

Mångfaldsplan inklusive Jämställdhet 2018

Göteborg & Co AB

Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Mångfald- och jämställdhetsarbete på Göteborg och Co	3
2.1 Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö	3
2.1.1 Beskrivning och bedömning av fysisk arbetsmiljö	3
2.1.2 Beskrivning och bedömning av social arbetsmiljö	4
2.2 Föräldraskap och förvärvsarbete	5
2.2.1 Beskrivning och bedömning föräldraskap och förvärvsarbete	5
2.3 Diskriminering och trakasserier – förebyggande arbete	5
2.3.1 Beskrivning och bedömning Trakasserier	5
2.4 Rekrytering, befordran och kompetensutveckling	6
2.4.1 Beskrivning och bedömning befordran och rekrytering	6
2.4.2 Beskrivning och bedömning kompetensutveckling	7
2.5 Lönefrågor	7
2.5.1 Kartläggning av löner	7
3. Uppföljning 2017 års plan	8
3.1 Mångfald och jämställdhet	8
3.2 Arbetsmiljö	8
3.3 Föräldraskap och förvärvsarbete	9
3.4 Trakasserier	9
3.5 Rekrytering	9
4. Handlingsplan för jämställdhet och mångfald 2018	10
4.1 Mångfald och jämställdhet	10
4.2 Arbetsmiljö	10
4.3 Föräldraskap och förvärvsarbete	11
4.4 Trakasserier	11
4.5 Rekrytering	11
Bilaga 1 Lokal anvisning för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen	12
Bilaga 2 Handlingsplan jämställda löner	15
Bilaga 3. Exempel på aktiviteter inom mångfald och jämställdhet 2017	16

1. Inledning

I kommunfullmäktiges budget 2018 anges

”En jämlik och hållbar stad är bara möjlig om allas mänskliga rättigheter tillgodoses. I Göteborg lever människor med olika bakgrund, erfarenheter och förutsättningar. Detta bidrar till en levande och rik stad, men medför också utmaningar. Staden har ett ansvar att värna om alla stadens invånare och det gäller särskilt utsatta människor.

Göteborgs Stad ska främja likabehandling och arbeta systematiskt utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Göteborgs Stad ska vara en förebild för jämställd utveckling. Jämställdhetsperspektivet ska integreras i Göteborgs Stads beslut, styrning och verksamheter. ”

I kommunfullmäktiges budget anges också prioriterade mål för likabehandlingsarbetet i Göteborgs Stad. Här nedan följer de budgetmål för likabehandlingsarbetet som är relevanta utifrån Göteborg & Co:s uppdrag.

- Göteborg ska vara en jämlik stad
- De mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla Göteborgs Stads verksamheter
- Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra
- Göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka
- Idrotts- och föreningslivet ska nå fler målgrupper
- Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras
- Äldres livsvillkor ska förbättras
- Sysselsättningen för grupper långt ifrån arbetsmarknaden ska öka
- Göteborg ska vara en hållbar innovations stad med ökande jobbtillväxt
- Göteborgarnas möjlighet att turista i sin egen stad ska öka
- Tillgängligheten till kultur ska öka
- Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra

Göteborg & Co:s uppdrag är att marknadsföra och medverka i utvecklingen av Göteborg som turist-, mötes- och evenemangstad. Göteborg & CO har unika möjligheter, och ett stort ansvar, att ta tillvara på mångfalds- och jämställdhetsperspektivet i detta arbete.

Destinationen och Göteborg & Co:s kärnvärden är mänskligt, inspirerande och pluralism. Pluralism står för tolerant, jämställd, tillåtande, strävar mot mångfald och pluralistiskt utbud. Vi är övertygade om att vi inte kan utveckla och marknadsföra Göteborg som destination med dessa kärnvärden om vi inte också lever upp till dem internt.

Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar att arbetsgivaren ska skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder (enligt 4-10§§ 3 kap).

Kommunfullmäktiges budget säger att likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet ska gälla ur både invånar- och medarbetarperspektiv.

Planen har ursprungligen tagits fram av jämställdhets- och mångfaldsgruppen och revideras årligen av HR och bolagets ledningsgrupp, i samverkan med lokala fackliga parter. Planen sträcker sig från perioden december 2017 till och december 2018. Uppföljning av föregående års plan görs årligen i oktober månad. Göteborg & Co ska även ta hänsyn till denna plan i samband med budgetarbetet (budgetarbetet sker årligen i september/oktober).

Mångfaldsplan inkl. jämställdhet, som tillika är bolagets likabehandlingsplan, fastställs vid styrelsens sista möte för året.

I denna plan beskrivs hur Göteborg & Co har arbetat med olika områden som ingår i jämställdhets- och mångfaldsarbetet samt övergripande mål och handlingsplan. Rubrikerna utgår ifrån Diskrimineringslagen.

