



Styrelsemöte 2015-12-17
Styrelsehandling nr 5

Handläggare
Jane Kobusingye

Jämställdhets- och mångfaldsplan för år 2016

Bakgrund

Enligt Diskrimineringslagen (DL) skall alla arbetsgivare med 25 anställda eller fler upprätta en jämställdhetsplan. Planen skall bygga på en kartläggning av förhållandena på arbetsplatsen och utvärderas. Diskrimineringslagen ställer krav på att jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner upprättas vart tredje år. I Göteborg Stad har kommunfullmäktige beslutat att jämställdhetsplaner ska upprättas och revideras årligen.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen trädde i kraft 1:a januari 2009 och omfattar sju diskrimineringsgrunder. Lagen ändrades 1 januari 2015. Då tillkom ”*bristande tillgänglighet*” för personer med funktionsnedsättning som en ny form av diskriminering.

Lagen ska motverka diskriminering på grund av:

- kön
- könöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

I lagen ska förbudet mot diskriminering gälla inom i princip alla samhällsområden och för samtliga diskrimineringsgrunder. Undantaget är ålder, där förbudet begränsas till att endast omfatta utbildningsverksamhet och till arbetslivet i vid mening.

Som arbetsgivare får man inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare inom de åtta diskrimineringsfaktorerna genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt.

Numer gäller diskrimineringsförbudet också till förmån för praktikanter och för dem som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Dessa grupper omfattades inte av skyddet mot diskriminering i den tidigare lagstiftningen.

Vad det gäller etnisk diskriminering fastslår lagen vidare ”att arbetsgivaren skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet.”

Koncernledningen uttalar dessutom följande som ägarkrav och mål för år 2016. ”*Bolaget ska främja integration, mångfald och motverka diskriminering.*”

Denna plan kommer med hänvisning till ovanstående att fokusera på jämställdhet och etnisk mångfald.

Jämställdhet

Utvärdering av resultat av jämställdhetsplan 2015

Målet för jämställdhetsarbetet år 2015 var att

- 1) bibehålla den förhållandevis jämställda organisationen. Gårdstensbostäder skulle därför arbeta vidare i samma anda som tidigare
- 2) att kvinnor skulle rekryteras till lediga befattningar som huschefer förutsatt att de hade likvärdig eller bättre kompetens än männen eftersom andelen män var högre bland huscheferna (89%)
- 3) att fördelningen mellan kvinnor och män i Trygghetsgruppen skulle jämnas ut något
- 4) samt att män skulle rekryteras till ev lediga befattningar inom administration.

Kartläggning av nuläget tom oktober 2015

Antal anställda samt yrkesfördelning

Gårdstensbostäder har 30 anställda per sista oktober. 29 är heltidsanställda och en person är frivilligt deltid anställd. Andelen kvinnor har från 2009 till 2014 varierat mellan 45 % och 55 %. I nuläget är fördelningen mellan män och kvinnor inom bolaget ganska jämn d.v.s. 47 % kvinnor och 53 % män. Ser man till olika yrkesgrupper är den däremot ojämn. Trots ansträngningar att öka den procentuella fördelningen mellan män och kvinnor består huscheferna i dag av endast män medan administrationen består av kvinnor. Inom Trygghetsgruppen har andelen kvinnor återigen minskat från 29 % till 17 %.

Yrkesfördelning														
Kategori	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015-okt	
	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna
VD		1		1		1	1		1		1		1	
Huschef	5	4	7	2	8	1	8	1	8	1	8	1	10	0
Adm.	4	9	4	9	4	9	1	10	1	10	1	11		11
TG.	5	1	6	1	5	1	5	1	6	1	5	2	5	1
MI		2		2		2		2		2		2		2
Antal	14	17	17	15	17	14	15	14	16	14	15	16	16	14
Procent	45	55	53	47	55	45	52	48	53	47	48	52	53	47

Anställningsform

I dag är nästan all personal i Gårdstensbostäder tillsvidareanställd. En person är visstidsanställd och detta beror på ett vikariat med anledning av långtidstjänstledighet.

