagen har till syfte att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etniska och religiösa tillhörigheter samt funktionsnedsättning och sexuell läggning.

Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy

Följande text i Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy sätter ramarna för vår jämställdhetsplan:

”Förvaltningar och bolag ska varje år upprätta jämställdhetsplaner med åtgärder som främjar jämställdhet enligt Jämställdhetslagen. Dessutom ska de varje år kartlägga löneskillnader, ange mätbara mål och åtgärder för att upptäcka och förebygga ojämställda löner. Målen för jämställdhetsarbetet ska vara konkreta, mätbara och resultaten ska analyseras.”

Två delar

Jämställdhetsplanen för Älvstranden Utveckling är uppdelad i två delar och bygger på att vi som arbetsgivare ska:

1. Definiera mål och aktiviteter/åtgärder i samband med jämställdhetslagen § 4–9.
2. Kartlägga lönerna § 11.

§ 4 Arbetsförhållanden

Mål

Älvstranden Utveckling ska erbjuda både kvinnor och män en god arbetsmiljö både ur ett fysiskt och ett psykosocialt perspektiv.

Aktiviteter

Konkret mäter vi hur vi uppfyller målet dels genom medarbetarundersökningen som genomförs årligen, dels i skyddskommittén som via skyddsronder har till uppgift att säkerställa en god arbetsmiljö.

Exempel på aktiviteter för båda könen på arbetsplatsen är att erbjuda höj- och sänkbara bord, insatser via ergonom, massör och erbjudande till alla anställda om hälsoundersökning.

§ 5 Förvärvsarbete och föräldraskap

Mål

Förvärvsarbete ska kunna förenas med föräldraansvar. Män och kvinnor ska ha samma möjlighet till föräldraledighet.

Aktiviteter

Under föräldraledigheten ansvarar närmsta chef för att hålla kontakt med medarbetaren. Syftet är att behålla en bra relation och att ge relevant information som berör medarbetaren och organisationen.

Chefen ska med rimlig framförhållning, innan medarbetaren kommer tillbaka efter ledigheten, diskutera och klargöra vilka arbetsuppgifter som närmast är i fokus.

Genom kollektivavtalet erbjuder vi löneutfyllnad för kvinnor och män, s.k. föräldralön (se kollektivavtalet för reglerna kring föräldralön).

§ 6 Kränkningar p.g.a. särbehandling som till exempel sexuella trakasserier

Mål

Arbetsmiljön hos oss ska vara fri från sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön.

Aktiviteter

På Älvstranden Utveckling arbetar vi konkret genom att följa anvisningen i bolagets arbetsmiljöarbete:

”Om en medarbetare upplever sig utsatt för diskriminering eller kränkning av något slag ska detta anmälas till närmsta chef. Om detta av någon anledning inte är möjligt, görs anmälan i stället direkt till HR-ansvarig. Anmälan kan vara skriftlig eller muntlig.

HR-ansvarig utreder fallet och omständigheterna där både medarbetare, närmsta chef och facket kommer att vara involverad. Vid grov kränkning kan polisen kopplas in.”

Vi har också utarbetat en rutin för olika typer av kränkande särbehandling.

§ 7 Kompetensutveckling

Mål

Älvstranden Utveckling är ett utvecklingsbolag. Det innebär att vi ska vara en lärande organisation och uppmuntra såväl extern som intern utbildning där alla ska ha samma förutsättningar att utvecklas oavsett kön.

I arbetet med kompetensutveckling ska utbildningsinsatser vara kopplade till roll och arbetsuppgifter – inte kön.

Aktiviteter

Behovet av kompetenshöjande åtgärder för alla medarbetare ska diskuteras och dokumenteras vid det årliga utvecklingssamtalet mellan närmsta chef och medarbetare. Utbildningsinsatser kan även diskuteras löpande under året.

