

JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2019

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 (2017:1128).

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 principer, 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 2018, 35 anställda inklusive företagets VD varav 20 kvinnor. Samtliga är tjänstemän.

Ledningen består av fem personer varav 3 kvinnor och 2 män.

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

I utveckling och rekrytering eftersträvar bolaget 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 2019. 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 använt sig av trakasserier innebär det en varning, avstängd eller avsked. För att aktivt förhindra förekomst av trakasserier och konflikthantering skall företaget erbjuda utbildning av ämnet vid två tillfällen.

2019 aktivitetsplan

För 2019 har en plan tagits fram i överenskommelse med fackliga medlemmar samt VD för bolaget. Målen skall följas upp under årets planering och uppföljning vid två tillfällen.

Aktivitetsplan	Ansvarig	Senast färdig (datum)	Utfört (datum)
Aktiv information om de förmåner som företaget erbjuder i samband med föräldraledighet.	Personaladministration	Löpande	Nov 2018
EgnaHemsbolaget ska ge skriftlig återkoppling efter årligt lönesamtal som den anställda har med lönesättande chef. <i>Punkten kvarstår pga inget jämställdhetsombud under våren och därmed ingen uppföljning.</i>	Avd. chef	Lönesamtal (april 2019)	
Mall för en långsiktig utvecklingsplan och lönenivåer skall tas fram utifrån befattning och vara till grund i utvecklingssamtal och befattning, detta gås igenom under utvecklingssamtal. Information om klassificering (Fastigo) vid samtalet ingår. <i>Punkten kvarstår pga inget jämställdhetsombud under våren och därmed ingen uppföljning.</i>	Avd. chef	Mars 2019	
Införa separata omklädningsrum	VD	190329	
För att aktivt förhindra förekomst av trakasserier och konflikthantering skall företaget erbjuda utbildning av ämnet vid två tillfällen. <i>Förflyttas till nästa år pga inget jämställdhetsombud under våren och stor belastning under hösten.</i>	Jämställdhetsombud	2019-03 2019-10	
Resursplan för en jämnare arbetsfördelning vid arbetstoppar (Antura)	Avd. chef		Löpande arbete

Helhetssyn över bolaget vid rekrytering ur ett jämställdhetsperspektiv och personer bedöms på samma premisser.	VD	Vid ny rekrytering	Klart efter avstämning med avd. chefer
--	----	--------------------	--

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, tre kvinnor och 1 man.

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

Arbetsmiljö

Under 2017 genomfördes ingen koncerngemensam medarbetarundersökning. I november 2018 kommer en koncerngemensam medarbetarundersökning att genomföras. Utfall från undersökningen kommer att presenterats i början av 2019 både på bolags- och avdelningsnivå, i förekommande fall.

Arbetsmiljöansvarig person har tillsammans med skyddsombud genomfört en årlig skyddsrund. DHLR utbildning (obligatorisk) genomfördes i juni 2018. Hälsokontroll erbjöds alla anställda i juni 2018, 90% valde att delta.

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.

Som ett led i att förebygga missbruk av barnpornografi har alla Stadens bolag programmet Netclean installerat. På Egnahemsbolaget är programmet installerat hos personaladministratör. Det fungerar så att programmet larmar om anställd surfar på nätet på förbjudna websidor med barnpornografi. Händelse polisanmäls, som därefter också utreder.

Kompetensutveckling

Antalet timmar för utbildning och övrig kompetensutveckling under 2017 var totalt för företaget 877 (2224). Av dessa nyttjande män 338 (631) timmar

38 % (28 %) och kvinnorna 539 (1593) timmar 62 % (72 %). Kostnaden uppgick till totalt 923 950 kronor (896 763) kronor, varav utbildning till män kostade 524 924 kronor (283 061) kronor och kvinnor 399 026 (424 913) kronor.

Sjukfrånvaro

Bolagets sjukfrånvaro ökade från 5,28 % år 2016 till 13,06 % år 2017 (helår).

Per den 31 augusti, 2018 var sjukfrånvaron 9,33 %. Av sjukfrånvaron på 9,3 % avser 8,9 % sjukfrånvaro över 60 dagar.