Uppföljning sker bl.a. via Göteborgs stads årliga medarbetar- och chefsundersökning där Göteborg & Co deltar. Medarbetar- och chefsenkäten genomfördes under hösten. Resultaten levereras under i februari månad

nästkommande kalenderår vilket innebär att det är 2016 års resultat som redovisas under de olika rubrikerna nedan.

2. Mångfald- och jämställdhetsarbete på Göteborg och Co

Beskrivning och bedömning Mångfald inklusive jämställdhet

Bolaget uttrycker tydligt sin värdegrund i olika policydokument (finns i personalhandbok). Bolaget uttrycker vidare värdegrund vid introduktionsutbildning för nyanställda samt i bolagspresentationer. Det finns en kommunikationsplattform för destinationen Göteborg som inriktar sig på hur den önskade bilden av destinationen Göteborg ska uppnås. Där beskrivs att budskap till målgrupper alltid ska utgå från destinationens kärnvärden (mänsklig, pluralistisk, inspirerande). "Kärnvärdena styr inte bara den traditionella kommunikationen, utan minst lika mycket hur vi agerar, hur vi bemöter människor i vår omvärld och den attityd som vi bygger vår företagskultur på" (sid 12, Kommunikationsplattform Destinationen Göteborg).

Arbetet med värderingar och attityder och konkreta åtgärder och aktiviteter kan aldrig stanna av utan måste vara en del av den löpande verksamheten. För att upprätthålla och fortlöpande medvetandegöra kunskapen inom mångfald (inkl. jämställdhet) har bolaget kontinuerligt utbildat och vidareutbildat bolagets medarbetare inom hbtq-kunskap, jämställdhet och genuskunskap samt workshop kring mångfald (som inbegriper samtliga diskrimineringsgrunder).

På Göteborg & Co är det självklart att motverka diskriminering på arbetsplatsen:

"Alla medarbetare ska ha likvärdiga arbetsvillkor och samma möjligheter till utveckling.

Våra medarbetare ska värderas utifrån kompetens och personliga egenskaper. Alla tendenser till diskriminering, trakasserier, eller kränkande särbehandling ska aktivt motverkas."

Vid 2016 års medarbetarenkät uppger 1% att de har varit utsatta för kränkande eller diskriminerande behandling (av invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare) grundat på kön, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck. Det var samma siffra 2015.

I detta kapitel beskrivs hur Göteborg & Co har arbetat med:

- Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö
- Föräldraskap och förvärvsarbete
- Diskriminering och trakasserier – förebyggande arbete
- Rekrytering, befordran och kompetensutveckling
- Lönefrågor

Samt övergripande mål för områdena. Rubrikerna utgår ifrån Diskrimineringslagen.

2.1 Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö

Varje anställd ska erbjudas en säker arbetsmiljö med minimal risk för fysisk och psykisk ohälsa. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Arbetsmiljöarbetet ska inriktas på att främja hälsa och förebygga ohälsa, även psykosocial.

2.1.1 Beskrivning och bedömning av fysisk arbetsmiljö

Inom Göteborg & Co finns flera typer av arbetsplatser. För de som arbetar på Mässans gata 8 är det kontorsarbetsmiljö med både enskilda rum och öppna kontorslandskap. Samtliga tillsvidareanställda och merparten av bolagets visstidsanställda medarbetare har tillgång till höj- och sänkbar arbetsplats. En del av våra medarbetare reser i tjänsten, både inom och utom Sverige. Bolagets medarbetare arbetar även på andra arenor i stadsrummet t.ex. inom olika kulturarenor. När det är genomföranden av evenemang så arbetar såväl fast som tillfällig personal ute på fältet vilket bl.a. innebär fysisk belastning. Det finns även risk

för att utsättas för höga ljudnivåer. Kontinuerligt förbättringsarbete kring arbetsmiljön i stadsrummet har skett genom att medarbetare på plats kommit med förslag på lösningar. Vid våra turistbyråer (Nordstan och Kungssportsplatsen) arbetar man vid contact center, butiks- eller kontorsarbetsmiljö. Där finns även några som arbetar som chaufförer och kör ut broschyrer till flygplatser, hotell etc. Här förekommer även arbete i lagermiljö.

Bolagets uppfattning är att arbetsplatserna och arbetsmiljön lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Byggnaden där turistbyrån vid Kungssportsplatsen finns är gammal och den fysiska miljön är därför inte optimal för funktionshindrade. Viss ombyggnad av lokalen har skett och under året har turistbyrån byggts om och i samband med det har enkelt avhjälpta hinder i lokalen åtgärdats, såsom entré tillgänglig för rullstol.