§ 8–9 Intern och extern rekrytering

Mål

På Älvstranden Utveckling eftersträvar vi en ökad mångfald och jämnare fördelning mellan kvinnor och män på alla befattningar och grupperingar. Vid rekrytering ska företaget – vid sidan av kompetenskrav – eftersträva mångfald på arbetsplatsen vad gäller kön, ålder, erfarenhet och etnisk tillhörighet.

Aktiviteter

Vi ska väga in jämlikhet som saklig grund när vi rekryterar och tillsätter tjänster. Vid lika kvalifikationer ska vi ge det underrepresenterade könet företräde.

§11 Lönekartläggning

När det gäller lönekartläggning i en jämställdhetsplan tar lagen sikte på:

1. Lönebestämmelser och praxis, dvs. vad som styr lönesättning.
2. Att analysera skillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Lönebestämmelser

Skillnader i lön som inte har en rationell förklaring är osakliga. Löneskillnader som beror på kön är aldrig en rationell förklaring.

Sakliga löneskillnader som är rationella, och som styr lönesättningen på bolaget, är faktorer som:

- prestation
- kompetens
- arbetsuppgiftens och tjänstens svårighetsgrad
- ansvar i rollen
- yrkeserfarenhet.

Analys av löneskillnader

Analys av löneskillnader handlar om att utifrån ett jämställdhetsperspektiv identifiera om osakliga löneskillnader finns mellan könen.

Denna gruppering sker mest korrekt genom att jämföra våra olika avdelningar. De data som ska presenteras är:

- könsfördelning,
- medellön och
- lönespridning per avdelning.

Könsfördelning

Avdelning	Kvinna	Man	Summa
Ekonomi	8	5	13
Fastighet	4	9	13
Projekt (Urban planering, Projektstyrning, Fastighetsutv.)	25	16	41
Strategisk verksamhetsstyrning	9	4	13
Kommunikation och HR	7	3	10
Under Vd	4	1	5
Totalt	57	38	95
Procentuell fördelning kön	60 %	40 %	–
Chefsbefattningar fördelning kön	10	2	12
Chefsbefattningar procentuell fördelning kön	83,3 %	16,7 %	–

Kommentar könsfördelning

Älvstranden Utveckling har en relativt bra könsfördelning med en övervikt på kvinnliga medarbetare (fastanställda samt visstidsanställda inkluderade).

En sned könsfördelning råder dock på chefspositioner med en markant övervikt med kvinnliga chefer. För att aktivt arbeta med att främja aktiv könsfördelning på alla nivåer kommer nyrekrytering eller ersättningsrekryteringar av chefer bli avgörande för att bryta snedfördelningen.

Vi kommer som tidigare – vid framförallt nyrekryteringar – att aktivt arbeta med att ta hänsyn och eftersträva en jämn könsfördelning.

Lönespridning och medellöner mellan avdelningar

Lönespridning och medellöner (kr)			
Avdelning	Kvinna	Man	Medellön
Ekonomi	56 289	44 702	51 832
Fastighet	46 896	42 764	44 035
Projekt (Urban planering, Projektstyrning, Fastighetsutv.)	47 675	53 952	50 125
Strategisk verksamhetsstyrning	40 661	48 715	43 139
Kommunikation och HR	44 252	45 700	44 687
Under Vd	80 659		80 659
Medellöner kvinnor och män	49 616	48 745	49 273
2017 Medellöner kvinnor och män	(48 234)	(49 929)	(48 893)

Kommentar lönespridning och medellöner

Varierande löner inom avdelningar beror på vilken roll medarbetaren har, ålder och yrkeserfarenhet.

Skillnader i löner mellan män och kvinnor inom respektive avdelningar beror också till stor del på antalet chefsbefattningar. Fler chefer ger högra löner. Det är särskilt påtagligt inom Ekonomi där kvinnor tjänar mer än män. Inom Projekt är finns också en löneskillnad mellan män och kvinnor – men med den skillnaden att män tjänar mer än kvinnor. Det beror dels på att fler män har seniora yrkesroller, dels på att fler män har ledande befattningar inom Projekt.

