

Beslutsärende – Jämställdhetsplan 2018

Förslag till beslut

- Styrelsen godkänner Jämställdhetsplan 2018 enligt underlag redovisat i Bilaga 1, Styrelsehandling 8.

Bakgrund

Förvaltningar och bolag ska varje år upprätta jämställdhetsplaner med åtgärder som främjar jämställdhet enligt Jämställdhetslagen.

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.

Beskrivning

Jämställdhetsplanen redovisas i Bilaga 1.

Olika Perspektiv

Barnperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom barnperspektivet.

Jämställdhetsperspektivet

En Jämställdhetsplan är en viktig komponent för att främja jämställdhet.

Mångfaldsperspektivet

I Jämställdhetsplanen ingår det ett mångfaldsperspektiv som en del av jämställdheten.

Miljöperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom miljöperspektivet.

Omvärldsperspektivet

Ärendet bedöms inte få några effekter inom omvärldsperspektivet.

Bilagor

Bilaga 1. Jämställdhetsplan 2018.



JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2018



1. Utgångspunkter _____	3
1.1 Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy _____	3
1.2 Två delar _____	3
2. § 4 Arbetsförhållanden _____	3
2.1 Mål _____	3
2.2 Aktiviteter _____	3
3. § 5 Förvärvsarbete och föräldraskap _____	4
3.1 Mål _____	4
3.2 Aktiviteter _____	4
4. § 6 Kränkningar p.g.a. särbehandling som till exempel sexuella trakasserier _____	4
4.1 Mål _____	4
4.2 Aktiviteter _____	4
5. § 7 Kompetensutveckling _____	4
5.1 Mål _____	4
5.2 Aktiviteter _____	5
6. § 8–9 Intern och extern rekrytering _____	5
6.1 Mål _____	5
6.2 Aktiviteter _____	5
7. §11 Lönekartläggning _____	5
7.1 Lönebestämmelser _____	5
7.2 Analys av löneskillnader _____	6
7.2.1 Könsfördelning _____	6
7.2.2 Kommentar könsfördelning _____	7
7.2.3 Lönespridning och medellöner mellan avdelningar _____	7
7.2.4 Kommentar lönespridning och medellöner _____	7

1. Utgångspunkter

Jämställdhetsplanen för Älvstranden Utveckling AB tar sin utgångspunkt i ”Jämställdhetspolicy för Göteborgs Stad”.

Jämställdhetspolicyn har sin grund i diskrimineringslagen (tidigare jämställdhetslagen som upphörde att gälla när den nya diskrimineringslagen trädde i kraft 1 januari 2009).

Diskrimineringslagen har till syfte att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etniska och religiösa tillhörigheter samt funktionsnedsättning och sexuell läggning.

1.1 Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy

Följande text i Göteborgs Stads Jämställdhetspolicy sätter ramarna för vår jämställdhetsplan:

”Förvaltningar och bolag ska varje år upprätta jämställdhetsplaner med åtgärder som främjar jämställdhet enligt Jämställdhetslagen. Dessutom ska de 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.”

1.2 Två delar

Jämställdhetsplanen för Älvstranden Utveckling är uppdelad i två delar och bygger på att vi som arbetsgivare ska:

1. Definiera mål och aktiviteter/åtgärder i samband med jämställdhetslagen § 4–9.
2. Kartlägga lönerna § 11.

2. § 4 Arbetsförhållanden

2.1 Mål

Älvstranden Utveckling ska erbjuda både kvinnor och män en god arbetsmiljö både ur ett fysiskt och ett psykosocialt perspektiv.

2.2 Aktiviteter

Konkret mäter vi hur vi uppfyller målet dels genom medarbetarundersökningen som genomförs årligen, dels i skyddskommittén som via skyddsronder har till uppgift att säkerställa en god arbetsmiljö.

Exempel på aktiviteter för båda könen på arbetsplatsen är att erbjuda höj- och sänkbara bord, insatser via ergonom, massör och erbjudande till alla anställda om hälsoundersökning.

3. § 5 Förvärvsarbete och föräldraskap

3.1 Mål

Förvärvsarbete ska kunna förenas med föräldraansvar. Män och kvinnor ska ha samma möjlighet till föräldraledighet.

3.2 Aktiviteter

Under föräldraledigheten ansvarar närmsta chef för att hålla kontakt med medarbetaren. Syftet är att behålla en bra relation och att ge relevant information som berör medarbetaren och organisationen.

Chefen ska med rimlig framförhållning, innan medarbetaren kommer tillbaka efter ledigheten, diskutera och klargöra vilka arbetsuppgifter som närmast är i fokus.

Genom kollektivavtalet erbjuder vi löneutfyllnad för kvinnor och män, s.k. föräldralön (se kollektivavtalet för reglerna kring föräldralön).

4. § 6 Kränkningar p.g.a. särbehandling som till exempel sexuella trakasserier

4.1 Mål

Arbetsmiljön hos oss ska vara fri från sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön.