2.1.2 Beskrivning och bedömning av social arbetsmiljö

Social arbetsmiljö är de förhållanden i vår arbetsmiljö som är av betydelse för den psykiska hälsan. På Mässans gata arbetar vi i kontorsmiljö i projekt i olika former och vår bedömning är att den största risken för ohälsa ligger i stress, till exempel i samband med deadline för ett projekt eller evenemang och/eller i kombination med att det inte ges tillräcklig tid för återhämtning efter en arbetstopp. Arbete i öppna landskap kan också upplevas som störande av en del medarbetare. På turistbyråerna har vi en risk för stress på grund av många besökare och det finns givetvis ett visst mått av risk i form av besökare som på olika sätt kan uppträda hotfullt eller aggressivt. Åtgärder är att ha tät dialog mellan chef och medarbetare, god planering samt att i förekommande fall cheferna planerar tillsammans.

Ett sätt att reaktivt mäta vår arbetsmiljö är att regelbundet se över sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron är historiskt sett låg och är så även i år även om det kan noteras en viss ökning sedan 2015. Det krävs ett aktivt arbete för att bibehålla den låga nivån. Det kan noteras att kvinnorna har högre sjukfrånvaro än männen vilket behöver analyseras vidare.

Sjukfrånvaro	Oktober 2016 – september 2017	Oktober 2015 – september 2016	Oktober 2014 – september 2015
Sjukfrånvaron, totalt (procent)	3,71	3,71	2,15
Sjukfrånvaron – Kvinnor (procent)	4,05	3,75	2,71
Sjukfrånvaron – Män (procent)	2,67	3,6	0,74
Korttidssjukfrånvaro 1-14 dagar (procent)	0,95	0,69	0,68
Andel av sjukfrånvaron över 60 dagar (procent)	53,15	63,22	53,01

I medarbetarsamtalen diskuteras arbetsbelastning, måluppfyllelse, relationer och samarbete, trivsel och behov av utveckling. Kontinuerligt följs den enskildes hälsosituation upp via företagshälsovården i syfte att i tid upptäcka ohälsa. Ärligen genomförs medarbetarundersökning där bland annat den psykosociala arbetsmiljön kartläggs. Varje affärsområde ska ta fram en handlingsplan för åtgärder utifrån resultaten för egen avdelning. Ansvarig är respektive chef, ledningsgruppen ansvarar för att göra uppföljningar.

Inom Göteborg & Co genomförs introduktionsdag för samtliga medarbetare (såväl nya tillsvidare- samt visstidsanställda) och praktikanter. Vid introduktionsdagen presenteras Göteborg & Co, de olika affärsområdena och supportfunktionerna. Vi går också igenom vår HR-strategi och värdegrund. Ansvarig är HR-chef. Respektive chef ansvarar dessutom för introduktion enligt särskild checklista.

Bolagets bedömning är att vår psykosociala arbetsmiljö lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

2.2 Föräldraskap och förvärvsarbete

Bolaget ska på olika sätt underlätta för våra medarbetare att förena föräldraskap och arbetsliv. Arbetsförhållandena ska vara sådana att föräldrars arbete kan förenas med deras ansvar som föräldrar.

2.2.1 Beskrivning och bedömning föräldraskap och förvärvsarbete

Där arbetet så tillåter kan våra medarbetare ha flexibel arbetstid och ibland arbeta hemifrån. I den mån det går att anpassa förläggning av möten, konferenser och liknande efter föräldrars behov, till exempel inte ha interna möten tidigt på morgonen (ej före kl. 8.45) eller sent på eftermiddagen (ej start efter kl. 16). Medarbetare vid våra Turistbyråer har arbetstid enligt schema vilka förläggs i samråd med medarbetarna, dock finns fasta öppettider som är ramen för flexibiliteten.

Inför föräldraledighet rekryteras vikarie som i de flesta fall går parallellt med ordinarie personal under någon eller några veckor. Vikarien bör också gå parallellt med ordinarie personal vid tillbakagång till arbetet.

Den som är föräldraledig informeras fortlöpande om vad som händer på arbetsplatsen och erbjuds vara med på personalmöten, personalfester, utbildningsinsatser etc. Föräldralediga omfattas av årligen förekommande lönerevisioner.

Bedömning är att bolaget gör vad som går för att medarbetaren ska kunna förena arbetsliv med föräldraskap.

2.3 Diskriminering och trakasserier – förebyggande arbete

Med **trakasserier** menas ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

"Vi accepterar inte att våra medarbetare utsätts för några som helst trakasserier, repressalier eller diskriminering. Alla tendenser till trakasserier, repressalier och diskriminering ska aktivt motverkas. Arbetsklimatet skall bygga på ömsesidig respekt och stimulera till en positiv utveckling för den enskilde. Medarbetaren ska veta vad som menas med trakasserier, repressalier och diskriminering samt vem man kan vända sig till vid förekomst av detsamma." (Se bilaga 1 "Lokala anvisningar för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen").

2.3.1 Beskrivning och bedömning Trakasserier

Vid 2016 års medarbetarenkät var det 4 % (varav 3 % av extern part) som uppgivit de har blivit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet. Samma siffra var 1% (av extern part) 2015. 1 % (0% 2015) har uppgivit att de har varit utsatta för sexuella trakasserier i arbetet (av brukare/elev/kund/anhörig). 1 % uppger att de har varit utsatta för kränkande eller diskriminerande behandling (av invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare), det var samma siffra 2015.