Aktiviteter

I samband med den årliga lönerevisionen, med utgångspunkt i löneavtalet, genomförs en löneöversyn med fokus på att jämföra mellan kvinnor och män om strukturella löneskillnader förekommer. Åtgärder vidtas vid upptäckt för att åtgärda osaklig löneskillnad.

2016 införde bolaget klassificering av tjänster där tjänst klassificeras utifrån svårighetsgrad. Vid lönesättning innebär det att svårighetsgrad samt ålder ligger till grund för inom vilket lönespann varje medarbetare ligger. På detta sätt undviker bolaget strukturella löneskillnader.



Likabehandlingsplan 2018–2019 inklusive Jämställdhetsplan

Likabehandlingsplan 2018–2019	2
Nya regler med högre krav	2
Vad behöver vi göra?	2
1. Kartlägga	2
2. Analysera	3
3. Vidta åtgärder	3
4. Utvärdera och följ upp	3
Levande process	3
Kartläggning och analys	4
Åtgärder och generella insatser	5
Jämställdhetsplan 2018–2019	7
Utgångspunkter	7
Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy	7
Två delar	7
§ 4 Arbetsförhållanden	7
Mål	7
Aktiviteter	7
§ 5 Förvärvsarbete och föräldraskap	8
Mål	8
Aktiviteter	8
§ 6 Kränkningar p.g.a. särbehandling som till exempel sexuella trakasserier	8
Mål	8
Aktiviteter	8
§ 7 Kompetensutveckling	9
Mål	9
Aktiviteter	9
§ 8–9 Intern och extern rekrytering	9
Mål	9
Aktiviteter	9
§11 Lönekartläggning	9
Lönebestämmelser	9
Analys av löneskillnader	10
Könsfördelning	10
Kommentar könsfördelning	11
Lönespridning och medellöner mellan avdelningar	11
Kommentar lönespridning och medellöner	11
Aktiviteter	12

Likabehandlingsplan 2018–2019

Nya regler med högre krav

Diskrimineringslagen uppdateras och nya regler med högre krav på arbetet med aktiva åtgärder började gälla 1 januari 2017. Men vad betyder det egentligen och vad måste vi göra?

”Aktiva åtgärder” innebär att vi som arbetsgivare ska genomföra åtgärder som förebygger diskriminering och främjar likabehandling. De nya reglerna kräver att vi årligen kartlägger riskerna för diskriminering samt analyserar orsakerna. Därefter ska vi planera och genomföra åtgärder, sedan utvärdera och följa upp åtgärderna.

Vidare ska alla sju diskrimineringsgrunder tas med i vårt kartlägningsarbete: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.*

Arbetsgivare som har fler än 25 anställda måste även dokumentera kartlägningsarbetet, åtgärder och uppföljning.

Vad behöver vi göra?

De nya reglerna för aktiva åtgärder innebär att vi som arbetsgivare tillsammans med utbildningsanordnare årligen ska göra följande:

1. Kartlägga

Vi behöver kartlägga och undersöka om det finns risker för diskriminering (inklusive trakasserier och sexuella trakasserier), repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i vår verksamhet.

Följande områden ska kartläggas:

- Arbetsförhållanden (arbetsmiljön).
Undersöka fysiska, psykiska och sociala upplevelser av eller aspekter på arbetsinnehåll, teknik och arbetsorganisation.
- Rekrytering och befordran.
Det som faktiskt görs är det viktiga, inte hur många fina policydokument som finns. Hur genomför vi intervjuer? Är våra verktyg för att bedöma kompetens likabehandlande? Hur går det till när vi anställer?
- Utbildning och annan kompetensutveckling.
Gör en kvantitativ kartläggning av ålder och kön – vilka resurser har vi för utvecklingsinsatser och hur fördelas de? Säkerställ att det inte finns andra diskrimineringsfaktorer som påverkar vilka som får gå på utbildning eller delta i utvecklingsinsatser.

