



## JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2016

### 1 Inledning

#### 1.1 Bakgrund

Enligt diskrimineringslagen skall alla arbetsgivare med 25 eller fler anställda upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete vart tredje år. Planen skall innehålla en översikt över åtgärder som behövs på arbetsplatsen för att arbetsförhållanden skall lämpa sig för alla arbetstagare.

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

Arbetsgivare och arbetstagare skall 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.

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

Företaget har den 1 november 2015, 28 anställda inklusive företagets tf VD, varav 16 kvinnor. Samtliga är tjänstemän.

Ledningsgruppen består, förutom tf VD, av fyra personer varav två kvinnor.

Affärsstöd arbetar med redovisning, fastighetsförvaltning, IT, HR och inköp. De har fyra kvinnor och tre män på sin avdelning, säljavdelningen har en man och sex kvinnor på sin. Bygg- och konsultavdelningen har tre manliga projektledare, fyra kvinnliga projektledare, en kvinnlig projektcontroller, en kvinnlig projektutvecklare och en manlig byggchef.

*Jämförelsesiffror som anges inom parantes nedan avser 2013 års värden.*

#### 1.2 Jämställdhetsplan

Egnahemsbolaget skall fastställa en jämställdhetsplan varje år. Planen skall medverka till att bolaget i sin personalutveckling och rekrytering eftersträvar att bryta traditionella könsmonster i yrkesval och arbetsuppgifter.

Egnahemsbolaget skall

- Möjliggöra för män och kvinnor att delta i det praktiska familjeansvaret.
- Stimulera kvinnor till aktiv förankring i arbetslivet.



- Se till att kompletterande utbildning och fortbildning erbjuds så att den främjar jämställdheten mellan könen.
- Verka för lika lön för likvärdigt arbete.
- Löpande identifiering och motverka förekomst av trakasserier, såväl sexuella som andra förekommande typer.