I medarbetarenkäten för 2014 hade 3 personer svarat ja på frågan "Utsatt för kränkning/trakasserier på arbetsplatsen (senaste 12 månaderna)".

Bedömningen är att som bolag fortsätta vara tydliga med att trakasserier/kränkningar inte är acceptabla och att uppmuntra den som känner sig utsatt att säga ifrån samt att kontakta sin chef eller HR-chef alt fackliga ombud (enligt lokala anvisningar för att förebygga diskriminering).

2.4 Rekrytering, befordran och kompetensutveckling

2.4.1 Beskrivning och bedömning befordran och rekrytering

Ansvar för rekrytering har respektive ansvarig chef. All rekrytering sker i samråd med HR. HR ska även kontaktas innan beslut om att ta emot praktikant tas samt att vara behjälplig i den processen.

I enlighet med Göteborgs stads budget, ska personalsammansättningen på alla nivåer spegla befolkningsstrukturen i staden. Bolaget kan konstatera att utbudet av sökande primärt är kvinnor vilket är försvarande faktorer för oss att uppnå en jämnare könsfördelning.

Ambitionen är dock att uppnå en jämnare könsfördelning såväl inom bolaget totalt som inom affärsområdena och övriga enheter. Vid all rekrytering är ambitionen att bredda mångfalden.

Av bolagets tillsvidareanställda är könsfördelningen:

Kvinnor: 67 st (71 %)

Män: 28 st (29 %)

2016 var det 77 kvinnor (77%) och 23 (23%) män

2015 var det 74 kvinnor (74%) och 26 (26%) män

AO/ Avdelning	Tillsvidare	Kvinnor/män okt 2017	Kvinnor/män okt 2016
Turiststaden - Privatturism	8	6/2	6/1
Turiststaden - Besöksservice	13	12/1	12/1
Möten	7	6/1	6/2
Evenemang	7	5/2	3/3
Kommunikation/Inhousebyrå	15	10/5	10/7
Evenemangsproduktion	28	21/7	18/8
NLG	4	3/1	2/1
Strategisk Stab (Göteborg 2021, Partnerskap, FoU, Press)	7	4/3	6/1
VD, VD-assistent	2	2/0	2/0
Ekonomi	5	5/0	6/0
HR	2	2/0	1/0
Klusterfunktion	2	1/1	0/0

Andelen män har ökat sedan föregående år. Evenemangsproduktion, Kommunikation och Strategisk Stab är de avdelningar med jämnast könsfördelning.

Förutom tillsvidareanställda i bolaget finns ett antal vikarier och visstidsanställda under kortare eller längre perioder. Antalet visstidsanställda varierar från år till år, beroende på vilka projekt som pågår. När det gäller visstidsanställda är könsfördelningen 76% kvinnor och 24% män i oktober 2017.

74% kvinnor och 26% män i oktober 2016.

Oktober 2015 var fördelningen 76 % kvinnor och 24 % män.

Ledningsgruppen består av 10 personer, 3 män och 7 kvinnor (samma siffra oktober 2016).

Bolaget har totalt 16 chefsbefattningar med personalansvar, 10 kvinnor och 6 män (oktober 2016 var det 16 chefsbefattningar med personalansvar, 11 kvinnor och 5 män).

En intern tillsättning av personalansvarig chef har gjorts under 2017 (en man).

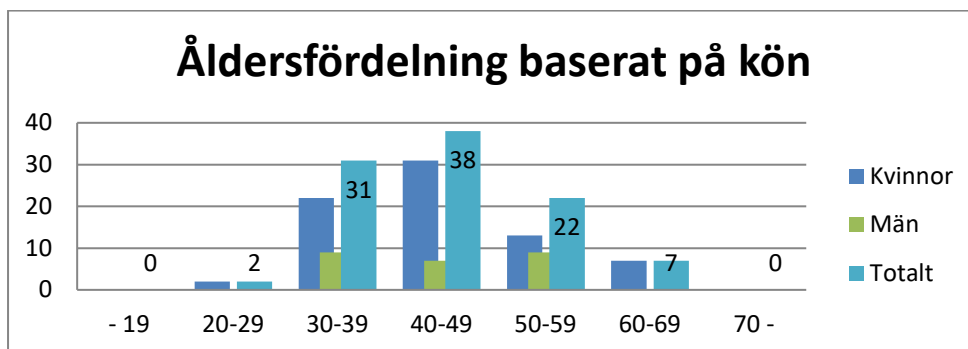
2016 gjordes 3 tillsättningar av affärsområdeschefer, en tillsättning av verksamhetsansvarig och en tillsättning av administrativ chef

- två externa rekryteringar - affärsområdeschef (kvinna) samt administrativ chef (man)

- två interna tillsättningar affärsområdeschefer (en man och en kvinna)
- en intern tillsättning verksamhetsansvarig (en kvinna)

Bolagets bedömning är att det långsiktiga arbetet med en jämnare könsfördelning behöver fortgå. Vid befordran och rekrytering av chefsbefattningar har det varit en jämn könsfördelning.