- Löner och andra anställningsvillkor.
Vad är våra generella förhållningssätt i form av riktlinjer och kriterier för lönesättning? Se över praxis avseende alla typer av anställningsförmåner – finns det skillnader som kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna?
- Möjlighet att förena arbete och föräldraskap.
Arbetsgivaren är skyldig att underlätta för arbetstagaren att kunna förena arbete och föräldraskap. Vilka hinder finns hos oss som försvårar för arbetstagaren att kombinera arbete och föräldraskap?

2. Analysera

Analysera orsaker till det som framkommit i kartläggningen. Detta steg är nödvändigt för att kunna ta fram relevanta åtgärder.

3. Vidta åtgärder

Planera och genomföra åtgärder mot identifierade risker för diskriminering.

4. Utvärdera och följ upp

Vad har genomförts? Vad har uppnåtts? Detta blir även inledning på nästa kartläggningsfas.

Levande process

Arbetet med aktiva åtgärder bör vara en ständigt pågående och levande process, inte enstaka insatser. Samordna gärna detta arbete med liknande processer, exempelvis systematiskt arbetsmiljöarbete.



Kartläggning och analys

Område	Styrkor	Förbättring	Kommentar analys
Arbetsförhållanden (arbetsmiljön)	Ingen förekomst av kränkningar, trakasserier, hot och våld, se NMI 2017. Förbättring mot 2016.	Osäkert hur väl kontoret fungerar för personer med funktionsvariationer.	En rutin för kränkande särbehandling togs fram 2016. Det är både medarbetare och besökare som använder kontor och möteslokaler – behöver kunna fungera för alla.
Rekrytering och befordran	Opartisk, extern rekryterare. Program <i>På Rätt Plats</i> och trainee-program?	Bredda mångfalden i bolaget, framförallt fler med utom-nordisk bakgrund Mångfalden bland chefspositioner. Bristfällig information på engelska	Deltagande i <i>På Rätt Plats</i> har resulterat i projekt-anställning och trainee-program i anställning.
Utbildning och annan kompetens-utveckling		Normkritisk kompetens inom bolaget.	
Löner och andra anställningsvillkor	Ingen skillnad mellan könen har upptäckts vid lönerevisionen 2018		Kartläggning sker i samband med lönerevision.
Möjlighet att förena arbete och föräldraskap	Stor öppenhet hos chefer för att medarbetare vill jobba deltid och förlägga föräldratiden på ett sätt som passar den enskilde medarbetaren. Barnrum.	Upplevelse av orättvis tillämpning av princip att arbeta hemifrån förekommer.	



Åtgärder och generella insatser

Område	Mål	Aktivitet	Ansvarig
Arbetsförhållanden	<p>Kontoret ska vara tillgängligt för anställda och besökare med funktionsvariation.</p> <p>Älvstranden Utveckling ska erbjuda både kvinnor och män en god arbetsmiljö både ur ett fysiskt och ett psyko-socialt perspektiv.</p> <p>Arbetsmiljön hos oss ska vara fri från sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön.</p>	<p>Genomgång av kontor utifrån funktionsvariationsperspektiv med tillgänglighetskonsult.</p> <p>Konkret mäter vi hur vi uppfyller målet dels genom medarbetarundersökningen som genomförs årligen, dels i skyddskommittén som via skyddsronder har till uppgift att säkerställa en god arbetsmiljö.</p> <p>Exempel på aktiviteter för båda könen på arbetsplatsen är att erbjuda höj- och sänkbara bord, insatser via ergonom, massör och erbjudande till alla anställda om hälsoundersökning.</p> <p>Följa rutin för kränkande särbehandling</p>	HR
Rekrytering och befordran	<p>Bolagets personalsammansättning ska spegla vårt uppdrag</p>	<p>Vi ska väga in mångfald som saklig grund när vi rekryterar och tillsätter tjänster. Vid lika kvalifikationer ska vi ge den som är underrepresenterad utifrån de sju diskriminerings-grunderna företräde. Detta ska framgå tydligt till de rekryteringskonsulter vi använder.</p> <p>Information om bolaget på engelska på hemsidan. Undersöka att tillgänglig-göra via röst.</p> <p>Fortsätta med <i>På Rätt Plats</i> och traineeprogram</p> <p>Förslag på anpassning av roller inom projektstyrning, för att passa bredden av både juniora och seniora medarbetare, är under framtagning.</p>	HR