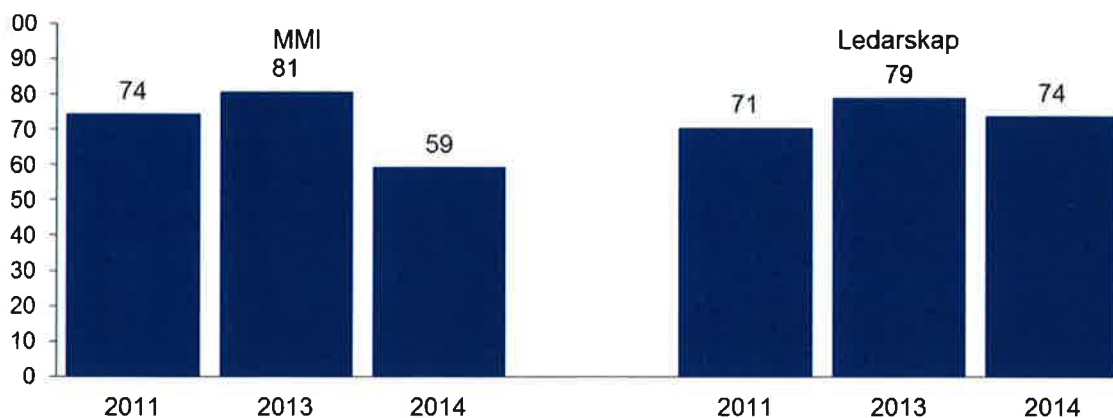
### 1.3 Jämställdhetsorganisation

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

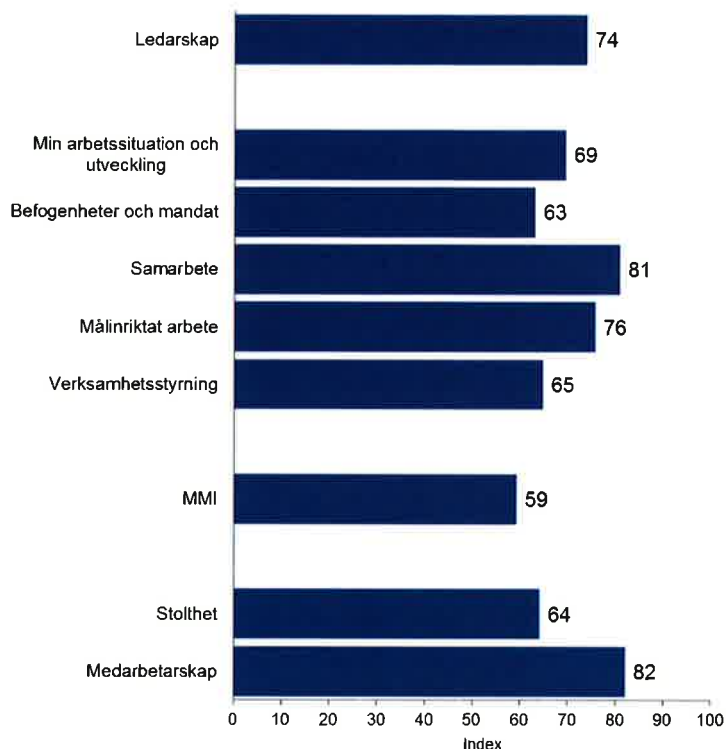
## 2 Utvärdering av jämställdhetsplan 2014

### 2.1 Arbetsmiljö

Under november 2014 genomförde bolaget en medarbetarundersökning, MMI genom CMA Research AB, mätningen är inte uppdelad på kön. Resultatet visar jämförelsesiffror för åren 2011, 2013 och 2014. 2014 års MMI 59 jämfört med år 2013 års MMI 81.



Förklaringsfaktorer, MMI och framgångsfaktorer för Egnahemsbolaget visas i staplar nedan:



Utöver MMI mätningen har bolaget också genomfört en psykosocial arbetsmiljö mätning i september 2014. Utfallet från den har satt igång olika projektarbeten i bolaget där vi skall stärka vikänsan och få alla att må bra.

Total svarsprocent 86 % varav kvinnors svarsprocent uppgår till 100 % och mäns svarsprocent uppgår till 70 %.

## 2.2 Kompetensutveckling

Antalet timmar för utbildning och övrig kompetensutveckling under 2014 var totalt för företaget 1020 (1583). Av dessa nyttjande männen 594 (683) timmar 59 % (44 %) och kvinnorna 426 (900) timmar 41 % (56 %). Kostnaden uppgick till totalt 772 672 (749 201) kronor, varav utbildning till män kostade 430 777 (329 107) kronor och kvinnor 341 895(420 094) kronor.

## 2.3 Sjukfrånvaro

Bolagets sjukfrånvaro minskade från 8,9 % år 2013 till 7,3 % år 2014.

Per den 31 augusti, 2015 var sjukfrånvaron 5,7 %. Av sjukfrånvaron på 5,7 % avser 4,1 % sjukfrånvaro över 60 dagar.

Korttidsfrånvaron uppgår därför endast till 1,6 %.

Männens sjukfrånvaro i relation till deras tillgängliga tid uppgick till 9 % och kvinnornas sjukfrånvaro i relation till tillgänglig tid var 2,7 %.

### 2.3.1

Frånvaro på grund av anmäld sjukdom år 2014 var 3482 (1902) timmar för männen och 254 (2166) för kvinnorna. Total sjukfrånvaro 2014 uppgår till 7,3 % (8,9 %) av total arbetstid.

Långtidssjukfrånvaron under 2014 (> 60 dgr) uppgick till 6,2 % och korttidssjukfrånvaron uppgick till 1,1 %.

### 2.4 Arbetskada

Under 2015 har en arbetskada anmälts till Arbetsmiljöverket.

### 2.5 Genomsnittlig anställningstid

Genomsnittlig anställningstid har jämförts 2011-2015 och visar följande:

2011	8 år
2013	7 år
2014	4 år
2015	3,5 år

### 2.6 Arbete och föräldraskap

Under 2014 har två män tagit ut föräldraledighet och haft anpassade arbetsuppgifter under 3 månader. Under 2015 har ingen anställd utnyttjat den möjligheten.

Anställda som är föräldralediga och hemma har möjlighet att kunna läsa sin e-post hemifrån samt komma åt vårt gemensamma nätverk.

### 2.7 Sexuella trakasserier

Inga sexuella trakasserier har förekommit enligt bolagets kontaktperson.


### 2.8 Jämnare könsfördelning – rekrytering

Av bolagets 28 anställda (oktober 2015) är 16 kvinnor och 12 män.