Medelåldern bland tillsvidareanställda är 45 år (44 år 2016) och åldersfördelning enligt nedanstående tabell.



2.4.2 Beskrivning och bedömning kompetensutveckling

Bolaget har en modell för strategisk kompetensförsörjning. All kompetensutveckling ska utgå ifrån bolagets affärsplan och mål. Direkta eller indirekta bedömningskriterier som på något sätt är diskriminerande ska inte förekomma.

Varje år ses över om någon kandidat ska nomineras till Göteborgs Stads chefsprogram.

Under 2016/2017 har en kvinna deltagit i programmet Morgondagens Executiva chef.

Under 2017 har en kvinna påbörjat programmet Morgondagens chef.

2016/2017 deltog en man och en kvinna i programmet Morgondagens chef.

2014/2015 deltog en man och en kvinna i programmet Morgondagens chef.

2013/2014 deltog 4 kvinnor i programmet Morgondagens chef.

Bedömningen är att samtliga medarbetare har likvärdig möjlighet till kompetensutveckling.

2.5 Lönefrågor

Implementering av befattnings- och arbetsvärderingssystemet BAS inklusive ta fram nya verktyg och mallar för lönesamtal och medarbetarsamtal gjordes inför lönerevision 2015. I samband med detta uppdaterades lokala anvisningar lönebildning och lönesättning.

I BAS går man systematiskt igenom alla befattningar, bedömer deras svårighet och vilka krav de ställer. Det ger ett enhetligt "regelverk" för värdering av olika befattningar. BAS är godkänt av dåvarande JämO (numera DO) och används av flera arbetsgivare både inom privat och offentlig verksamhet och är det system som används inom Göteborgs Stad.

Värdering med hjälp av BAS har gjorts i syfte att förbättra arbetet med att kartlägga löner ur ett jämställdhetsperspektiv.

2.5.1 Kartläggning av löner

Lönekartläggning för 2017 är genomförd och har gått med lokala fackliga organisationer vid Göteborg & Co. Sammanfattning och handlingsplan för jämställda löner, se bilaga 2.

3. Uppföljning 2017 års plan

3.1 Mångfald och jämställdhet

Övergripande mål är att upprätthålla och fortlöpande medvetandegöra bolagets kunskap inom mångfald och integrering (inkl. jämställdhet).

Åtgärd: Löpande utbildningsinsatser.

Ansvar och uppföljning: Ledningsgruppen/HR

Genomförande:

- Under året har medarbetare haft möjlighet att delta i utbildning i normmedvetenhet som arrangerats av Got Event. 6 medarbetare deltog i denna utbildning.

- Medarbetare via West Pride haft möjlighet att ta del av föreställningen Kärlekens Pris.

Kärlekens Pris är en föreställning med berättelser och sånger som baseras på vittnesmål om hur svårt det fortfarande är att öppet manifesteras sin sexuella läggning och könsidentitet, såväl i Sverige som i världen. Ett 10-tal medarbetare deltog i aktiviteten.

- Medarbetare på HR-avdelningen (2 resp. 1) har deltagit i av Intraservice arrangerad utbildning i diskrimineringslagen och normkritik samt Workshop i normkritisk rekrytering.

Åtgärd: Uppdrag för kommunikationsavdelningen är att kommunikationen ska visa och tillgängliggöra en sann och äkta bild av staden i text och tonalitet.

Ansvar och uppföljning: Kommunikationschef

Genomförande: Görs löpande. Exempelvis genom jämlikhet i bildval och strävar efter att visa en bredd i staden. Arbeta pågår med att ta fram ett tydligt bildmaner utifrån bl.a. mångfald.

Åtgärd: Att alltid krävställa leverantörers och samarbetspartners kompetens inom mångfald och integrering (inklusive jämställdhet) och jämlikhet.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande 2017: Tillämpas till viss del där så är möjligt. Ex. i samband med varje evenemang upprättas hållbarhetsplan där mångfald, integrering och jämlikhet ingår. Tillämpas i bland annat upphandlingar och samarbetsavtal och kvalitetssäkras i samband med genomförande. Affärsområdet Evenemang har haft ökat fokus på kompetenshöjande insatser inom bl.a. hållbarhet gentemot arrangörerna.

Åtgärd: Påbörja resurskartläggning utifrån kön (där så inte redan är gjort) i samband med projektuppföljning.

Ansvar och uppföljning:

Genomförande: Det är framför allt inom Göteborgs Kulturkalas samt i det bolagsinterna arbetet resurskartläggning har genomförts. Detta beskrivs under avsnitt 3 (det interna arbetet) samt i bilaga 3 (Göteborgs Kulturkalas). Arbetet kan vidareutvecklas ytterligare.

