

 EGNAHEMSBOLAGET Status	Dokumenttyp	Kapitel	Sida nr
	BESLUTSUNDERLAG STYRELSE		1(10)
	Projekt, Uppdrag, Ärende	Dokumentnr	Rev.
	GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDEHETSPLAN 2017	Utfärdare Ylva riquelme	Datum 2016-11-21
			Revideringsdatum

Ansvarig

JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2017

INLEDNING

1.1 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.

Dagens krav på planer ersätts med ett allmänt krav på skriftlig dokumentation och ändras till att gälla minst 10 arbetstagare istället för 25 som tidigare.

Lagändringarna träder i kraft den 1 januari 2017.

Företaget har den 1 november 2016, 29 anställda inklusive företagets VD, varav 16 kvinnor. Samtliga är tjänstemän.

Ledningsgruppen består, förutom VD, av tre personer varav en kvinna.

Affärsstöd arbetar med redovisning, fastighetsförvaltning, IT, HR och inköp. De har fem kvinnor och tre män på sin avdelning, *säljavdelningen* har en man och tre kvinnor på sin. *Byggavdelningen* har fyra manliga projektledare, fyra kvinnliga projektledare, en kvinnlig projektcontroller, en kvinnlig lantmäterexpert, en kvinnlig BRF expert, en manlig byggledare och en manlig bygghöjare.



 EGNAHEMSBOLAGET	Dokumenttyp	Kapitel	Sida nr
	BESLUTSUNDERLAG STYRELSE		2(10)
	Projekt, Uppdrag, Ärende	Dokumentnr	Rev.
	GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDEHETSPLAN 2017	Utfärdare	
Status		Datum	Revideringsdatum
		2016-11-21	

Ansvarig

- 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

Jämförelsesiffror som anges inom parantes nedan avser 2015 års värden.

1.2 Jämställdhetsplan

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

En handlingsplan ska tas fram hur vi arbetar löpande med jämställdhet. Vi ska ställa frågor som:

- Hur ser det ut hos oss idag?
- Hur vill vi att det ska se ut?
- Ser vi några hinder?
- Vad ser vi för möjligheter?

Svaren på frågorna ger ett underlag för vårt kommande arbete med aktiva åtgärder.

Nya krav på skriftlig dokumentation ska beaktas.

Egnahemsbolaget ska

- 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 alla former av trakasserier.

1.3 Jämställdhetsorganisation

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



 EGNAHEMSBOLAGET Status	Dokumenttyp	Kapitel	Sida nr
	BESLUTSUNDERLAG STYRELSE		3(10)
	Projekt, Uppdrag, Ärende	Dokumentnr	Rev.
	GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDEHETSPLAN 2017		
	Utfärdare	Ylva riquelme	
	Datum	2016-11-21	Revideringsdatum

Ansvarig

2 Utvärdering av jämställdhetsplan 2015

2.1 Arbetsmiljö

Under 2015 genomfördes ingen medarbetarundersökning, nästa undersökning görs november-december 2016. Utfall från den presenteras nästa år. Arbetsmiljöansvarig person har tillsammans med skyddsombud genomfört en årlig skydds rond. En Psykosocial skydds rond genomförd under hösten 2016.

2.2 Kompetensutveckling

Antalet timmar för utbildning och övrig kompetensutveckling under 2015 var totalt för företaget 2180 (1020). Av dessa nyttjande män 942 (594) timmar 43 % (59 %) och kvinnorna 1238 (426) timmar 57 % (41 %). Kostnaden uppgick till totalt 896 763 (772 672) kronor, varav utbildning till män kostade 428 546 (430 777) kronor och kvinnor 468 217 (341 895) kronor.

2.3 Sjukfrånvaro

Bolagets sjukfrånvaro minskade från 7,3 % år 2014 till 5,14 % år 2015. Per den 31 augusti, 2016 var sjukfrånvaron 4,2 %. Av sjukfrånvaron på 4,2 % avser 3,1 % sjukfrånvaro över 60 dagar. Korttidsfrånvaron uppgår därför endast till 1,1 %. Männens sjukfrånvaro i relation till deras tillgängliga tid uppgick till 7,5 % och kvinnornas sjukfrånvaro i relation till tillgänglig tid var 1,5 %.