Utbildning och annan kompetens-utveckling	<p>Älvstranden Utveckling är ett utvecklingsbolag. Det innebär att vi ska vara en lärande organisation och uppmuntra såväl extern som intern utbildning där alla ska ha samma förutsättningar att utvecklas.</p> <p>Höja den normkritiska kompetensen: chefer och medarbetare ska ha bättre kunskap om diskrimineringslagens grunder.</p>	<p>Behovet av kompetens-höjande åtgärder för alla medarbetare ska diskuteras och dokumenteras vid det årliga utvecklings-samtalet mellan närmsta chef och medarbetare. Utbildnings-insatser kan även diskuteras löpande under året.</p> <p>Uppmana personal att fylla i lista över utbildningar och följ upp nästa år, antal timmar och utbildnings-kostnad mellan män/kvinnor.</p> <p>Föreläsning om HBTQ för samtliga anställda</p>	HR
Löner och andra anställningsvillkor		Följa löneavtalet. Säkerställs i samband med lönerevision.	
Möjlighet att förena arbete och föräldraskap	<p>Förvärvsarbete ska kunna förenas med föräldra-ansvar. Män och kvinnor ska ha samma möjlighet till föräldraledighet.</p> <p>Upplevelsen av att orättvis tillämpning av princip att arbeta hemifrån ska följas upp.</p>	<p>Under föräldraledigheten ansvarar närmsta chef för att</p> <ol style="list-style-type: none">1. Behålla en bra relation2. Ger relevant information som berör medarbetaren om organisationen.3. Chefen ska med rimlig framförhållning, innan medarbetaren kommer tillbaka efter ledigheten, diskutera och klargöra vilka arbetsuppgifter som närmast är i fokus. <p>Varje chef förtydligar bolagets rutiner för hemmaarbete.</p> <p>Under året ska HR och facket följa upp utvecklingen hur rutinerna tillämpas.</p>	Respektive chef HR

Jämställdhetsplan 2018–2019

Utgångspunkter

Jämställdhetsplanen för Älvstranden Utveckling AB tar sin utgångspunkt i ”Jämställdhetspolicy för Göteborgs Stad”.

Jämställdhetspolicyn har sin grund i diskrimineringslagen (tidigare jämställdhetslagen som upphörde att gälla när den nya diskrimineringslagen trädde i kraft 1 januari 2009).

Diskrimineringslagen har till syfte att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etniska och religiösa tillhörigheter samt funktionsnedsättning och sexuell läggning.

Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy

Följande text i Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy sätter ramarna för vår jämställdhetsplan:

”Förvaltningar och bolag ska varje år upprätta jämställdhetsplaner med åtgärder som främjar jämställdhet enligt Jämställdhetslagen. Dessutom ska de varje år kartlägga löneskillnader, ange mätbara mål och åtgärder för att upptäcka och förebygga ojämställda löner. Målen för jämställdhetsarbetet ska vara konkreta, mätbara och resultaten ska analyseras.”