3.2 Arbetsmiljö

Fortsatt ha en trygg och säker arbetsmiljö. Antalet tillbud ska vara noll. Fortsatt låg arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Det långsiktiga målet är att den ska vara noll.

Åtgärder: Medarbetarsamtal enligt fastställd process

Ansvar och uppföljning:

Genomförande: Kommer att genomföras i januari månad efter fastställd affärsplan för destinationen och bolaget.

Åtgärder: Introduktionsdag för samtliga anställda

Ansvar och uppföljning: HR-chef

Genomförande: Genomfört vid 2 tillfällen under året. För säsongsanställda genomförs särskild introduktion.

Åtgärder: Upprätta handlingsplan utifrån resultat medarbetarenkät och genomföra relevanta åtgärder.
Ansvar och uppföljning: Respektive chef
Genomförande: Genomfört

3.3 Föräldraskap och förvärvsarbete

Åtgärder: Planering inför föräldraledighet/medarbetarsamtal etc under föräldraledighet.
Ansvar och uppföljning: Respektive chef i samråd med HR
Genomförande: Sker löpande.

3.4 Trakasserier

Ingen medarbetare ska bli utsatt för trakasserier/kränkande särbehandling.

Åtgärder: Vid genomgång medarbetarenkät lyfts frågan särskilt. I samband med introduktionsdag genomgång värderingar.
Ansvar och uppföljning: Respektive chef i samråd med HR
Genomförande: Åtgärder har genomförts. Dessutom har frågan adresserats i VD-brev med anledning av #MeToo.

3.5 Rekrytering

I enlighet med Göteborgs stads budget, ska personalsammansättningen på alla nivåer spegla befolkningsstrukturen i staden. Detta gäller både i rekryteringen av anställda och av praktikanter.

Åtgärder: Vid varje rekrytering ska följande frågor ställas:
- Ska riktad annonsering tillämpas?
- Kan annonsen omedvetet vara exkluderande eller könsmärkt?

Bolaget ska ta emot praktikanter via samarbeten med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR
Genomförande: Aktiviteter är till största delen genomförda. Detta är ett långsiktigt arbete så effekter av åtgärder går inte att utläsa på kort tid.

4. Handlingsplan för jämställdhet och mångfald 2018

4.1 Mångfald och jämställdhet

Övergripande mål i destinationens och bolagets affärsplan är att stärka destinationens attraktivitet och bidra till hållbar tillväxt (i alla dimensioner). Bolaget ska arbeta med jämställdhet, jämlikhet, hur segregationen kan brytas och samhörigheten i staden kan öka. Det kan ske i genomförandet av evenemang och projekt, vid arbete med nya säsonger och koncept, i värvaprocessen av nya möten och evenemang samt hur destinationen kommuniceras och marknadsförs för besökaren. Bolaget kan bidra dels som katalysator för andra och dels genom insatser i verksamheten. Strategier och aktiviteter för hur detta kan ske ska beskrivas i respektive affärsområdes/avdelnings aktivitetsplaner.

Åtgärder:

Upprätthålla och fortlöpande medvetandegöra bolagets kunskap inom mångfald och integrering (inkl. jämställdhet) och jämlikhet genom löpande utbildningsinsatser.

Ansvar och uppföljning: Ledningsgruppen/HR, Hållbarhetsstrateg (gällande konkret utbildningsinsats)

Genomförande: Under hela året

Under 2018 kommer bolaget att ta fram en utbildning gällande tillgänglighetsarbete och enkelt avhjälpa hinder för bolagets medarbetare.

Vid egenproducerade arrangemang (stormöten, personaldagar, kund- och samarbetsarrangemang etc) ska bolaget sträva mot att ha en jämn könsfördelning av talare.

Ansvar och uppföljning: Ledningsgruppen/HR

Genomförande: Under hela året

Kommunikationen ska visa och tillgängliggöra en sann och äkta bild av destinationen Göteborg i text och tonalitet.

Ansvar och uppföljning: Kommunikationschef

Genomförande: Under hela året

Bolaget ska verka för att samarbetspartners ökar sin kunskap inom hållbarhetsområdet och använder hållbarhetsaspekterna som en hävstång för att förbättra sin affärsmässighet.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året

När så är möjligt, genomföra resurskartläggning utifrån kön i samband med projektuppföljning.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året

4.2 Arbetsmiljö

Varje anställd ska erbjudas en säker arbetsmiljö med minimal risk för fysisk och psykisk ohälsa. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Arbetsmiljöarbetet ska inriktas på att främja hälsa och förebygga ohälsa, även psykosocial.

Åtgärder:

Genomföra medarbetarsamtal respektive uppföljningssamtal en gång per år enligt fastställd process.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året

Genomföra introduktionsdag för samtliga nyanställda.