Anställningsform														
Anst.form	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015-okt	
	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna
Tillsvidare	14	15	16	13	17	12	15	12	14	15	15	14	15	14
Visstid	0	2	1	2	0	2	0	2	1	0	0	2	1	0

Föräldraledighet och kompetensutveckling

Föräldraledigheten är 0,7 % per oktober 2015. Vanligtvis har kvinnliga och manliga medarbetare i stort sett lika mycket föräldraledighet. Under senare åren har män varit föräldralediga i större utsträckning än kvinnor. Företaget har ett flexitidsavtal som ger mycket ledighetsmöjligheter, vilket underlättar att förena arbete och föräldraskap.

Tiden för kompetensutveckling är 0,7 %. Liksom tidigare har kvinnor och män fått samma förutsättningar för kompetensutveckling.

Frånvaro i %																
	2011			2012			2013			2014			2015-okt			
	Kvinna	Man	Tot.	Kvinna	Man	Tot.	Kvinn	Man	Tot.	Kvinna	Man	Tot.	Kvinna	Man	Tot.	
Semester	9,9	7,1	8,3	8,2	7,1	7,6	9,6	7,3	8,2	9,0	6,9	7,9	8,9	6,9	7,8	
Föräldraled.	0,4	1,6	1,1	0,5	0,8	0,7	0,8	0,7	0,7	0,0	0,3	0,1	0,1	1,2	0,7	
Tjänstl	0,0	2,3	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	2,2	0,0	5,0	2,7	0,8	4,7	2,9	
Komp.utv	2,3	1,8	1,9	0,6	0,7	0,7	0,9	1,4	1,2	0,4	0,9	0,6	0,5	0,8	0,7	
Annan led	1,4	1,0	1,2	1,2	0,8	1,0	1,1	0,7	0,9	0,9	0,8	0,9	1,3	0,8	1,0	
Total frånvaro	14,0	13,8		10,5	9,5		12,4	12,2		10,4	13,9		11,6	14,4		

Sexuella trakasserier

Enligt DL § 12.1.9 skall arbetsgivaren ”verka för att inte någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller för trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier menas sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet”. Av medarbetarenkäten 2014 framgår att inte någon anställd anser sig utsatt för sexuella trakasserier vare sig av arbetskamrater eller av hyresgäster.

Denna paragraf skiljer sig från övriga paragrafer genom att arbetsgivaren måste ha en beredskap att agera redan innan något skett.

Om skäl finnes hanteras dessa frågor av Vd och facklig företrädare.

Lönekartläggning

Sedan starten 1997 har löneläget för huscheferna varierat så att kvinnliga huschefer tjänat alltifrån 977 kronor mindre till 572 kronor mer än de manliga. I augusti 2011 tjänade männen i genomsnitt 695 kronor mer än kvinnorna. Den skillnad som finns i lönehänseende mellan manliga och kvinnliga huschefer baserar sig, liksom tidigare, helt på den individuella lönesättningen.

Genomsnittslön för huschefer														
	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011-aug	
	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna
Lön	25082	25100	25607	24630	27204	26268	28427	27458	28966	28580	28708	29280	30485	29790
Diff	-18		977		936		969		386		-572		695	

Ovanstående redovisning avseende huscheferna samt en lönekartläggning som skett för övriga grupper visar att det inte föreligger några systematiska löneskillnader för män och kvinnor. Lönekartläggningen avseende 2012 – 2015 för huscheferna och för övriga redovisas inte i detta dokument då populationerna är små och enskilda individer kan identifieras.

Övrigt

Under 2010 och 2012 gjordes ingen medarbetarenkät. Anledningen var en ny upphandling tillsammans med att en ny personalpolicy innehållande främjande ledarskap och främjande medarbetarskap skulle arbetas in i enkäten.

I övrigt upplever personalen att kvinnor och män arbetar på lika villkor i företaget, det framgår av senast medarbetarenkät från 2014 som visar en hög MMI på 77.

I samband med djupare analys och planering av åtgärder vad avser jämställdhet mellan könen måste man beakta om skillnader som finns enbart är könsrelaterade eller knutna till arbetsområdet då männen är överrepresenterade bland huscheferna och kvinnorna inom de administrativa tjänsterna.

Etnisk mångfald

Vår definition av mångfald

Med mångfald menar vi allt det som gör en människa unik. Det innefattar egenskaper, kunskaper, färdigheter, erfarenheter, attityder, värderingar och nätverk.

Kartläggning av nuläget i Gårdstensbostäder samt utvärdering av resultatet för mångfaldsplan år 2015

I de flesta sammanhang räknas man som invandrare även om en av föräldrarna är född utomlands. Med denna definition har vi 53 % invandrare i vår personal. Andelen invandrare varierar mellan olika yrkesgrupper. För huscheferna 60 %, administrativa kontoret 18 %, trygghetsgruppen 83 % och för brandinformatörerna 100 %.

