

## Jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2019

### Bakgrund

Enligt Diskrimineringslagen (DL) skall alla arbetsgivare med 25 anställda eller fler upprätta en jämställdhetsplan. Planen skall bygga på en kartläggning av förhållandena på arbetsplatsen och utvärderas. Diskrimineringslagen ställer krav på att jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner upprättas vart tredje år. I Göteborgs Stad har kommunfullmäktige beslutat att jämställdhetsplaner ska upprättas och revideras årligen.

### Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen trädde i kraft 1:a januari 2009 och omfattar sju diskrimineringsgrunder. Lagen ändrades 1 januari 2015. Då tillkom ”*bristande tillgänglighet*” för personer med funktionsnedsättning som en ny form av diskriminering. Från 1 januari 2017 började gälla nya regler om ”*aktiva åtgärder*” vilket innebär att det inte räcker att undvika att diskriminera utan Arbetsgivare är skyldig att arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering.

### Lagen ska motverka diskriminering på grund av:

- kön
- könöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

I lagen ska förbudet mot diskriminering gälla inom i princip alla samhällsområden och för samtliga diskrimineringsgrunder. Undantaget är ålder, där förbudet begränsas till att endast omfatta utbildningsverksamhet och till arbetslivet i vid mening.

Som arbetsgivare får man inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare inom de åtta diskrimineringsfaktorerna genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt.

Numer gäller diskrimineringsförbudet också till förmån för praktikanter och för dem som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Dessa grupper omfattades inte av skyddet mot diskriminering i den tidigare lagstiftningen.

Vad det gäller etnisk diskriminering fastslår lagen vidare ”att arbetsgivaren skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet.”

Koncernledningen uttalar dessutom följande som ägarkrav och mål. *"Bolaget ska främja integration, mångfald och motverka diskriminering."*

Denna plan kommer med hänvisning till ovanstående att fokusera på jämställdhet och etnisk mångfald.

## Jämställdhet

### Utvärdering av resultat av jämställdhetsplan 2018

Målet för jämställdhetsarbetet år 2018 var att

- 1) bibehålla den förhållandevis jämställda organisationen. Gårdstensbostäder skulle därför arbeta vidare i samma anda som tidigare
- 2) att kvinnor skulle rekryteras till lediga befattningar som huschefer förutsatt att de hade likvärdig eller bättre kompetens än männen.
- 3) att fördelningen mellan kvinnor och män i Trygghetsgruppen skulle jämnas ut något
- 4) samt att män skulle rekryteras till ev lediga befattningar inom administration.

### Kartläggning av nuläget tom oktober 2018

#### Antal anställda samt yrkesfördelning

Gårdstensbostäder har 31 tillsvidare anställda per sista oktober. 28 är heltidsanställda och två personer är frivilligt deltidsanställda. Andelen kvinnor har från 2015 till 2017 varierat mellan 47 % och 48 %. I nuläget är fördelningen mellan män och kvinnor inom bolaget ganska jämn dvs 45 % kvinnor och 55 % män. Ser man till olika yrkesgrupper är den däremot ojämn. Trots ansträngningar att öka den procentuella fördelningen mellan män och kvinnor består Trygghetsgruppen och huscheferna i dag av endast män. Andelen kvinnor inom administrationen har minskat från 100% till 92%.

| Yrkesfördelning |      |        |      |        |      |        |          |        |
|-----------------|------|--------|------|--------|------|--------|----------|--------|
| Kategori        | 2015 |        | 2016 |        | 2017 |        | 2018-okt |        |
|                 | Man  | Kvinna | Man  | Kvinna | Man  | Kvinna | Man      | Kvinna |
| VD              | 1    |        | 1    |        | 1    |        | 1        |        |
| Huschef         | 9    |        | 9    |        | 9    |        | 8        |        |
| Adm.            |      | 11     |      | 11     |      | 12     | 1        | 12     |
| TG.             | 6    | 1      | 6    | 1      | 6    | 1      | 7        |        |
| MI              |      | 2      |      | 2      |      | 2      |          | 2      |
| Antal           | 16   | 14     | 16   | 14     | 16   | 15     | 17       | 14     |
| Procent         | 53   | 47     | 53   | 47     | 52   | 48     | 55       | 45     |