Ansvar och uppföljning: HR-chef

Genomförande: Vid behov under hela året

Upprätta handlingsplan utifrån resultat medarbetarenkät och genomförda relevanta åtgärder.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Handlingsplan upprättas under mars/april månad och aktiviteter sker sedan löpande under året.

4.3 Föräldraskap och förvärvsarbete

Bolaget ska på olika sätt underlätta för våra medarbetare att förena föräldraskap och arbetsliv.

Arbetsförhållandena ska vara sådana att föräldrars arbete kan förenas med deras ansvar som föräldrar.

Åtgärder:

Samtal ska ske med medarbetaren inför föräldraledighet om hur den kommande kontakten ska se ut samt om medarbetaren vill delta på utbildning, planeringskonferens, personalmöten etc. under föräldraledigheten. Medarbetar- och lönesamtal som infaller under föräldraledighet ska erbjudas, medarbetaren avgör. I den mån det går kan sådana samtal genomföras innan påbörjad föräldraledighet. Kontakt i god tid innan återgång i arbete för med information om hur verksamheten ser ut. Vid eventuella förändringar inom verksamheten under föräldraledighet ska medarbetaren informeras på samma sätt som övriga medarbetare informeras.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef i samråd med HR

Genomförande: Fortlöpande under året

4.4 Trakasserier

Vi ska fortsätta eftersträva ett internt klimat med "högt i tak" där medarbetare vågar säga ifrån om någon uppträder klandervärt.

En policy för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen finns i personalhandboken (kap 0.2). Denna innehåller även information om hantering vid trakasserier för chef och medarbetare.

Åtgärder:

Vid behov ska frågan aktualiseras på avdelningsmöten där påminnelse om policy sker och att arbetsgivaren behöver ha kännedom om när trakasserier förekommer så att arbetsgivaren ges möjlighet att agera i enlighet med vår policy. Medarbetaren kan vända sig till närmaste chef, HR eller fackligt ombud.

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Under hela året

4.5 Rekrytering

I enlighet med Göteborgs stads budget, ska personalsammansättningen på alla nivåer spegla befolkningsstrukturen i staden. Detta gäller både i rekryteringen av anställda och av praktikanter.

Åtgärder:

Vid varje rekrytering ska följande frågor ställas:

Ska riktad annonsering tillämpas?

Kan annonsen omedvetet vara exkluderande eller könsmärkt?

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Under hela året

Bolaget ska ta emot praktikanter via samarbeten med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Under hela året

Bilaga 1 Lokal anvisning för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen

1. Policy

Alla medarbetare ska ha likvärdiga arbetsvillkor och samma möjlighet till utveckling. Våra medarbetare ska värderas utifrån kompetens och personliga egenskaper inte utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Alla tendenser till diskriminering, trakasserier, eller kränkande särbehandling ska aktivt motverkas.

2. Mål

På Göteborg & Co ska ingen medarbetare bli diskriminerad eller trakasserad p.g.a. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder eller utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

3. Vad är diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Diskriminering enligt diskrimineringslagen (1 kap § 4)

3.1 Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

3.2 Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

3.3 Bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,

3.4 Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

3.5 Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

3.6 Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).

Definition av kränkande särbehandling (enligt AFS 2015:4)

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel på kränkande särbehandling och sexuella trakasserier

Exempel på kränkande särbehandling är:

- förtal eller nedsvärtningar av en person eller dennes familj
- medvetet försvarande av arbetets utförande (t.ex. undanhållande av information)
- uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av en person
- förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier,
- medvetna förolämpningar
- kränkande s.k. "administrativa straffsanktioner", t.ex. omotiverat fräntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter

Exempel på sexuella trakasserier kan inkludera fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Om det är grova sexuella trakasserier som innehåller rena fysiska angrepp är det inga problem att vet vad saken gäller. I andra sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. *Det är dock alltid den som utsatts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som ovälkommet.* Ett beteende eller handling övergår till sexuella trakasserier om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara sexuella trakasserier direkt, utan tillsägelse från den som utsatts, om den är tillräckligt allvarlig (t.ex. fysiska angrepp eller hot).

4. Förbud mot repressalier

Arbetsgivaren får inte utsätta en arbetstagare för repressalier p.g.a. att arbetstagaren:

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier

Förbudet gäller också i förhållande till dem som gör förfrågan om/söker arbete, söker eller fullgör praktik eller ska utföra/utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

5. Definitioner enligt diskrimineringslagen (1 kap § 5)

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

6. Insatser vid misstänkta/konstaterade trakasserier eller kränkande särbehandling eller diskriminering

Vad den drabbade bör göra

Säg ifrån! Konfrontera den trakasserande personen direkt eller genom ett brev. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier/diskriminering/kränkande särbehandling och kräv att det upphör.

För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den trakasserande personen sa eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd om trakasserierna fortsätter.

Gör en anmälan till arbetsgivaren om det inte hjälper att säga ifrån. Anmälan kan göras till närmaste chef, chefs chef eller HR. Du kan även tala med ett arbetsmiljöombud eller facklig representant.

