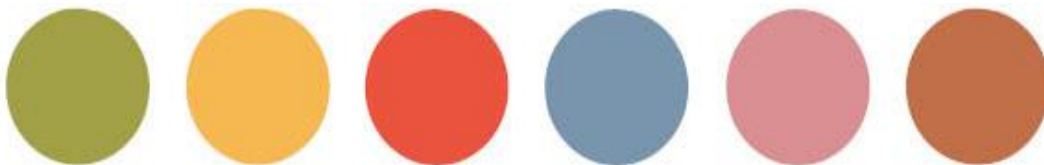




Göteborgs Stad
Upphandlingsbolaget

2016-09-26
Dnr 392/16

Likabehandlingsplan *2017*



Innehåll

1. Utgångspunkter och struktur för planen	3
1.1 Struktur för planen	3
2. Arbetsförhållanden	4
2.2 Delmål i affärsplanen	4
2.3 Aktiviteter.....	4
2.4 Att följa upp 2017	5
3. Rekrytering och kompetensutveckling	5
3.1 Mål med bärighet på rekrytering och kompetensutveckling i Upphandlingsbolagets affärsplan 2016-2020, bolaget ska vara en god arbetsgivare	5
3.2 Delmål i affärsplanen	5
3.3 Aktiviteter.....	6
3.4 Att följa upp 2017	6
4. Lön	6
4.1 Att följa upp 2017	6
5. Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen 2016	7
5.3 Lön	Fel! Bokmärket är inte definierat.
6. Åtgärder 2017	9

1. Utgångspunkter och struktur för planen

Upphandlingsbolaget utgår ifrån diskrimineringslagen och andra för verksamheten styrande dokument.¹ Upphandlingsbolagets likabehandlingsplan syftar till att alla ska behandlas lika och att ingen diskriminering och inga trakasserier ska förekomma.

En likabehandlingsplan ska beakta samtliga diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Till största delen beaktar planen kön, ålder, etnicitet. Under 2017 kommer planen att utvärderas och kompletteras med samtliga diskrimineringsgrunder.

Även då befintlig plan i första hand beaktar kön, ålder och etnicitet är det viktigt att framhålla att Upphandlingsbolagets utgångspunkt är att **alla** ska bemötas med respekt och likvärdigt.

Upphandlingsbolagets verksamhet bygger på EU:s likabehandlingsprincip. Detta ska även präglade vår interna verksamhet i sin helhet. Det är viktigt att vi har personal som i sitt förhållningssätt möter och behandlar alla utifrån människors lika värde.

Likabehandlingsplanen har ett arbetsgivarperspektiv. Det innebär att den fokuserar på förhållandet mellan medarbetare och arbetsgivare och även mellan medarbetare. Under 2017 ska planen kompletteras med ett medborgarperspektiv.

I samverkansgruppen sker arbetet kring lokala anvisningar mångfald- och jämställdhet och likabehandlingsplan. Eventuella behov av åtgärdsplaner i dessa frågor tas upp vid behov löpande i samverkansgruppen. Samverkansgruppen, för närvarande BSG, består av VD, huvudskyddsombud samt representanter för SACO och Vision.

Nyckeltal och uppföljning i denna plan omfattar endast diskrimineringsgrunderna kön och ålder medan alla diskrimineringsgrunder omfattas av mål och aktiviteter.

1.1 Struktur för planen

Inledningsvis redovisas de mål i Affärsplanen 2016-2020 som har bäring på jämställdhet och mångfaldsperspektivet samt vilka utmaningar Upphandlingsbolaget ser (kapitel 2-4). Därefter beskrivs vilka aktiviteter som genomförts. Utifrån uppföljningen av det gångna året tas nyckeltal fram för kommande period.

I kapitel 5 redovisas uppföljning av planen för 2016 och kapitel 6 redovisar åtgärder för 2017 baserat på mål och uppföljning.

¹ Utgångspunkterna i Upphandlingsbolagets jämställdhets- och mångfaldsplan 2017 är Diskrimineringslagen (2008:567), Upphandlingsbolagets affärsplan 2016-2020, Göteborgs stads budget, Göteborgs stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, lokala anvisningar jämställdhet och mångfald, vår löpande uppföljning och analys samt våra egna mål.

2. Arbetsförhållanden

2.1 Mål med bärighet på arbetsförhållanden² i Upphandlingsbolagets affärsplan 2016-2020, bolaget ska vara en god arbetsgivare

Bolaget fokuserar i affärsplanen på att medarbetarna ska vara kompetenta, nöjda och friska samt ha ett förhållningssätt som präglas av likabehandling och affärsetik. Framför allt arbetar bolaget med generella åtgärder för att vara en god arbetsgivare för alla oavsett om en omfattas av någon av diskrimineringsgrunderna eller inte. Till exempel är åtgärder för att underlätta för småbarnsföräldrar ofta positiva även för dem som inte har småbarn. Om det finns skillnader i arbetsförhållanden mellan olika grupper kan riktade aktiviteter vidtas för att underlätta för särskilda grupper. För närvarande finns en skillnad mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro.