## Anställningsform

I dag är nästan all personal i Gårdstensbostäder tillsvidareanställd förutom två personer som arbetar med projekt.

| Anställningsform |      |        |      |        |      |        |          |        |
|------------------|------|--------|------|--------|------|--------|----------|--------|
| Anst.form        | 2015 |        | 2016 |        | 2017 |        | 2018-okt |        |
|                  | Man  | Kvinna | Man  | Kvinna | Man  | Kvinna | Man      | Kvinna |
| Tillsvidare      | 15   | 14     | 16   | 14     | 15   | 16     | 17       | 14     |
| Visstid          | 1    |        | 2    | 1      | 4    | 1      | 2        | 0      |

## Föräldraledighet och kompetensutveckling

Föräldraledigheten är 0,8 % per oktober 2018. Vanligtvis har kvinnliga och manliga medarbetare i stort sett lika mycket föräldraledighet. Företaget har ett flexitidsavtal som ger mycket ledighetsmöjligheter, vilket underlättar att förena arbete och föräldraskap.

Tiden för kompetensutveckling är 0,3 %. Liksom tidigare har kvinnor och män fått samma förutsättningar för kompetensutveckling.

| Frånvaro i %   |        |      |      |        |      |      |        |      |      |          |      |      |
|----------------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|----------|------|------|
|                | 2015   |      |      | 2016   |      |      | 2017   |      |      | 2018-okt |      |      |
|                | Kvinna | Man  | Tot. | Kvinna | Man  | Tot. | Kvinna | Man  | Tot. | Kvinna   | Man  | Tot. |
| Semester       | 9,1    | 6,8  | 7,9  | 9,4    | 7,5  | 8,4  | 10,1   | 8,0  | 8,9  | 8,8      | 9,6  | 8,5  |
| Föräldraled.   | 0,1    | 1,6  | 0,9  | 0,1    | 1,3  | 0,7  | 0,1    | 0,8  | 0,5  | 0,9      | 0,7  | 0,8  |
| Tjänstl        | 0,9    | 5,0  | 3,1  | 0,1    | 5,8  | 3,3  | 0,1    | 2,5  | 1,4  | 1,9      | 0,6  | 1,1  |
| Komp.utv       | 0,5    | 0,9  | 0,7  | 1,4    | 0,7  | 1,0  | 1,4    | 1,5  | 1,4  | 0,2      | 0,4  | 0,3  |
| Annan led      | 1,2    | 0,8  | 1,0  | 1,1    | 0,8  | 0,9  | 1,7    | 0,9  | 1,2  | 0,3      | 0,1  | 0,2  |
| Total frånvaro | 11,8   | 15,1 |      | 12,1   | 16,1 |      | 13,4   | 13,7 |      | 12,1     | 11,4 |      |

## Sexuella trakasserier

Enligt DL § 12.1.9 skall arbetsgivaren ”verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier menas sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet”. Av medarbetarenkäten framgår att inte någon anställd anser sig utsatt för sexuella trakasserier vare sig av arbetskamrater eller av hyresgäster.

Denna paragraf skiljer sig från övriga paragrafer genom att arbetsgivaren måste ha en beredskap att agera redan innan något skett.

Om skäl finnes hanteras dessa frågor av VD och facklig företrädare.

## Lönekartläggning

Sedan starten 1997 har löneläget för huscheferna varierat så att kvinnliga huschefer tjänat alltifrån 977 kronor mindre till 695 kronor mer än de manliga. Den årlig lönekartläggning för huscheferna har inte skett under 2018 eftersom det inte finns några kvinnliga huschefer för nuvarande.

Lönekartläggning avseende övriga grupper redovisas inte i detta dokument då populationerna är små och enskilda individer kan identifieras. Den visar dock att det inte föreligger några systematiska löneskillnader för män och kvinnor.

Den skillnad som finns i lönehänseende mellan män och kvinnor baserar sig helt på den individuella lönesättningen.

## Övrigt

I övrigt upplever personalen att kvinnor och män arbetar på lika villkor i företaget, det framgår av senast medarbetarenkät som visar en hög MMI på **77**.