Två delar

Jämställdhetsplanen för Älvstranden Utveckling är uppdelad i två delar och bygger på att vi som arbetsgivare ska:

1. Definiera mål och aktiviteter/åtgärder i samband med jämställdhetslagen § 4–9.
2. Kartlägga lönerna § 11.

§ 4 Arbetsförhållanden

Mål

Älvstranden Utveckling ska erbjuda både kvinnor och män en god arbetsmiljö både ur ett fysiskt och ett psykosocialt perspektiv.

Aktiviteter

Konkret mäter vi hur vi uppfyller målet dels genom medarbetarundersökningen som genomförs årligen, dels i skyddskommittén som via skyddsronder har till uppgift att säkerställa en god arbetsmiljö.

Exempel på aktiviteter för båda könen på arbetsplatsen är att erbjuda höj- och sänkbara bord, insatser via ergonom, massör och erbjudande till alla anställda om hälsoundersökning.

§ 5 Förvärsarbete och föräldraskap

Mål

Förvärsarbete ska kunna förenas med föräldraansvar. Män och kvinnor ska ha samma möjlighet till föräldraledighet.

Aktiviteter

Under föräldraledigheten ansvarar närmsta chef för att hålla kontakt med medarbetaren. Syftet är att behålla en bra relation och att ge relevant information som berör medarbetaren och organisationen.

Chefen ska med rimlig framförhållning, innan medarbetaren kommer tillbaka efter ledigheten, diskutera och klargöra vilka arbetsuppgifter som närmast är i fokus.

Genom kollektivavtalet erbjuder vi löneutfyllnad för kvinnor och män, s.k. föräldralön (se kollektivavtalet för reglerna kring föräldralön).

§ 6 Kränkningar p.g.a. särbehandling som till exempel sexuella trakasserier

Mål

Arbetsmiljön hos oss ska vara fri från sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön.

Aktiviteter

På Älvstranden Utveckling arbetar vi konkret genom att följa anvisningen i bolagets arbetsmiljöarbete:

”Om en medarbetare upplever sig utsatt för diskriminering eller kränkning av något slag ska detta anmälas till närmsta chef. Om detta av någon anledning inte är möjligt, görs anmälan i stället direkt till HR-ansvarig. Anmälan kan vara skriftlig eller muntlig.

HR-ansvarig utreder fallet och omständigheterna där både medarbetare, närmsta chef och facket kommer att vara involverad. Vid grov kränkning kan polisen kopplas in.”

Vi har också utarbetat en rutin för olika typer av kränkande särbehandling.

§ 7 Kompetensutveckling

Mål

Älvstranden Utveckling är ett utvecklingsbolag. Det innebär att vi ska vara en lärande organisation och uppmuntra såväl extern som intern utbildning där alla ska ha samma förutsättningar att utvecklas oavsett kön.

I arbetet med kompetensutveckling ska utbildningsinsatser vara kopplade till roll och arbetsuppgifter – inte kön.

Aktiviteter

Behovet av kompetenshöjande åtgärder för alla medarbetare ska diskuteras och dokumenteras vid det årliga utvecklingssamtalet mellan närmsta chef och medarbetare. Utbildningsinsatser kan även diskuteras löpande under året.

§ 8–9 Intern och extern rekrytering

Mål

På Älvstranden Utveckling eftersträvar vi en ökad mångfald och jämnare fördelning mellan kvinnor och män på alla befattningar och grupperingar. Vid rekrytering ska företaget – vid sidan av kompetenskrav – eftersträva mångfald på arbetsplatsen vad gäller kön, ålder, erfarenhet och etnisk tillhörighet.

Aktiviteter

Vi ska väga in jämlikhet som saklig grund när vi rekryterar och tillsätter tjänster. Vid lika kvalifikationer ska vi ge det underrepresenterade könet företräde.

§11 Lönekartläggning

När det gäller lönekartläggning i en jämställdhetsplan tar lagen sikte på:

1. Lönebestämmelser och praxis, dvs. vad som styr lönesättning.
2. Att analysera skillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Lönebestämmelser

Skillnader i lön som inte har en rationell förklaring är osakliga. Löneskillnader som beror på kön är aldrig en rationell förklaring.

