

Styrelsehandling 10
Älvstranden Utveckling AB
Diarienummer 0499/22
Handläggare: Alexander Pirosanto, HR-chef

Beslutsärende – Likabehandlingsplan 2022–2023

Förslag till beslut

- Styrelsen för Älvstranden Utveckling AB godkänner bolagets arbete med aktiva åtgärder och Likabehandlingsplan 2022–2023.

Sammanfattning

Älvstranden Utveckling arbete med likabehandling vänder sig till alla medarbetare på bolaget. Likabehandlingsarbetet tar sin utgångspunkt i diskriminerings- och arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, de jämställdhets- och funktionshinderpolitiska målen, bolagets värdegrundsarbete och Stadens arbete för lika rättigheter och möjligheter.

År 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 årligen ska genomföra en rad aktiviteter som framgår av Bilaga 1. Arbetet med aktiva åtgärder sker löpande under året.

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, lika rättigheter och möjligheter. I Likabehandlingsplanen ingår det mångfaldsperspektiv.

Samverkan

I det här ärendet har samverkan skett med de fackliga organisationerna som har godkänt planen och arbetet med aktiva åtgärder.

Expedieras

Styrelsesekreteraren diarieför och lägger ut handlingen tillsammans med protokoll inom två veckor efter avslutat styrelsesammanträde på goteborg.se.

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Bolaget bedömer att ärendet inte är av principiell beskaffenhet.

Bilagor

Likabehandlingsplan 2022–2023 redovisas i Bilaga 1.

Likabehandlingsplan 2022–2023

Bolagets arbete med aktiva åtgärder

2022-11-11

1	Bakgrund och utgångspunkter	3
1.1	Ansvar och fördelning	3
1.2	Bolagets arbete med aktiva åtgärder	3
2	Kartläggning och aktiva åtgärder	4
2.1	Arbetsförhållanden (arbetsmiljön)	4
2.2	Löner och andra anställningsvillkor	5
2.3	Rekrytering och befordran	5
2.4	Utbildning och övrig kompetensutveckling	5
2.5	Möjlighet att förena arbete och föräldraskap	5
3	Kartläggning och analys 2021–2022	6
4	Åtgärder och förbättringsområden	7

Diarienummer 0499/29

Handläggare: Alexander Pirosanto, HR-chef

1 Bakgrund och utgångspunkter

Älvstranden Utveckling AB arbete med likabehandling vänder sig till alla medarbetare på bolaget. Likabehandlingsarbetet tar sin utgångspunkt i diskriminerings- och arbetsmiljölagen,

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, de jämställdhets- och funktionshinderpolitiska målen, bolagets värdegrundsarbete och stadens arbete för lika rättigheter och möjligheter.

1.1 Ansvar och fördelning

Alla chefer och medarbetare har ansvar för att arbetet med likabehandling integreras och ständigt förbättras i det dagliga arbetet. Det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att diskriminering och kränkande särbehandling inte förekommer i någon form.

- Alla medarbetare ska bidra till ett aktivt likabehandlingsarbete och motverka diskriminering och kränkande särbehandling.
- Arbetet med lika rättigheter och möjligheter sker i samverkan.
- Ledningsgruppen har det övergripande ansvaret för arbetet med lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- HR-chef ska säkerställa att lika rättigheter och möjligheter finns med i bolagets övergripande personalrelaterade processer och hålla planen aktuell.
- HR-chef är ansvarig för att årligen ta fram bolagets gemensamma aktiviteter för att driva arbetet med lika rättigheter och möjligheter framåt i personalrelaterade frågor.
- HR-chef är ansvarig för att göra en årlig kartläggning av arbetet med lika rättigheter och möjligheter.
- Chefer och medarbetare ska säkerställa att lika rättigheter och möjligheter finns med i personalrelaterade processer. För att nå lika villkor krävs ett gott ledarskap och ett ansvarstagande medarbetarskap.

1.2 Bolagets arbete med aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder definieras i 3 kap. 1 § diskrimineringslagen som "... ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder." Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
- Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder.
- Planera och genomföra de förebyggande och främjande åtgärder mot identifierade risker för diskriminering.
- Följa upp och utvärdera arbetet.



Arbetet med aktiva åtgärder samverkas mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt lag (2016:828).

2 Kartläggning och aktiva åtgärder

Arbetet med aktiva åtgärder bör vara en ständigt pågående och levande process, inte enstaka insatser. Arbetet ska samordnas med liknande processer, exempelvis systematiskt arbetsmiljöarbete. Kartläggning och aktiva åtgärder ska genomföras av ett jämlikhets- och normkritiskt förhållningssätt.

Bolagets arbete med aktiva åtgärder innebär att det ska genomföras kontinuerligt inom följande fem områden:

1. Arbetsförhållanden (arbetsmiljön).
2. Löner och andra anställningsvillkor (ej att förväxla med lönekartläggning).
3. Rekrytering och befordran.
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling.
5. Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

2.1 Arbetsförhållanden (arbetsmiljön)

Som arbetsgivare ska vi se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett diskrimineringsgrund. Vi ska undersöka och analysera fysiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden på arbetsplatsen utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder.