2.3.1

Frånvaro på grund av anmäld sjukdom år 2015 var 2038 (3482) timmar för männen och 759 (254) för kvinnorna. Total sjukfrånvaro 2015 uppgår till 5,1 % (7,3 %) av total arbetstid. Långtidssjukfrånvaron under 2015(> 60 dgr) uppgick till 4,1 % och korttidssjukfrånvaron uppgick till 1,0 %. *Ovan nämnda jämförelsetal är beräknade på tillgängliga timmar.*

2.4 Arbetsskada

Under 2016 har en arbetsskada anmälts till Arbetsmiljöverket.



 EGNAHEMSBOLAGET Status	Dokumenttyp	Kapitel	Sida nr
	BESLUTSUNDERLAG STYRELSE		4(10)
	Projekt, Uppdrag, Ärende	Dokumentnr	Rev.
	GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDEHETSPLAN 2017	Utfärdare Ylva riquelme	
		Datum 2016-11-21	Revideringsdatum

Ansvarig

2.5 Genomsnittlig anställningstid

Genomsnittlig anställningstid har jämförts 2011-2016 och visar följande:

2011	8 år
2013	7 år
2014	4 år
2015	3,5 år
2016	3,8 år

Beräkningsunderlag januari-augusti årsvis.

2.6 Arbete och föräldraskap

Under 2016 har en kvinna tagit ut mammaledighet. 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 29 anställda (oktober 2016) är 16 kvinnor och 13 män.

Under 2016 har det rekryterats en kvinnlig BRF-expert, en manlig byggledare och en kvinnlig arkivarie. Tre kvinnor har slutat på säljavdelningen 2016.

2.9 Lönejämförelse

Efter 2016 års lönerevision genomfördes en lönekartläggning, jämförelsesiffror i % och tal redovisas nedan.

2.10 Mångfald

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

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. Första spadtaget av etapp 2 vid Kryddhyllan i Gårdsten utfördes i oktober 2016.

Ytterligare områden planeras i Gårdsten.

Bolaget har som mål att vid nyrekryteringar bredda mångfalden och hjälpa till med att upplåta praktikplatser inom bygg- och projektledning. I befintliga Prästgårdsvillan kommer vi att maximera insatsen gällande social hänsyn, vilket innebär att vi i stort sett alla avseenden inom produktionen kommer att jobba



 EGNAHEMSBOLAGET Status	Dokumenttyp	Kapitel	Sida nr
	BESLUTSUNDERLAG STYRELSE		5(10)
	Projekt, Uppdrag, Ärende	Dokumentnr	Rev.
	GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDEHETSPLAN 2017	Utfärdare Ylva riquelme	Revideringsdatum
		Datum 2016-11-21	

Ansvarig

med praktikanter. Under 2016 projektanställdes en arkitekt från Syrien som jobbar med idéskisser och situationsplaner för kommande projekt i tidigt skede.

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 stadens policy. Av bolagets 29 anställda utnyttjar ca 75 % (oktober 2016) friskvårdsförmånen i någon utsträckning. Av bolagets anställda utnyttjar kvinnor 45 % bidraget och männen utnyttjar 30 % av bidraget.

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

Under juni 2016 genomfördes en hälsoundersökning för de som önskade.

Ergonom från företagshälsovården genomförde föreläsning samt arbetsplatsbesök för de som önskade i oktober 2016. Ca 75 % av de anställda nyttjade förmånen. Målsättningen är att utföra hälsoundersökningar med regelbundenhet.

3.2 Arbete och föräldraskap

Medelåldern bland företagets anställda är 2016-08-31 43 år (40 år). Antalet anställda med barn i åldern 0-12 år är 12 fördelat på 6 kvinnor och 6 män. Hittills under 2016 har anställda tagit ut ledighet för vård av barn och föräldraledighet under sammanlagt 1190 timmar varav männen tagit ut 1070 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.