2.2 Delmål i affärsplanen

- Jämställdheten i bolaget ska öka.
- Resultatet i medarbetarenkäten avseende ”möjlighet till återhämtning efter stressiga perioder” samt ”självskattad hälsa” ska förbättras.

Bolagets värdegrund innefattar att verksamheten och medarbetarna ska kännetecknas av arbetsglädje, vilket innebär att vi har förtroende för och respekterar varandra. Upphandlingsbolaget ska vara en arbetsplats fri från kränkningar och trakasserier.

2.3 Aktiviteter

- Flexibel arbetstid erbjuds alla arbetstagare, vilket gör det lättare att kombinera arbete och privatliv.
- Möten ska i möjligaste mån planeras med god framförhållning och till lämpliga tider för att underlätta deltagande utifrån livssituation.
- Medarbetarna uppmuntras att delta vid HBTQ-festivalen på arbetstid.
- Aktivt individanpassat rehabiliteringsarbete.

² I Diskrimineringslag (2008:567) beskrivs arbetsgivarens ansvar för arbetsförhållandena på arbetsplatsen i kapitel 3: 4 § *Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.*

5 § *Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.* 6 § *Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.*

2.4 Att följa upp 2017

- Könsuppdelad sjukfrånvarostatistik innevarande år.
- Avsnitten ”inflytande”, ”självskattad hälsa”, ”möjlighet till återhämtning” i medarbetarenkäten 2015 jämfört med 2016.
- Uttag av föräldraledighet i procent av ordinarie arbetstid uppdelat på kön. Antal män respektive kvinnor som tagit ut föräldraledighet.

3. Rekrytering och kompetensutveckling

3.1 Mål med bärighet på rekrytering och kompetensutveckling³ i Upphandlingsbolagets affärsplan 2016-2020, bolaget ska vara en god arbetsgivare

Bolaget ska arbeta för att personalsammansättningen speglar befolkningsstrukturen i Göteborg. Upphandlingsbolaget har som övergripande strategi att på ett systematiskt sätt säkerställa medarbetarnas kompetensutveckling i enlighet med bolagets vision

3.2 Delmål i affärsplanen

- Andelen anställda som är födda utanför Norden ska öka.
- Jämn könsfördelningen på chefs- och medarbetarnivå.
- Jämställdheten i bolaget ska öka.
- Resurser för kompetensutveckling ska fördelas så att alla får samma möjligheter till utbildning och utveckling.

Upphandlingsbolagets personal består till betydligt större del av kvinnor (83 %) än män (17 %) och bolaget ska därför vid nyanställningar försöka se till att andelen män efter hand ökar. Upphandlingsbolaget ska också verka för en spridning av ålder samt för att öka andelen födda utom Norden på både medarbetar- och chefsnivå.

³ I Diskrimineringslag (2008:567) står i kapitel 3:

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet

3.3 Aktiviteter

- Beakta möjligheten till positiv särbehandling vid likvärdig kompetens hos de sökande för att öka andelen män.
- Upphandlingsbolaget medverkar aktivt vid yrkesutbildningen Offentliga upphandlare och tar regelbundet emot praktikanter för att nå ut till nya grupper och få en större mångfald bland sökande till lediga anställningar.

3.4 Att följa upp 2017

- Redovisning av köns- och åldersstrukturen inom förvaltningen både på medarbetare, chefsnivå och befattningsnivå.
- Genomförda rekryteringar uppdelat på kön.

4. Lön⁴

Upphandlingsbolaget ser över bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller likvärdigt. Eventuella brister ska åtgärdas och fastställas i en handlingsplan för jämställda löner. Justeringarna ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Det föreligger för närvarande inga osakliga löneskillnader.

4.1 Att följa upp 2017

- Harmonisera lönekartläggningen och löneanalysen enligt Göteborgs stads modell. Görs i löneöversynsprocessen.

⁴ I Diskrimineringslag (2008:567) står i kapitel 3:

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren var tredje år kartlägga och analysera

- *Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren*
- *Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt*
Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

5. Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen 2016

Personalstruktur utifrån kön per 160630 (inkl. tim)

	Antal	Tv- anst	Visstid	Tim	Heltid	Deltid
Män	11	9	1	1	10	-
Kvinnor	49	49	-	-	49	-

Personalstruktur uppdelat på ålder och kön per 160630 (tillsvidareanställda)

	Antal kvinnor	Antal män	Andel män	Totalt	Median- ålder	Medel- ålder	Spridning
Lednings- grupp	4	3	43%	7	45	51	39-67
Gruppchefer	4	2	33%	6	52	54	50-63
Upphandlings- ledare	13	2	13%	15	41	43	29-60
Upphandlare	4	1	20%	5	37	41	30-50
Administratör	10	0	0%	10	52	47	27-57
Specialister	14	2	13%	16	43	40	30-62
Totalt	49	10	17%	59	43	45	27-67

