

Styrelsehandling 12
Älvstranden Utveckling AB
Diarienummer 0568/21
2021-11-22
Handläggare:
Patrik Stoppert, HR-ansvarig

Beslutsärende – Likabehandlingsplan 2021–2022

Förslag till beslut

- Styrelsen för Älvstranden Utveckling AB godkänner Likabehandlingsplan 2021– 2022.

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.

Bilagor

Likabehandlingsplan 2021–2022 redovisas i Bilaga 1.

Diarienummer 0568/21
2021-11-22
Handläggare: Patrik Stoppert, HR-ansvarig

Likabehandlingsplan 2021–2022

Nya regler med högre krav	2
Vad behöver vi göra?	2
1. Kartlägga	2
2. Analysera	3
3. Vidta åtgärder	3
4. Utvärdera och följa upp	3
Levande process	3
Kartläggning och analys 2021 (med utgångspunkt i analys gjord 2019)	4
Åtgärder förbättringsområden	4
Könsfördelning och lönekartläggning	5
Könsfördelning 2021	5
Kommentar könsfördelning	5
Lönekartläggning och medellöner mellan avdelningar 2021	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 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 2021 (med utgångspunkt i analys gjord 2019)

Område	Kartläggning, analys	Förbättring/ fokusområde	Kommentarer
Arbetsförhållanden (arbetsmiljön)	Vi har en bra fysisk arbetsmiljö överlag, som också visar sig igenomförda skyddsronder. Vi har två lokala arbetstagar-organisationer som vi på bolaget kontinuerligt har samverkan med kring arbetsmiljö.		Tiden under Corona har ur ett arbetsmiljöperspektiv fungerat bra. I kommande förändring av kontorslokaler så tas förslag fram inför flytt av kontorsgrupp sammansatt av medarbetare.
Rekrytering och befordran	Vi använder opartisk, extern rekryterare i rekryteringsprocesser.	Breda mångfalden i bolaget, framförallt fler med utomnordisk bakgrund.	Vi har en majoritet kvinnor i chefs-ledarposition (chefer med och utan personalansvar samt programledare)
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 lönerrevisionen 2019. Inget beslut ännu om lönerrevision för 2020.		
Möjlighet att förena arbete och föräldraskap	Alla är berättigade till föräldralön enligt kollektivavtal. Vi ser inte några skillnader mellan medarbetarnas förutsättningar att förena arbete och föräldraskap.		

Åtgärder förbättringsområden

Område	Förbättringsområde	Aktivitet	Ansvarig
Rekrytering och befordran	Breda mångfalden i bolaget, framförallt fler med utomnordisk 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 diskriminerings-grunderna företräde. Detta ska framgå tydligt till de rekryterings-konsulter vi använder. Detta sker idag men förblir fortfarande en aktivitet.	HR

Könsfördelning och lönekartläggning

Könsfördelning 2021

Avdelning	Kvinna	Man	Summa
Ekonomi	5	3	8
Fastighet	4	7	11
Projekt (Urban planering, Projektstyrning, Fastighetsutv.)	20	16	36
Strategisk verksamhetsstyrning	6	4	10
Kommunikation och HR	6	2	8
Under Vd	2	2	4
Chefer	9	3	12
Totalt	52	37	89
Procentuell fördelning kön	58,4 %	41,6 %	–
Chefsbefattningar fördelning kön	9	3	12
Chefsbefattningar procentuell fördelning kön	75 %	25 %	–

Kommentar könsfördelning

Älvstranden Utveckling har en relativt bra könsfördelning med en övervikt på 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 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.

Lönekartläggning och medellöner mellan avdelningar 2021

Lönespridning och medellöner (kr)			
Avdelning	Kvinna	Man	Medellön
Ekonomi	52 396	53 563	52 834
Fastighet	45 901	48 431	47 511
Projekt (Projektstyrning, Fastighetsutv.)	49 555	55 268	52 094
Strategisk verksamhetsstyrning	37 290	48 693	41 851
Kommunikation och HR	40 662	För få	41 441
Under Vd	För få	För få	83 524
Chefer	72 207	65 083	72 676
Medellöner kvinnor och män	52 530	54 721	53 441

Kommentar lönespridning och medellöner

Varierande löner inom avdelningar beror på vilken roll medarbetaren har, ålder och yrkeserfarenhet. I årets Likabehandlingsplan, till skillnad från tidigare år, har vi lyft ut cheferna som en egen grupp. Jämför vi medellön mellan män och kvinnor totalt på bolaget så ser vi en relativt jämn fördelning.

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.