Korttidsfrånvaron uppgår därför endast till 0,4 %.

Männens sjukfrånvaro i relation till deras tillgängliga tid uppgick till 9,4 % och kvinnornas sjukfrånvaro i relation till tillgänglig tid var 9,3 %.

Frånvaro på grund av anmäld sjukdom år 2017 var 2124 (2153) timmar för männen och 4217 (681) för kvinnorna. Total sjukfrånvaro 2017 uppgår till 13,6 % (5,3 %) av total arbetstid.

Långtidssjukfrånvaron under 2017 (> 60 dgr) uppgick till 12,7 % och korttidssjukfrånvaron uppgick till 0,4 %.

Ovan nämnda jämförelsetal är beräknade på tillgängliga timmar.

Arbetskada

Under 2017 har två arbetsskador anmälts till Arbetsmiljöverket.

Genomsnittlig anställningstid

Genomsnittlig anställningstid har jämförts 2014-2018 (0831) och visar följande:

2014	4 år
2015	3,5 år
2016	3,8 år
2017	3,2 år
2018	2,7 år

Beräkningsunderlag januari-augusti årsvis.

Arbete och föräldraskap

Under 2018 har en kvinna tagit ut mammaledighet. Under 2017 har två kvinnor utnyttjat den möjligheten.

Sexuella trakasserier

Inga sexuella trakasserier har förekommit enligt bolagets kontaktperson.

Jämnare könsfördelning – rekrytering

Av bolagets 35 anställda (oktober 2018) är 20 kvinnor och 15 män.

Under 2018 har det rekryterats en kvinnlig receptionist, en kvinnlig projektledare, en kvinnlig arkivarie (vikarie), tre manliga projektledare, en manlig inköpsassistent samt en manlig eftermarknadsfunktion. En kvinnlig projektledare har rekryterats till funktionen Byggchef.

En manlig projektledare har slutat 2018.

Mål för 2019

Att fortsatt arbeta med jämlikhet och upprätthålla den jämställda nivå som vi har.

Lönejämförelse

Efter 2018 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 sträva efter minst två praktikplatser per bostadsbyggnation genom social upphandling.

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. Bolaget har idag en mångfald som speglar beskrivningen ovan.

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 2018-08-31 41 år (44 år). Antalet anställda med barn i åldern 0-12 år är 11 fördelat på 8 kvinnor och 3 män. Hittills under 2017 har anställda tagit ut ledighet för vård av barn och föräldraledighet under sammanlagt 2432 timmar varav männen tagit ut 48 timmar.

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 2019

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

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

Sexuella trakasserier/trakasserier

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

Ovälkomena 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 2019

Inga trakasserier får förekomma.

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

Jämn könsfördelning

Idag, 2018-08-31 är fördelningen mellan män och kvinnor 15/20.

Mål för 2019

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 2018 där 24 medarbetare ingår (omfattas av lönerrevision den 1 april 2018)

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 2019

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 2019. Mål är tidsatt i aktivitetsplan.

Klassificering, se tabell nedan:

	Män	Kvinnor 2018	Index kvinna
1220 Projektledare	1	-	
1230 Projektledare	2	1	88
1240 Mark & Exploatering	1	-	
1159 C Chef Bygg	-	1	
4559 Chef Sälj/Marknad	-	1	
4540 Inköp	-	1	
1150 Utvecklare	1	-	
2230 Förvaltningsansvarig	1	-	
4259 Chef Ekonomi		1	
2240 Che Fastighet	1	-	
3140 Marknad/Kommunikation	-	1	
3430 Inredning	-	2	
3430 Säljare	1	2	95
4230 Brf ekonom	-	1	
4630 Kundprocessansvarig	-	1	
433 Redovisnings ekonom/personaladministratör	-	1	
4620 Administrativ Assistent	-	1	
4620 Arkivarie	-	2	
Summa:	8	16	

3:e siffran i klassificeringskoden bestämmer arbetets svårighetsgrad.

