

Beslutsärende – Likabehandlingsplan 2019–2020

Förslag till beslut

- Styrelsen godkänner Likabehandlingsplan 2019–2020.

Sammanfattning

2017 uppdaterades Diskrimineringslagen och nya regler med högre krav på arbetet med aktiva åtgärder började gälla. Reglerna för aktiva åtgärder innebär att vi som arbetsgivare tillsammans med utbildningsanordnare årligen ska genomföra en rad aktiviteter som framgår av Bilaga 1.

Förvaltningar och bolag ska varje år upprätta Jämställdhetsplaner med åtgärder som främjar jämställdhet.

Dessutom ska vi 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.

Beskrivning

Likabehandlingsplan 2019–2020 redovisas i Bilaga 1.

Olika Perspektiv

Barnperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom barnperspektivet.

Jämställdhetsperspektivet

En Likabehandlingsplan är en viktig komponent för att främja jämställdhet.

Mångfaldsperspektivet

I Likabehandlingsplanen ingår det mångfaldsperspektiv.

Miljöperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom miljöperspektivet.

Omvärldsperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom omvärldsperspektivet.

Bilagor

Bilaga 1. Likabehandlingsplan 2019–2020.



ÄLVSTRANDEN
UTVECKLING

En del av
Göteborgs Stad

Likabehandlingsplan 2019–2020

2019-10-17



Likabehandlingsplan 2019–2020 _____	3
Nya regler med högre krav _____	3
Vad behöver vi göra? _____ Fel! Bokmärket är inte definierat.	
1. Kartlägga _____	3
2. Analysera _____	4
3. Vidta åtgärder _____	4
4. Utvärdera och följa upp _____	4
Levande process _____	4
Kartläggning och analys _____	5
Åtgärder och generella insatser _____	6
Kommentar könsfördelning _____	9
Kommentar lönespridning och medellöner _____	9



Likabehandlingsplan 2019–2020

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 kartläggningsarbete: *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 kartläggningsarbetet, åtgärder och uppföljning.

Det här gör vi varje år

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 lika-behandlande? 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 för 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 genomför åtgärder mot identifierade risker för diskriminering.

4. Utvärdera och följa 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)	Samtliga avdelningar erbjuds att jobba med grupputveckling/grupp-coaching. Vi har en öppen och välkomnande miljö för besökare.	Se över rutinen för kränkande särbehandling på grund av utfall i NMI 2018 (ett fall).	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. Har sedan våren 2019 börjat prioritera internrekrytering i större utsträckning som ett led i att behålla kompetenta medarbetare.	Bredda mångfalden i bolaget, framförallt fler med utomnordisk bakgrund. Mångfalden bland chefspositioner.	Vi hoppade av trainee-programmet 2019 på grund av brist på handledningstid.
Utbildning och annan kompetensutveckling		Normkritisk kompetens inom bolaget.	
Löner och andra anställningsvillkor	Ingen skillnad mellan könen har upptäckts vid löne-revisionen 2019.		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.	Tillse att både män och kvinnor firas i samband med barns födelse.	



**ÄLVSTRANDEN
UTVECKLING**

En del av
Göteborgs Stad

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 psykosocialt 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 personal-sammansättning 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 diskrimineringsgrunderna företräde. Detta ska framgå tydligt till de rekryteringskonsulter vi använder.</p> <p>Information om bolaget på engelska på vår webbplats. Undersöka att tillgängliggöra via röst.</p> <p>Fortsätta med På Rätt Plats 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



**ÄLVSTRANDEN
UTVECKLING**

En del av
Göteborgs Stad

Utbildning och annan kompetensutveckling	<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 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.</p> <p>Uppmana personal att fylla i lista över utbildningar och följ upp nästa år, antal timmar och utbildningskostnad 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>Förvärsarbete ska kunna förenas med föräldraansvar. 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 relation.2) 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 hur rutinerna tillämpas.</p>	Respektive chef HR



Analys av löneskillnader i bolaget

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	3	11
Fastighet	4	8	12
Projekt (Urban planering, Projektstyrning, Fastighetsutv.)	27	13	40
Strategisk verksamhetsstyrning	9	5	14
Kommunikation och HR	6	3	9
Under Vd	6	3	9
Totalt	60	35	95
Procentuell fördelning kön	63,2	36,8	–
Chefsbefattningar fördelning kön	10	2	12
Chefsbefattningar procentuell fördelning kön	83,3 %	16,7 %	–

Se även kommentar på nästa sida.



Kommentar könsfördelning

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

En tydligt sned könsfördelning råder dock på chefspositioner med en markant övervikt av 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	54 901	52 143	54 149
Fastighet	48 421	44 916	46 084
Projekt (Urban planering, Projektstyrning, Fastighetsutv.)	48 271	54 673	50 352
Strategisk verksamhetsstyrning	42 312	46 220	43 708
Kommunikation och HR	43 791	48 200	45 261
Under Vd	83 507	77 519	81 511
Medellöner kvinnor och män	51 347	52 422	51 743
2018			
Medellöner kvinnor och män	49 616	48 745	49 273

Kommentar lönespridning och medellöner

Varierande löner inom avdelningar beror på vilken roll medarbetaren har, ålder och yrkeserfarenhet. Den totala medellönen mellan könen är bra balanserad, likaså förra året 2018.