4.2 Aktiviteter

På Älvstranden Utveckling arbetar vi konkret genom att följa anvisningen i bolagets arbetsmiljöarbete:

”Om en medarbetare upplever sig utsatt för diskriminering eller kränkning av något slag ska detta anmälas till närmsta chef. Om detta av någon anledning inte är möjligt, görs anmälan i stället direkt till HR-ansvarig. Anmälan kan vara skriftlig eller muntlig.

HR-ansvarig utreder fallet och omständigheterna där både medarbetare, närmsta chef och facket kommer att vara involverad. Vid grov kränkning kan polisen kopplas in.”

Vi har också utarbetat en rutin för olika typer av kränkande särbehandling.

5. § 7 Kompetensutveckling

5.1 Mål

Älvstranden Utveckling är ett utvecklingsbolag. Det innebär att vi ska vara en lärande organisation och uppmuntra såväl extern som intern utbildning där alla ska ha samma förutsättningar att utvecklas oavsett kön.

I arbetet med kompetensutveckling ska utbildningsinsatser vara kopplade till roll och arbetsuppgifter – inte kön.

5.2 Aktiviteter

Behovet av kompetenshöjande åtgärder för alla medarbetare ska diskuteras och dokumenteras vid det årliga utvecklingssamtalet mellan närmsta chef och medarbetare. Utbildningsinsatser kan även diskuteras löpande under året.

6. § 8–9 Intern och extern rekrytering

6.1 Mål

På Älvstranden Utveckling eftersträvar vi en ökad mångfald och jämnare fördelning mellan kvinnor och män på alla befattningar och grupperingar. Vid rekrytering ska företaget – vid sidan av kompetenskrav – eftersträva mångfald på arbetsplatsen vad gäller kön, ålder, erfarenhet och etnisk tillhörighet.

6.2 Aktiviteter

Vi ska väga in jämlikhet som saklig grund när vi rekryterar och tillsätter tjänster. Vid lika kvalifikationer ska vi ge det underrepresenterade könet företräde.

7. §11 Lönekartläggning

När det gäller lönekartläggning i en jämställdhetsplan tar lagen sikte på:

1. Lönebestämmelser och praxis, dvs. vad som styr lönesättning.
2. Att analysera skillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

7.1 Lönebestämmelser

Skillnader i lön som inte har en rationell förklaring är osakliga. Löneskillnader som beror på kön är aldrig en rationell förklaring.

Sakliga löneskillnader som är rationella, och som styr lönesättningen på bolaget, är faktorer som:

- prestation
- kompetens
- arbetsuppgiftens och tjänstens svårighetsgrad
- ansvar i rollen
- yrkeserfarenhet.

7.2 Analys av löneskillnader

Enligt direktiv från Jämställdhetsombudsmannen (JämO) är en bra grund att jämföra lika/likvärdigt arbete mellan kvinnor och män att gruppera medarbetarna utifrån de arbetsuppgifter de utför.

Denna gruppering sker mest korrekt genom att jämföra våra olika avdelningar. De data som ska presenteras är:

- könsfördelning,
- medellön och
- lönespridning per avdelning.

7.2.1 Könsfördelning

Könsfördelning			
Avdelning	Kvinna	Man	Summa
Ekonomi	7	5	12
Fastighet	4	9	13
Projekt (Urban planering, Projektstyrning, Fastighetsutv.)	22	15	37
Strategisk verksamhetsstyrning	6	5	11
Kommunikation och HR	11	1	12
Under vd	6	1	7
Totalt	56	36	92
Procentuell fördelning kön	60,9 %	39,1 %	–
Chefsbefattningar fördelning kön	8	3	11
Chefsbefattningar procentuell fördelning kön	72,7 %	27,3 %	–

Se även kommentarer på nästa sida.

7.2.2 Kommentar könsfördelning

Älvstranden Utveckling en relativt bra könsfördelning med en övervikt på kvinnliga medarbetare (fastanställda samt visstids inkluderat).

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 kommer 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.

7.2.3 Lönespridning och medellöner mellan avdelningar

Lönespridning och medellöner (kr)			
Avdelning	Kvinna	Man	Medellön
Ekonomi	57 913	41 188	50 944
Fastighet	46 353	41 861	43 243
Projekt (Urban planering, Projektstyrning, Fastighetsutv.)	45 370	58 094	50 529
Strategisk verksamhetsstyrning	42 649	40 538	41 804
Kommunikation och HR	38 878		40 297
Under vd	76 076		75 957
Medellöner kvinnor och män	48 234	49 929	48 893

7.2.4 Kommentar lönespridning och medellöner

I Varierande löner inom avdelningar beror på vilken roll medarbetaren har, senioritet och yrkeserfarenhet.

Men skillnader i löner mellan män och kvinnor inom respektive avdelningar beror också till stor del på antalet chefsbefattningar. Fler chefer ger högra löner. Det är särskilt påtagligt inom Ekonomi där kvinnor tjänar mer än män. Inom Projekt är löneskillnaden också stor mellan män och kvinnor – men med den skillnaden att män tjänar mer än kvinnor. Det beror dels på att fler män har seniora yrkesroller, dels på att fler män har ledande befattningar inom Projekt.