Sjukfrånvaro för kvinnor och män (% av arbetad tid) per 150701–160630

Sjukfrånvaro kvinnor	Sjukfrånvaro män	Sjukfrånvaro totalt
11,59 %	0,72 %	9,9 %

Kvinnors och mäns uttag av föräldraledighet per 150701-160630

	Kvinnor	Män	Totalt
Procent av ordinarie arbetstid	3,86 %	0,43 %	3,32 %
Antal	9	2	11

Rekryteringar (annonserade tjänster) 150731–160630

Totalt	Kvinnor	Män	Andel män
14	9	5	36 %

Tid för kompetensutveckling i % av schemalagd tid 2015 (extern utbildning)

Kvinnor	Män	Totalt
1,03 %	1,71 %	1,15 %

Sjukfrånvaron i bolaget är fortsatt hög och det är bland kvinnorna sjukfrånvaron är hög. Den största andelen utgörs av långtidssjukskrivna (mer än 90 dagar) och av dessa är de flesta deltidssjukskrivna. Det finns en positiv utveckling med successiv återgång till arbetet för de flesta. Både det förebyggande och rehabiliterande arbetet ingår i ordinarie arbete. Inga män är långtidssjukskrivna.

Upphandlingsbolaget har haft fokus på att jämna ut skillnaden i könsfördelning vid rekryteringar. Hur väl bolaget lyckas nå målen i att jämna ut könsfördelningen samt spegla stadens befolkningsstruktur hänger samman med hur rekryteringsbasen ser ut. Av de annonserade tjänsterna under mätperioden (12 månader) var det 36 % män som anställdes. Sett till den befintliga könsfördelningen så är detta att betrakta som positivt.

I den lokala anvisningen kompetens finns begreppet kompetens och kompetensutveckling definierade. Däremot behöver detta synsätt implementeras på bolaget. Uppdraget att ta fram ett nytt nyckeltal för fördelning av resurser för kompetensutveckling kvarstår.

En lönekartläggning har gjorts där vi jämför kvinnor/män på lika befattning. Den grupp vi har betraktas som lika och där det arbetar både män och kvinnor (fler än en) är upphandlingsledare och gruppchefer.

Kvinnors lön i förhållande till mäns (andel av 100) per 160401

Befattning	Medellön kvinnor	Medellön män	Andel	Nyckeltal
Upphandlingsledare	40226	41525	0,97	1,0
Gruppchef	45643	49800	0,91	1,0

Lönekartläggningen visar att det för närvarande inte föreligger några osakliga löneskillnader inom jämförda befattningar. Skillnaderna förklaras inom båda grupperna utifrån ålder och erfarenhet och betraktas inte som osakliga. Upphandlingsbolaget genomförde även en löneanalys 2016 i samband med löneöversynen där samtliga befattningar ingick. Inte heller där betraktades någon löneskillnad som osaklig. Inför 2017 bör dock Upphandlingsbolagets löneanalys och metodik harmoniseras gentemot Göteborgs stad.

6. Åtgärder 2017

Vad	När	Ansvar	Uppföljning (vad, var, när)
Likabehandlingsplanen ska kompletteras till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder.	Klart Q3 2017.	HR-ansvarig	Beaktas samtliga diskrimineringsgrunder? Följs upp i likabehandlingsplan 2018.
En analys ska genomföras av hur likabehandling utifrån medborgarperspektiv beaktas.	Klart Q3 2017.	Förvaltningschef/HR-ansvarig	Har analys genomförts? Följs upp i likabehandlingsplan 2018.
Det ska utredas om det är att föredra att ha två separata planer för medarbetare och medborgarperspektiv.	Klart Q3	Förvaltningschef/HR-ansvarig	Har det utretts? Följs upp i likabehandlingsplan 2018.
Vid rekrytering kommer fokus vara att jämna ut skillnaden i könsfördelning.	Löpande i varje rekrytering	Rekryterande chef/HR-ansvarig	Könsuppdelad statistik på genomförda rekryteringar under perioden. Följs upp i likabehandlingsplan 2018.
Långsiktigt mål att öka andelen anställda med utomnordisk bakgrund.	Löpande i varje rekrytering.	Rekryterande chef/HR-ansvarig	Uppföljning om det har beaktats då statistik utifrån etniskt ursprung ej får föras.
Utbildning i normkritik ska genomföras.	2017	Förvaltningschef/HR-ansvarig	Har medarbetarna gått utbildning? Ja/Nej Uppföljning i likabehandlingsplanen.
Implementera definitionen av kompetensutveckling samt vad som avses med extern och intern utbildning.	2017	Respektive chef med stöd av HR-ansvarig	Likabehandlingsplan 2018.
Under 2017 påbörja arbetet med att arbetsvärdera befattningar utifrån stadens metodik.	2017	Förvaltningschef/HR-ansvarig	Är arbetsvärdering genomförd? Ja/Nej Följs upp i likabehandlingsplanen. Börjar tillämpas i samband med löneöversyn 2018.