 EGNAHEMSBOLAGET Status	Dokumenttyp	Kapitel	Sida nr
	BESLUTSUNDERLAG STYRELSE		6(10)
	Projekt, Uppdrag, Ärende	Dokumentnr	Rev.
	GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDEHETSPLAN 2017	Utfärdare Ylva riquelme	
		Datum 2016-11-21	Revideringsdatum

Ansvarig

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 ska om möjlig beredas tillfälle till detta. Arbetsuppgifterna ska anpassas till arbetstiden. En utvärdering av arbetsuppgifter ska ske i samråd mellan arbetsgivare och medarbetare.

3.2.1 Mål för 2017

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.

3.3 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, raa skämt liksom kränkande och generaliserande uttalanden om hen.

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 2017

Absolut inga trakasserier får förekomma

3.4 Jämn könsfördelning

Idag, 2016-11-01 är fördelningen mellan män och kvinnor 13/16.

3.4.1 Mål för 2017

Fortsätta att sträva efter en jämn könsfördelning på egnahemsbolaget.



 EGNAHEMSBOLAGET Status	Dokumenttyp	Kapitel	Sida nr
	BESLUTSUNDERLAG STYRELSE		7(10)
	Projekt, Uppdrag, Ärende	Dokumentnr	Rev.
	GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDEHETSPLAN 2017		
		Utfärdare	
		Ylva riquelme	
		Datum	Revideringsdatum
		2016-11-21	

Ansvarig

3.5 Lönejämförelse

Här redovisas lönekartläggningen som gjordes i november 2016 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 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 lönerevisionerna görs en genomgång av ovanstående kriterier/principer. Egnahemsbolaget verkar för lika lön för likvärdigt arbete.

3.5.2 Mål för 2017

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



 EGNAHEMSBOLAGET	Dokumenttyp BESLUTSUNDERLAG STYRELSE	Kapitel	Sida nr 8(10)
	Projekt, Uppdrag, Ärende GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDEHETSPLAN 2017	Dokumentnr	Rev.
Status		Utfärdare Ylva riquelme	
		Datum 2016-11-21	Revideringsdatum

Ansvarig

3.5.3

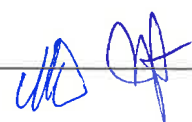
Klassificering, se tabell nedan:

	Mä n	Kvinno r 2016	Index kvinn a
112 Projektledare	1	-	
113 Projektledare	4	3	93
113 Arkitekt	1	-	
114 Projektledare	-	2	
114 Utvecklingschef	1	-	
115c Chef Bygg	1	-	
223 Förvaltningsansvarig	1	-	
224 Fastighetschef	1	-	
314 Marknad/Kommunikation	-	1	
342 Inredning	-	1	
343 Inredning	-	1	
343 Säljare	1	1	109
423 Brf ekonom	-	1	
423 Redovisningsekonom	-	1	
423 Eftermarknad/Controller	-	1	
433 Redovisnings ekonom/personaladministrat ör	-	1	
425c Chef Affärsstöd	-	1	
455c Inköpsansvarig	1	-	
462 Ekonomi/ intern service	-	1	
462 Arkivarie	-	1	
Summa:	12	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 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.*