Under 2015 har det rekryterats två kvinnliga projektledare, en kvinnlig säljare, två kvinnliga inredningsansvariga, en manlig byggchef, en kvinnlig projektutvecklare, en kvinnlig redovisningsekonom och en manlig förvaltningschef. En ekonom har bytt tjänst inom bolaget till controller/affärsutveckling under 2015.

Totalt har sju personer slutat på Egnahemsbolaget 2015, en byggchef, en förvaltningschef, två affärsutvecklare och tre projektledare.



 <b>EGNAHEMSBOLAGET</b> <small>Status</small>	<small>Dokumenttyp</small> <b>BESLUTSUNDERLAG STYRELSE</b>	<small>Kapitel</small>	<small>Sida nr</small> <b>5(10)</b>
	<small>Projekt, Uppdrag, Ärende</small> <b>GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2016</b>	<small>Dokumentnr</small>	<small>Rev.</small>
		<small>Utfärdare</small> <b>Ylva Riquelme</b>	
		<small>Datum</small> <b>2015-11-20</b>	<small>Revideringsdatum</small> <b>2015-11-23</b>

## 2.9 Lönejämförelse

Efter 2015 års lönerrevision genomfördes en lönekartläggning. Mot bakgrund av denna kartläggning och analys bedömde vi att de löneskillnader som fanns mellan män och kvinnor är sakliga och marknadsmässigt relaterade.

## 2.10 Mångfald

Egnahemsbolagets uppdrag är bland annat att bygga bostäder till alla göteborgare oberoende av stadsdel.

Våra konsultuppdrag åt systerföretagen är koncentrerade till de nordöstra delarna.

Egnahemsbolaget har genom dotterbolaget Bygga Hem i uppgift att lösa bristen på boende för personer med missbruk- och eller sociala problem genom att skapa och förvalta ca 200 nya bostäder för denna kategori bostadskonsumenter.

Vi är delaktiga i utvecklingen av staden genom att bygga äganderätt och bostadsrätt i bostadssegregerade områden som domineras av hyresrätt. Projektering av etapp 2 vid Kryddhyllan i Gårdsten pågår.

Bolaget har som mål att vid nyrekryteringar bredda mångfalden och hjälpa till med att upplåta praktikplatser inom bygg- och projektledning.

## 3 JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2016

### 3.1 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.

Medarbetarna har även möjlighet till kiropraktorbehandling vid akuta rygg- och ledbesvär och gäller endast hos den kiropraktor vi slutit avtal med.

Bolagets verksamhet är cyklisk och projektinriktad. Vi är delvis beroende av beslut som fattas utanför företaget. Vid en periodvis hög arbetsbelastning, strävar vi efter att fördela arbetet inom gruppen.

Vi arbetar aktivt med rehabilitering vid långtidssjukskrivning t.ex. i form av samtal med beteendevetare och stresshanteringskonsult. Dessutom erbjuder bolaget samtal i förebyggande syfte.

Egnahemsbolaget erbjuder en friskvårdsförmån till samtliga anställda motsvarande 4500 kronor. Av bolagets 28 anställda utnyttjar ca 75 % (oktober 2015) friskvårdsförmånen i någon utsträckning. Av bolagets anställda utnyttjar kvinnor 45 % bidraget och männen utnyttjar 30 % av bidraget.

 <b>EGNAHEMSBOLAGET</b> <small>Status</small>	<small>Dokumenttyp</small> <b>BESLUTSUNDERLAG STYRELSE</b>	<small>Kapitel</small>	<small>Sida nr</small> <b>6(10)</b>
	<small>Projekt, Uppdrag, Ärende</small> <b>GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2016</b>	<small>Dokumentnr</small>	<small>Rev.</small>
		<small>Utfärdare</small> <b>Ylva Riquelme</b>	
		<small>Datum</small> <b>2015-11-20</b>	<small>Revideringsdatum</small> <b>2015-11-23</b>

Möjligheten till kiropraktorbehandling omfattar samtliga arbetstagare. Avtalet är tecknat för tre behandlingstillfällen per åkomma och maximalt för sex behandlingar per försäkringsår och person. Den anställde betalar själv 100 kronor per subventionerat tillfälle.

Egnahemsbolaget erbjuder en hälsoundersökning med regelbundenhet för alla medarbetare. I samband med denna undersökning erbjuds även en frivillig årlig influensavaccination.