Yrkesfördelning																
	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015-okt	
	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv
VD	1		1		1		1		1		1		1		1	
Huschefer	4	5	6	3	7	2	6	3	4	5	4	5	4	5	4	6
Admin.	7	6	8	5	7	6	7	6	9	2	9	2	10	2	9	2
Trygg. Gr.	1	4	1	5	1	6	1	5	1	5	1	6	2	5	1	5
Miljöinfo.		2		2		2		2		2		2		2		2
Antal	13	17	16	15	16	16	14	17	14	15	14	16	16	15	14	16
Procent	43	57	52	48	50	50	45	55	48	52	47	53	52	48	47	53

Anställningsform

Anställningsformen ”tidsbegränsad anställning” används företrädesvis för anställning i olika tidsbegränsade projekt. För närvarande har ingen anställd med invandrabakgrund tidsbegränsad anställning. Andelen invandrare med tidsbegränsad anställning har under tidigare årsskiften varierat mellan 0 – 19 %.

Anställningsform																
	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015-okt	
	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv
Tillsvidare	13	14	16	13	16	13	15	14	14	13	14	15	14	15	13	16
Tidsbegr.	0	3	0	2	0	3	0	2	0	2	0	1	2	0	1	0

Lönejämförelse

När verksamheten startade hade svenska huschefer i genomsnitt 250 kr mer i månaden. Mellan 2008 till 2011 hade huschefer med invandrabakgrund gått från 89 kr till 747 kr mer i

månaden. Efter senaste löneförhandlingen (2015) har huschefer med svensk bakgrund 608 kr mindre i snittlön per månad. Löneskillnaderna baseras helt på individuell lönesättning.

Genomsnittslön för huschefer												
	2010		2011		2012		2013		2014		2015-okt	
	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv	Sv	Inv
Huschef	28533	29280	30401	30490	31800	30559	32847	31804	34880	33774	33160	33768
Diff	-747		-89		1241		1043		1106		-608	

Från medarbetarenkäten 2009 redovisas personalens uppfattning om Gårdstensbostäders mångfaldsarbete i följande medelvärden:

	2008	2009
- På min arbetsplats är villkoren för kompetensutveckling lika oavsett kulturell bakgrund	89	91
- På min arbetsplats värdesätts kunskap och erfarenheter av olika kulturer och språk	91	90
- Vårt företag bidrar till ökad integration i Göteborg	94	85
- Vårt företag visar i ord och handling respekt för kunders olikheter	88	82
- Vårt företag arbetar aktivt för att öka mångfalden bland personalen	92	83
- Mångfaldsarbetet i företaget är viktigt för företagets framgång	93	88

I medarbetarenkäten 2011 och 2013 har ovan frågor omformulerats och sammanfattats i följande fråga:

- Jag upplever att alla arbetar på lika villkor i Bolaget oavsett kön, ålder, etnisk bakgrund, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder

På skala 1 (lågt) till 5 (Högt) Visar resultat ett medelvärde på 4,4 (2011), 4,3 (2013) och 4,4 (2014) ytterligare en faktor som visar på att mångfalden är en realitet på Gårdstensbostäder.

Aktivitetsplan för år 2016

Ända sedan starten 1997 har ett mycket målinriktat arbete bedrivits för att både utveckla och kontinuerligt vårda en allsidig sammansättning av personalgruppen med avseende på ålder, kön, etnicitet, erfarenhet osv.

Med tanke på redovisningen ovan är fortsatt målen för år 2016 att:

- 1) bibehålla den förhållandevis jämställda organisationen.
- 2) kvinnor skall rekryteras till ev lediga befattningar som huschefer förutsatt att de har likvärdig eller bättre kompetens än männen
- 3) ovan gäller även för ev tillsättningar inom Trygghetsgruppen.
- 4) män skall rekryteras till ev lediga befattningar inom administration förutsatt att de har likvärdig eller bättre kompetens än kvinnor.

Vd är ansvarig.

Förslag till beslut

Med hänvisning till ovanstående föreslås styrelsen för Gårdstensbostäder besluta att som sitt dokument för jämställdhet och mångfald anta ovanstående förslag till jämställdhetsplan och mångfaldsplan.