- Fysiska arbetsförhållanden handlar till exempel om utformningen av lokaler, tillgänglighet, möbler, arbetskläder, verktyg och tekniska hjälpmedel.
- Sociala arbetsförhållanden påverkas exempelvis av de normer och föreställningar som finns i verksamheten och den jargong som kan förekomma till exempel i lunchrummet.
- Organisatoriska arbetsförhållanden handlar bland annat om hur vi fördelar och organiserar arbetet. Vi ska även se över verksamhetens fördelning av heltids- och deltidsarbeten och av visstids- och tillsvidareanställningar.

2.2 Löner och andra anställningsvillkor

Som arbetsgivare ska vi se till att bestämmelse och praxis om löner och andra anställningsvillkor inte riskerar att diskriminera någon.

Vi ska undersöka och analysera riktlinjer och kriterier för löner och andra anställningsvillkor (till exempel förmåner som tjänstebil, bostads- eller reseförmåner och bonussystem) utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder. Det handlar också om att se över hur våra riktlinjer och policydokument tillämpas i praktiken, för att säkerställa att de inte riskerar att diskriminera någon.

På det här området ska arbetet utgå från alla diskrimineringsgrunderna till skillnad från den årliga lönekartläggningen, där arbetet enbart utgår från diskrimineringsgrunden kön.

2.3 Rekrytering och befordran

Det är viktigt att vi arbetar med en kompetensbaserad rekrytering. Vi som arbetsgivare ska arbeta för att alla oavsett diskrimineringsgrund får möjlighet att söka lediga jobb och bli befordrade. Vi ska undersöka och analysera om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i hela rekryteringsprocessen. Det kan handla om att undersöka hur och var lediga tjänster annonseras, hur annonserna är utformade, hur anställningsintervjuer går till och vad som påverkar vem som får jobbet.

Det handlar också om att se över våra rutiner och kriterier för befordran. Vilka egenskaper premieras? Har alla lika möjlighet till befordran, eller finns det någon risk för diskriminering?

2.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Bolaget utgår från ett ledarskap och medarbetarskap där alla chefer i organisationens ska skapa förutsättningar så att varje medarbetare kan ta sitt medarbetaransvar. Det innebär att verka för att alla medarbetare får möjlighet att använda och att utveckla sin kompetens. Alla medarbetare tar ansvar för den egna utvecklingen och bidrar när det är möjligt till andras utveckling.

Som arbetsgivare ska vi säkerställa att utbildning och kompetensutveckling som erbjuds kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.

2.5 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?

3 Kartläggning och analys 2021–2022

Område	Kartläggning, analys	Förbättring/fokusområde	Kommentarer
Arbetsförhållanden (arbetsmiljön)	Vi har en bra fysisk arbetsmiljö överlag, som också visar sig i genomförda skyddsronder 2021. Vi har två lokala arbetstagarorganisationer som vi på bolaget kontinuerligt har samverkan med kring arbetsmiljö.	Eventuellt bättre arbetsverktyg som mousetrappers, ståmattor etc.	Ergonomironder kommer att genomföras i samarbete med företagshälsovården november/december 2022. Med anledning av vår kontorsflytt har en kontorsgrupp bildats. Nya medlemmar i bolagets skyddskommitté: HR-chef, Säkerhetschef, Service manager, huvudskyddsombud och skyddsombud Skyddsrund på kontoret Lindholmen och Skeppsbron kommer att genomföras i slutet av november 2022. Den årliga medarbetarundersökningen kommer att genomföras i januari 2023.
Rekrytering och befordran	Vi använder opartisk, extern rekryterare i rekryteringsprocesser.	Bredda mångfalden i bolaget, framförallt fler med utom-nordisk bakgrund. Chefer ska få bättre underlag för att på ett bättre sätt kunna genomföra kompetensbaserade rekryteringar.	Vi har en majoritet kvinnor i chefs-ledarposition (chefer med och utan personalansvar samt programledare) Vi kommer under 2022-2023 att arbeta mer med employer branding och försöka nå ut till fler grupper/kandidater.
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	I lönekartläggningen 2022 förekommer det utifrån framkomna skillnader både mellan lika arbeten, likvärdiga grupper och hierarkisk analys inga osakliga löneskillnader som kräver insatser och framtagna handlingsplaner i bolaget. Ingen osaklig löneskillnad mellan könen har upptäckts vid lönerevisionen 2022.	HR har noterat att en bättre och säkrare arbetsprocess behövs kopplat till den årliga lönekartläggningen.	Tjänst upphandlad - Phir Equal Pay som kommer att användas i lönekartläggningen 2023 och ge arbetsgivaren och parter i samverkan ett bättre underlag för dialog.
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.		

4 Åtgärder och förbättringsområden

Område	Förbättringsområde	Aktivitet	Ansvarig
Rekrytering och befordran	Bredda mångfalden i bolaget, framförallt fler med utom-nordisk bakgrund Ge chefer bättre förutsättningar att genomföra kompetensbaserade rekryteringar.	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 tar fram underlag för intervjuer kopplat till kompetensbaserad rekrytering.	HR
Löner och andra anställningsvillkor	Årlig lönekartläggning	Tjänst upphandlad - Phir Equal Pay som kommer att användas i lönekartläggningen 2023 och ge arbetsgivaren och parter i samverkan ett bättre underlag för dialog.	HR