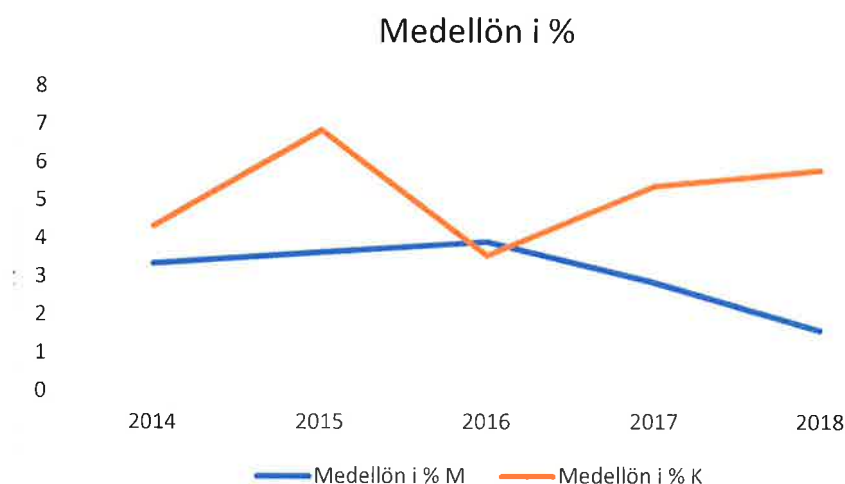
Indexredovisningen ovan visar förhållandet mellan mäns och kvinnors löner.

Indexredovisningen ovan visar förhållandet mellan mäns och kvinnors löner.

Med utgångspunktindex 100 för mäns lön, visas t.ex. i tabellen ovan att manliga säljare har en lön som motsvarar 95 % av kvinnors. För båda de grupper där index redovisas gäller att den främsta orsaken till löneskillnad är skillnaden i erfarenhet och år i yrket.

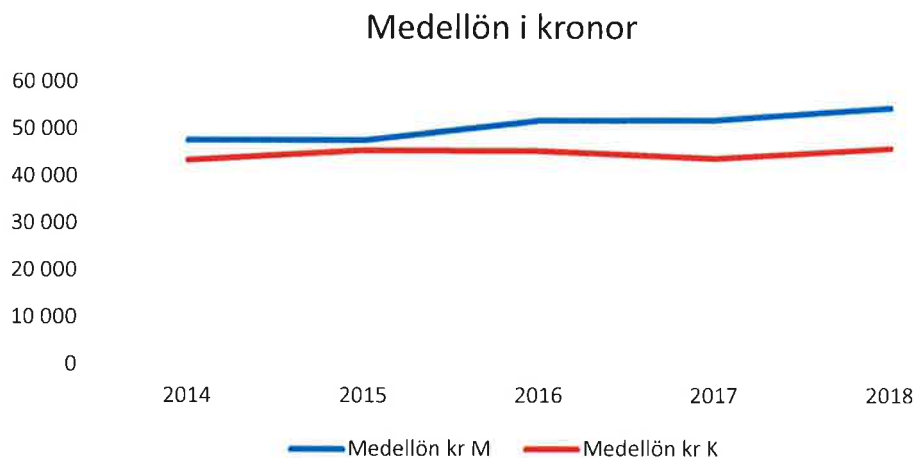
Grafer löneutveckling 2014 - 2018

Löneutvecklingen för åren 2014 - 2018 redovisas nedan.
Beloppen inom parentes avser 2017.



Löneutvecklingen 2018 var 1,62% (2,87%) för män och 5,82% (5,4%) för kvinnor.

Den höga löneutvecklingen för kvinnor 2018 beror i huvudsak på utökade ansvarsområden samt förändrade anställningsavtal.



Bolagets män har en medellön om 54 616 kronor (51 995) kronor, kvinnornas medellön uppgår till 45 997 kronor (43 882) kronor. I samband med årets lönerrevision har skillnaden i medellönen mellan män och kvinnor ökat vilket är en negativ utveckling.

Mål för 2019

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 2019.

Göteborg 2018-11-23

Göteborgs Egnahems AB



Mikael Dolietis

VD



Marie Larsson

Jämställdhetsombud