

Styrelsehandling 8  
Älvstranden Utveckling AB  
Diarienummer 0536/20  
2020-10-19  
Handläggare: Patrik Stoppert, HR-ansvarig

## **Beslutsärende – Likabehandlingsplan 2020–2021**

### **Förslag till beslut**

- Styrelsen godkänner Likabehandlingsplan 2020–2021.

### **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.

### **Olika perspektiv**

#### **Bedömning ur en ekonomisk dimension**

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån denna dimension.

#### **Bedömning ur en ekologisk dimension**

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån denna dimension.

#### **Bedömning ur en social dimension**

En Likabehandlingsplan är en viktig komponent för att främja jämställdhet. I Likabehandlingsplanen ingår det mångfaldsperspektiv.

#### **Samverkan**

I det här ärendet har samverkan skett med de fackliga organisationerna.

## **Expedieras**

Styrelsesekreteraren diarieför och lägger ut handlingen tillsammans med protokoll inom två veckor efter avslutat styrelsesammanträde på [goteborg.se](http://goteborg.se).

## **Bilagor**

Likabehandlingsplan 2020–2021 redovisas i Bilaga 1.

Diarienummer 0536/20  
Ansvarig för dokumentet:  
Patrik Stoppert, HR-ansvarig  
2020-10-19

## Likabehandlingsplan 2020–2021

Nya regler med högre krav _____	2
Vad behöver vi göra? _____	2
1. Kartlägga _____	2
2. Analysera _____	3
3. Vidta åtgärder _____	3
4. Utvärdera och följ upp _____	3
Levande process _____	3
Kartläggning och analys 2020 (med utgångspunkt i analys gjord 2019) _____	4
Åtgärder på förbättringsområden _____	4
Könsfördelning och lönekartläggning _____	5
Könsfördelning 2020 _____	5
Kommentar könsfördelning _____	5
Lönekartläggning och medellöner mellan avdelningar 2020 _____	6
Kommentar lönespridning och medellöner _____	6
Aktiviteter _____	6

## 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.

## Vad behöver vi göra?

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 likabehandlande? 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 avseende 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 genomföra åtgärder mot identifierade risker för diskriminering.

## **4. Utvärdera och följ 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 2020 (med utgångspunkt i analys gjord 2019)

Område	Kartläggning, analys	Förbättring/ fokusområde	Kommentarer
Arbetsförhållanden (arbetsmiljön)	Vi har en bra fysisk arbetsmiljö och utifrån senaste resultat från medarbetarundersökningen så upplevs engagemang och psykosocial arbetsmiljö bra. Vi har en lokal arbetstagarorganisation som vi bolaget kontinuerligt har samverkan med kring arbetsmiljö		Extra viktigt att följa upp i Coronatider. Området får bra "bevakning" när fler jobbar hemifrån. Behöver följas upp.
Rekrytering och befordran	Vi använder opartisk, extern rekryterare i rekryteringsprocesser.	Breda mångfalden i bolaget, framförallt fler med utom-nordisk bakgrund.	Vad gäller analys av fördelning kvinnor/ män på ledande befattningar (chefsroller både med eller utan personalansvar) har vi en relativt jämn spridning i bolaget.
Utbildning och annan kompetensutveckling	Vi säkrar kompetensutveckling både på individuell- och bolagsnivå genom deltagande i både interna och externa utbildningar. Vi ser positivt på lärande och utveckling.		
Löner och andra anställningsvillkor	Ingen skillnad mellan könen har upptäckts vid lönerevisionen 2019. Inget beslut ännu om lönerevision för 2020.		
Möjlighet att förena arbete och föräldraskap	Alla är berättigade till föräldralön enligt kollektivavtal. Vi ser ett proportionerligt uttag av föräldralön mellan könen i bolaget.		

## Åtgärder på förbättringsområden

Område	Förbättringsområde	Aktivitet	Ansvarig
Rekrytering och befordran.	Breda mångfalden i bolaget, framförallt fler med utom-nordisk bakgrund	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. Detta sker idag men förblir fortfarande en aktivitet.	HR.

## Könsfördelning och lönekartläggning

### Könsfördelning 2020

Avdelning	Kvinna	Man	Summa
Ekonomi	8	4	12
Fastighet	4	9	13
Projekt (Urban planering, Projektstyrning, Fastighetsutv.)	24	15	39
Strategisk verksamhetsstyrning	9	5	14
Kommunikation och HR	6	3	9
Under Vd	6	3	9
<b>Totalt</b>	<b>57</b>	<b>39</b>	<b>96</b>
Procentuell fördelning kön	59,38 %	40,63 %	–
Chefsbefattningar fördelning kön	12	2	14
Chefsbefattningar procentuell fördelning kön	85,71 %	14,29 %	–

### Kommentar könsfördelning

Älvstranden Utveckling har en relativt bra könsfördelning med en övervikt av kvinnliga medarbetare (fastanställda samt visstidsanställda inkluderade).

En sned könsfördelning råder dock på chefspositioner med en markant övervikt med kvinnliga chefer. För att aktivt arbeta med att främja aktiv könsfördelning på alla nivåer är nyrekrytering eller ersättningsrekryteringar av chefer avgörande för att bryta snedfördelningen.

Vi kommer som tidigare – vid framförallt nyrekryteringar – att aktivt arbeta med att ta hänsyn och eftersträva en jämn könsfördelning.

## Lönekartläggning och medellöner mellan avdelningar 2020

### Lönespridning och medellöner (kr)

Avdelning	Kvinna	Man	Medellön
Ekonomi	54 901	46 025	51 943
Fastighet	48 759	44 481	45 797
Projekt (Projektstyrning, Fastighetsutv.)	51 266	56 275	53 111
Strategisk verksamhetsstyrning	42 826	46 220	44 038
Kommunikation och HR	43 958	48 200	45 372
Under Vd	76 682	79 186	77 517
<b>Medellöner kvinnor och män</b>	<b>52 174</b>	<b>52 251</b>	<b>52 204</b>

### Kommentar lönespridning och medellöner

Varierande löner inom avdelningar beror på vilken roll medarbetaren har, ålder och yrkeserfarenhet. Skillnader i löner mellan män och kvinnor inom respektive avdelningar beror också till stor del på antalet chefsbefattningar. Fler chefer ger högre löner.

### Aktiviteter

I samband med den årliga lönerrevisionen, med utgångspunkt i löneavtalet, genomförs en löneöversyn med fokus på att jämföra mellan kvinnor och män om strukturella löneskillnader förekommer. Åtgärder vidtas vid upptäckt för att åtgärda osaklig löneskillnad.

2016 införde bolaget klassificering av tjänster där tjänst klassificeras utifrån svårighetsgrad. Vid lönesättning innebär det att svårighetsgrad samt ålder ligger till grund för inom vilket lönespann varje medarbetare ligger. På detta sätt undviker bolaget strukturella löneskillnader.