I samband med djupare analys och planering av åtgärder vad avser jämställdhet mellan könen måste man beakta om skillnader som finnas enbart är könsrelaterade eller knutna till arbetsområdet då männen är överrepresenterade bland huscheferna och kvinnorna inom de administrativa tjänsterna.

## Etnisk mångfald

### Vår definition av mångfald

Med mångfald menar vi allt det som gör en människa unik. Det innefattar egenskaper, kunskaper, färdigheter, erfarenheter, attityder, värderingar och nätverk.

### Kartläggning av nuläget i Gårdstensbostäder samt utvärdering av resultatet för mångfaldsplan år 2018

I de flesta sammanhang räknas man som invandrare även om en av föräldrarna är född utomlands. Med denna definition har vi 52 % invandrare i vår personal. Andelen invandrare varierar mellan olika yrkesgrupper. För huscheferna 62 %, administrativa kontoret 23 %, trygghetsgruppen 71 % och för brandinformatörerna 100 %.

| Yrkesfördelning |      |     |      |     |      |     |          |     |
|-----------------|------|-----|------|-----|------|-----|----------|-----|
|                 | 2015 |     | 2016 |     | 2017 |     | 2018-okt |     |
|                 | Sv   | Inv | Sv   | Inv | Sv   | Inv | Sv       | Inv |
| VD              |      | 1   |      | 1   |      | 1   |          | 1   |
| Huschefer       | 4    | 6   | 3    | 6   | 4    | 5   | 3        | 5   |
| Admin.          | 9    | 2   | 9    | 2   | 9    | 3   | 10       | 3   |
| Trygg. Gr.      | 1    | 5   | 2    | 5   | 2    | 5   | 2        | 5   |
| Miljöinfo.      |      | 2   |      | 2   |      | 2   |          | 2   |
| Antal           | 14   | 16  | 14   | 16  | 15   | 16  | 15       | 16  |
| Procent         | 47   | 53  | 47   | 53  | 48   | 52  | 48       | 52  |

### Anställningsform

Anställningsformen "tidsbegränsad anställning" används företrädesvis för anställning i olika tidsbegränsade projekt. För närvarande har två anställda med invandrarbakgrund tidsbegränsad anställning. Andelen invandrare med tidsbegränsad anställning har under tidigare årsskiften varierat mellan 0 – 19 %.

| Anställningsform |      |     |      |     |      |     |          |     |
|------------------|------|-----|------|-----|------|-----|----------|-----|
|                  | 2015 |     | 2016 |     | 2017 |     | 2018-okt |     |
|                  | Sv   | Inv | Sv   | Inv | Sv   | Inv | Sv       | Inv |
| Tillsvidare      | 13   | 16  | 13   | 17  | 15   | 15  | 17       | 14  |
| Tidsbegr.        | 1    |     | 2    | 1   | 1    | 4   |          | 2   |

## Lönejämförelse

Efter löneförhandlingen för 2017 hade huschefer med svensk bakgrund 837 kr mindre i snittlön per månad. Under 2018 fick somliga huschefer utökat ansvarsområde vilket gör att lönesättning inte är jämförligt. Löneskillnaderna som finns baseras helt på individuell lönesättning.

## **Aktivitetsplan för år 2019**

Ända sedan starten 1997 har ett mycket målinriktat arbete bedrivits för att både utveckla och kontinuerligt vårda en allsidig sammansättning av personalgruppen med avseende på ålder, kön, etnicitet, erfarenhet osv.

Med tanke på redovisningen ovan är fortsatt målen för år 2019 att:

- 1) bibehålla den förhållandevis jämställda organisationen.
- 2) kvinnor skall rekryteras till ev lediga befattningar som huschefer förutsatt att de har likvärdig eller bättre kompetens än männen
- 3) ovan gäller även för ev tillsättningar inom Trygghetsgruppen.
- 4) män skall rekryteras till ev lediga befattningar inom administration förutsatt att de har likvärdig eller bättre kompetens än kvinnor.

VD är ansvarig.

### **Förslag till beslut**

Med hänvisning till ovanstående föreslås styrelsen för Gårdstensbostäder besluta att som sitt dokument för jämställdhet och mångfald anta ovanstående förslag till jämställdhets- och mångfaldsplan.