### 3.2 Arbete och föräldraskap

Medelåldern bland företagets anställda är 2015-08-31 40 år (48 år). Antalet anställda med barn i åldern 0-12 år är 12 fördelat på 7 kvinnor och 5 män. Hittills under 2015 har anställda tagit ut ledighet för vård av barn och föräldraledighet under sammanlagt 731 timmar varav männen tagit ut 410 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.

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.

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

En utvärdering av arbetsuppgifter skall ske i samråd mellan arbetsgivare och medarbetare.

#### 3.2.1

##### **Mål för 2016**

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

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

### 3.3 Sexuella trakasserier

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

Ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier på grund av kön är förbjudna på arbetsplatsen.





**EGNAHEMSBOLAGET**

Status

Dokumenttyp	<b>BESLUTSUNDERLAG STYRELSE</b>	Kapitel	Sida nr
Projekt, Uppdrag, Ärende	<b>GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2016</b>	Dokumentnr	<b>7(10)</b>
		Utfärdare	Rev.
		<b>Ylva Riquelme</b>	
		Datum	Revideringsdatum
		<b>2015-11-20</b>	<b>2015-11-23</b>

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

Kontaktpersoner i dessa frågor är Ann-Sofie Eriksson och Ylva Riquelme.

Vid misstanke om förekomst eller vid anmälan av sexuella trakasserier ska kontaktperson och VD utan dröjesmål 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.

### 3.3.1

#### **Mål för 2016**

*Absolut inga sexuella trakasserier får förekomma*

### 3.4 Jämn könsfördelning

Idag, 2015-11-01 är fördelningen mellan män och kvinnor 12/16.

#### 3.4.1

#### **Mål för 2016**

*Fortsätta att sträva efter en jämn könsfördelning på egnahemsbolaget.*

### 3.5 Lönejämförelse

Här redovisas lönekartläggningen som gjordes i oktober 2015 där 27 medarbetare ingår (antal anställda den 1 april 2015).

#### 3.5.1 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 skall användas vid lönesättning. Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Lönerna skall 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 idériakedom 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 skall ha marknadsmässiga löner jämförbara med liknande verksamhet i göteborgsregionen. Samma principer för lönesättning gäller för kvinnor och män liksom för yngre och äldre medarbetare.



**EGNAHEMSBOLAGET**

Status

Dokumenttyp

**BESLUTSUNDERLAG STYRELSE**

Projekt, Uppdrag, Ärende

**GÖTEBORGS EGNAHEMS AB  
JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2016**

Kapitel

Sida nr

**8(10)**

Dokumentnr

Rev.

Utfärdare

**Ylva Riquelme**

Datum

**2015-11-20**

Revideringsdatum

**2015-11-23**

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

### 3.5.2 Klassificering, se tabell nedan:

	Män	Kvinnor 2015	Lön Index (män)
113 Projektledare	7	3	108
114 Utvecklingschef	1	-	-
114c Byggchef personalansvar	1	-	-
223 Fastighetsansvarig	1	-	-
313 Marknad	-	1	-
314c Sälj/marknadschef personalansvar	-	1	-
343 Säljare	1	3	109
425c Affärsstöd chef personalansvar	-	1	-
424 Fastighetschef	-	1	-
424c Affärsutv chef personalansvar	-	1	-
444 Affärsutveckling	1	-	-
454 Inköpsansvarig	1	-	-
423 Redovisningsekonom	-	1	-
433 Personaladministratör/ekonomi	-	1	-
462 Ekonomi/ intern service	-	1	-
Summa	13	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

(Jämförelsen mellan manlig och kvinnliga säljares löner är inte relevant eftersom en av tre kvinnliga säljare har en annan typ av anställningsform, ej övertidsavlöst).