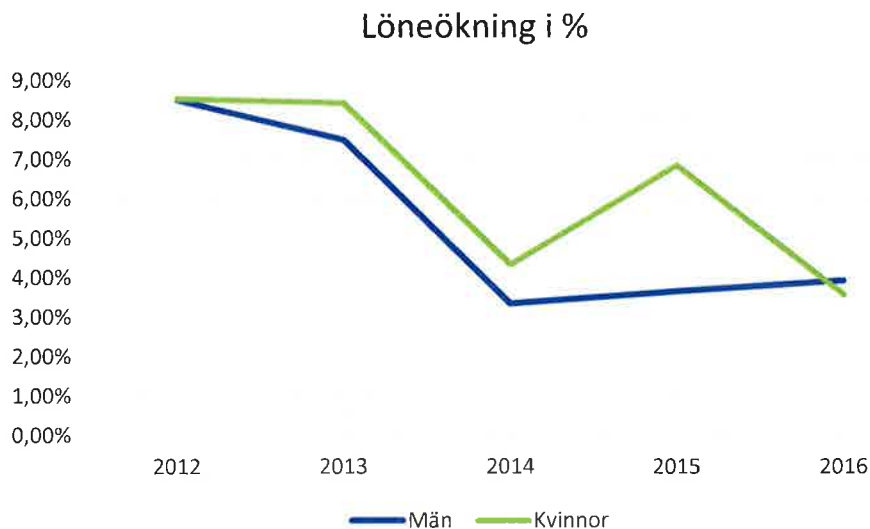


 EGNAHEMSBOLAGET	Dokumenttyp BESLUTSUNDERLAG STYRELSE	Kapitel	Sida nr 9(10)
	Projekt, Uppdrag, Ärende GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDEHETSPLAN 2017	Dokumentnr	Rev.
Status		Utfördare Ylva riquelme	
		Datum 2016-11-21	Revideringsdatum

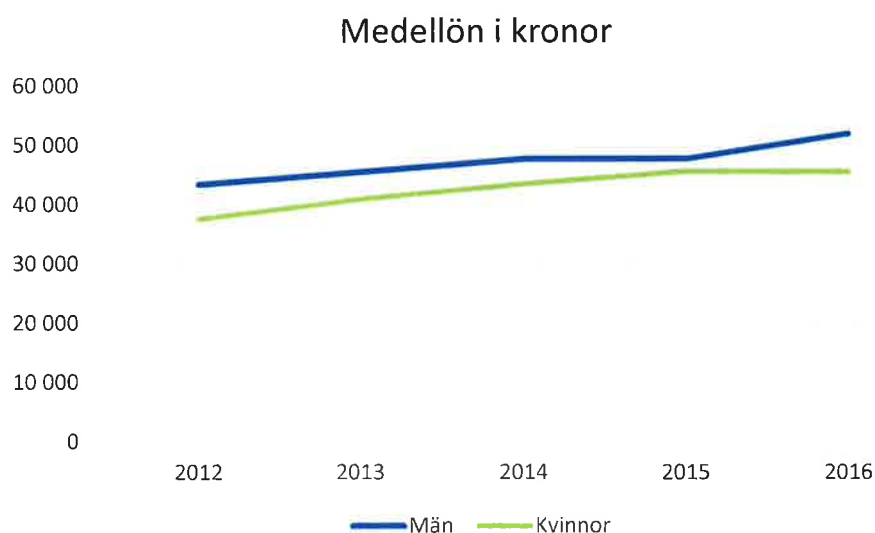
Ansvarig

3.6 Grafer löneutveckling 2012-2016

Löneutvecklingen för åren 2012-2016 redovisas nedan.
Beloppen inom parentes avser 2015.



Löneutvecklingen 2016 var 3,93% (3,66%) för män och 3,57% (6,79%) för kvinnor.
Den höga löneutvecklingen för kvinnor 2015 beror i huvudsak på utökade
ansvarsområden samt förändrade anställningsavtal



Bolagets män har en medellön om 51 870 kronor (47 659) kronor, kvinnornas
medellön uppgår till 45 404 kronor (45 508) kronor.



 EGNAHEMSBOLAGET Status	Dokumenttyp	Kapitel	Sida nr
	BESLUTSUNDERLAG STYRELSE		10(10)
	Projekt, Uppdrag, Ärende	Dokumentnr	Rev.
	GÖTEBORGS EGNAHEMS AB JÄMSTÄLLDEHETSPLAN 2017	Utfärdare	
		Datum	Revideringsdatum
		2016-11-21	

Ansvarig

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

3.6.1 Mål för 2017

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, två medarbetare stöttar moderbolaget med 50% respektive 30% av sin tid.

3.7.1 Mål för 2017

Bolagets medarbetare ska ha en bred sammansättning 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 2017.

Göteborg 2016-11-21

Göteborgs EgnaHems AB



Mikael Dolietis

VD



Ylva Riquelme

Jämställdhetsombudsman