Sakliga löneskillnader som är rationella, och som styr lönesättningen på bolaget, är faktorer som:

- prestation
- kompetens
- arbetsuppgiftens och tjänstens svårighetsgrad
- ansvar i rollen
- yrkeserfarenhet.

Analys av löneskillnader

Analys av löneskillnader handlar om att utifrån ett jämställdhetsperspektiv identifiera om osakliga löneskillnader finns mellan könen.

Denna gruppering sker mest korrekt genom att jämföra våra olika avdelningar. De data som ska presenteras är:

- könsfördelning,
- medellön och
- lönespridning per avdelning.

Könsfördelning

Avdelning	Kvinna	Man	Summa
Ekonomi	8	5	13
Fastighet	4	9	13
Projekt (Urban planering, Projektstyrning, Fastighetsutv.)	25	16	41
Strategisk verksamhetsstyrning	9	4	13
Kommunikation och HR	7	3	10
Under Vd	4	1	5
Totalt	57	38	95
Procentuell fördelning kön	60 %	40 %	–
Chefsbefattningar fördelning kön	10	2	12
Chefsbefattningar procentuell fördelning kön	83,3 %	16,7 %	–

Kommentar könsfördelning

Älvstranden Utveckling har en relativt bra könsfördelning med en övervikt på kvinnliga medarbetare (fastanställda samt visstidsanställda inkluderade).

En sned könsfördelning råder dock på chefspositioner med en markant övervikt med kvinnliga chefer. För att aktivt arbeta med att främja aktiv könsfördelning på alla nivåer kommer nyrekrytering eller ersättningsrekryteringar av chefer bli avgörande för att bryta snedfördelningen.

Vi kommer som tidigare – vid framförallt nyrekryteringar – att aktivt arbeta med att ta hänsyn och eftersträva en jämn könsfördelning.

Lönespridning och medellöner mellan avdelningar

Lönespridning och medellöner (kr)			
Avdelning	Kvinna	Man	Medellön
Ekonomi	56 289	44 702	51 832
Fastighet	46 896	42 764	44 035
Projekt (Urban planering, Projektstyrning, Fastighetsutv.)	47 675	53 952	50 125
Strategisk verksamhetsstyrning	40 661	48 715	43 139
Kommunikation och HR	44 252	45 700	44 687
Under Vd	80 659		80 659
Medellöner kvinnor och män	49 616	48 745	49 273
2017 Medellöner kvinnor och män	(48 234)	(49 929)	(48 893)

Kommentar lönespridning och medellöner

Varierande löner inom avdelningar beror på vilken roll medarbetaren har, ålder och yrkeserfarenhet.

Skillnader i löner mellan män och kvinnor inom respektive avdelningar beror också till stor del på antalet chefsbefattningar. Fler chefer ger högra löner. Det är särskilt påtagligt inom Ekonomi där kvinnor tjänar mer än män. Inom Projekt är finns också en löneskillnad mellan män och kvinnor – men med den skillnaden att män tjänar mer än kvinnor. Det beror dels på att fler män har seniora yrkesroller, dels på att fler män har ledande befattningar inom Projekt.

Aktiviteter

I samband med den årliga lönerrevisionen, med utgångspunkt i löneavtalet, genomförs en löneöversyn med fokus på att jämföra mellan kvinnor och män om strukturella löneskillnader förekommer. Åtgärder vidtas vid upptäckt för att åtgärda osaklig löneskillnad.

2016 införde bolaget klassificering av tjänster där tjänst klassificeras utifrån svårighetsgrad. Vid lönesättning innebär det att svårighetsgrad samt ålder ligger till grund för inom vilket lönespann varje medarbetare ligger. På detta sätt undviker bolaget strukturella löneskillnader.