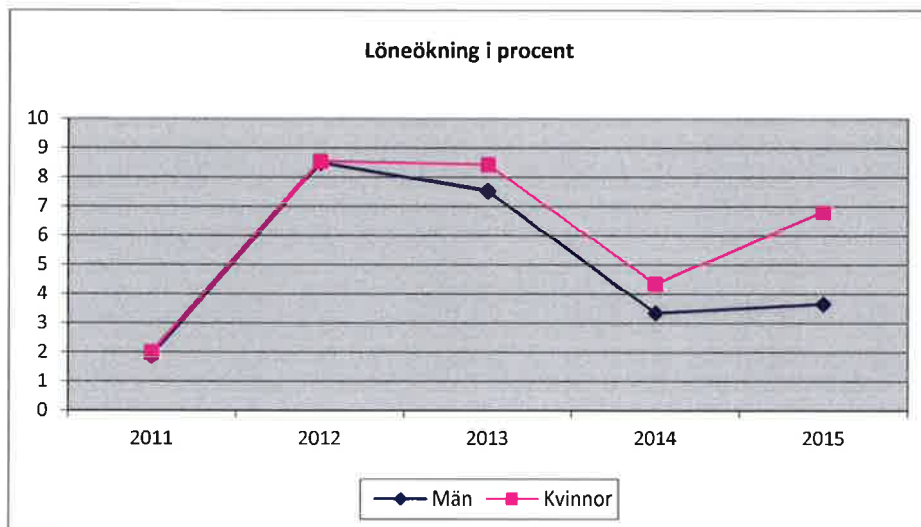
- För båda de grupper där index redovisas gäller att den främsta orsaken till löneskillnad är skillnaden i erfarenhet och år i yrket.



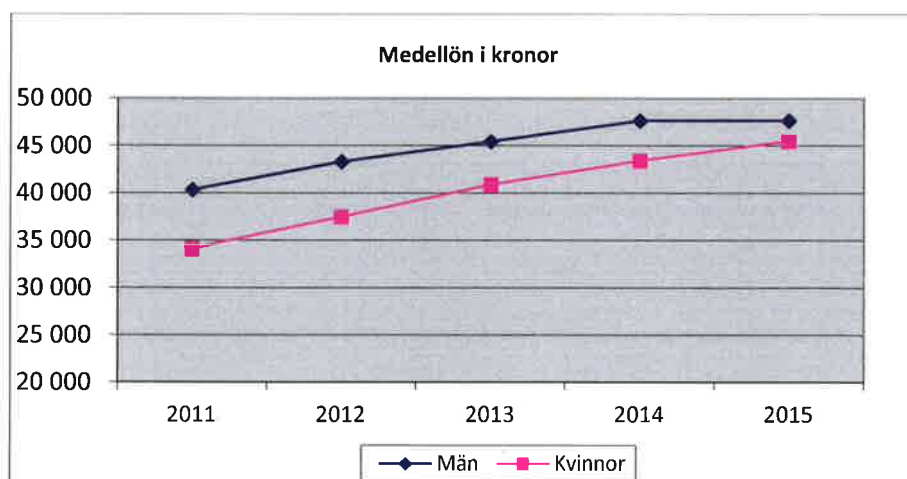


### 3.6 Grafer löneutveckling 2011-2015

Löneutvecklingen för åren 2011-2015 redovisas nedan. Beloppen inom parentes avser 2014.




Löneutvecklingen 2015 var 3,66 % (3,36 %) för män och 6,79 % (4,35 %) för kvinnor. Den höga löneutvecklingen beror i huvudsak på utökade ansvarsområden samt förändrade anställningsavtal.



Bolagets män har en medellön om 47 659 kronor (47 665) kronor, kvinnornas medellön uppgår till 45 508 kronor (43 458) kronor.

I samband med årets lönerevision har skillnaden i medellönen mellan män och kvinnor minskat vilket är en positiv utveckling.

 <b>EGNAHEMSBOLAGET</b>	Dokumenttyp <b>BESLUTSUNDERLAG STYRELSE</b>	Kapitel	Sida nr <b>10(10)</b>
	Projekt, Uppdrag, Ärende <b>GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2016</b>	Dokumentnr	Rev.
Status		Utfärdare <b>Ylva Riquelme</b>	
		Datum <b>2015-11-20</b>	Revideringsdatum <b>2015-11-23</b>

### 3.6.1

#### **Mål för 2016**

- *Fortsätta sträva efter att minska löneskillnader som finns mellan män och kvinnor.*

### 3.7 Mångfald

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

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. Vi ser positivt på personalrörlighet inom koncernen. För tillfället har vi en medarbetare som varit anställd i andra bolag inom koncernen.

#### 3.7.1

#### **Mål för 2016**

- *Bolagets medarbetare ska ha en bred sammansättning sett ur ett mångfaldsperspektiv*


### **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 2016.

Göteborg 2015-11-23

Göteborgs Egnahems AB

  
Michael Pirovano  
Tf VD

  
Ylva Riquelme  
Jämställdhetsombudsman