Vad arbetsgivaren ska göra

Arbetsgivaren måste snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna/kränkningarna upphör. Inga åtgärder vidtas utan att den drabbade har informerats om åtgärderna. Samtal och åtgärder ska alltid dokumenteras.

Till att börja med har arbetsgivaren samtal med den drabbade samt att personen erbjuds samtal med oberoende person, t.ex. via företagshälsovården eller annan sakkunnig som kan ge stöd och hjälp.

Enskilt samtal med den som anklagats för att ha trakasserat/diskriminerat eller med medling när båda parter träffas med en utomstående.

Om utredningen ska gå vidare behöver den bli mer formell och eventuella vittnen höras. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den som anmäls hålls underrättade om vad som händer i ärendet. Sådan utredning görs alltid av extern part, företrädesvis företagshälsovården.

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som utfört handlingen, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är t.ex. varning, omplacering och i mycket allvarliga fall uppsägning.

Om du misstänker att någon annan är utsatt:

Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det

Tala med den drabbade

Tala med din närmaste chef om dina misstankar

Tala med HR eller fackliga företrädare

Om du anklagas för att trakassera någon:

Fundera på vad du sagt och gjort

Tänk igenom i vilka situationer du kränker

Tala med din chef och/eller HR

Bilaga 2 Handlingsplan jämställda löner

Arbetet med att uppnå jämställda löner är ett långsiktigt arbete där en kombination av extra insatser och löpande insatser i samband med lönesättning och traditionell löneöversyn måste göras. Målsättningen är att de eventuella lönejusteringar som behöver göras ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Analysen av lönekartläggningen visar att bolaget i stor utsträckning har jämställda löner utifrån lika och likvärdiga befattningar. Det förekommer både att kvinnor har högre medianlön än män och att män har högre medianlön än kvinnor. Det finns något fall där översyn behöver ske i samband med lönerevision 2018. Sakliga skäl till löneskillnader kan t ex vara måluppfyllelse, resultat, prestation, erfarenhet, kompetens, skicklighet, marknadslöneläget etc. I jämförelsen gjord mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerande grupper kan konstateras, med undantag av en BAS-grupp, att det inte finns någon större grupp som sticker ut.

Med anledning av ovanstående föreslås följande åtgärder:

Åtgärd	Tidpunkt	Ansvarig
<ul style="list-style-type: none">Arbeta utifrån en tänkt lönestruktur och fortsätta arbeta med en lönesättning som görs med en samsyn av likvärdiga befattningar som förekommer på flera enheter/avdelningar.	Löpande	Ledningsgruppen/HR-chef
<ul style="list-style-type: none">Verktyg vid lönesättning:<ul style="list-style-type: none">Sätt rätt lön från början.Lönesättning utifrån bolagets lönesättningskriterier.Medarbetarsamtal och lönesamtal enligt bolagets modell används för att sambandet mellan måluppfyllelse, prestation och lön blir tydligt och att osakliga löneskillnader ska kunna undvikas.Avstämning ska alltid ske med HR-chef i förväg innan beslut om lön fattas.	Löpande	Lönesättande chef i samråd med HR-chef
<ul style="list-style-type: none">Utbilda/informera cheferna i att sätta jämställda löner i samband med de årliga lönerevisionerna.	Årligen	HR-chef
<ul style="list-style-type: none">I samband med årlig lönekartläggning och årlig lönerevision identifiera eventuella skevheter och i så fall åtgärda sådana skevheter. Del av total lönepott avsätts för detta ändamål.	Årligen	HR-chef/Ledningsgruppen
<ul style="list-style-type: none">Avstämning med berörda fackliga organisationer i samband med lönekartläggning och lönerevision.	Årligen	HR-chef

Avstämning facklig organisation

Analysen av lönekartläggningen och handlingsplanen för jämställda löner har diskuterats i ledningsgruppen och avstämning har skett med lokala fackliga organisationer vid bolaget.

Bilaga 3. Exempel på aktiviteter inom mångfald och jämställdhet 2017

- Evenemangsverksamhetens strategier och mål om breddad evenemangsmix bidrar till ett attraktivt utbud för människor i alla åldrar, av olika kön och med olika bakgrund. Breddad evenemangsmix innebär även arbete med många unga och nya arrangörer liksom att hitta evenemang som lockar fler olika målgrupper och på olika platser inom staden. Exempelvis har ett internationellt världsevenemang inom körsång värvats samt att Tubecon (unga fans träffar kändisar från sociala medier) har genomförts för första gången i Göteborg. Andra exempel är att Experimentverkstaden var lokaliserad i Frihamnen under årets genomförande av Vetenskapsfestivalen samt att Göteborgs Kulturkalas har haft aktiviteter inför genomförandet i flera olika stadsdelar.

- Evenemangen arbetar i olika grad med tillgänglighet. Exempelvis under EM i Ridsport 2017 var grenen paradressyr integrerad i mästerskapet. Under EM i ridsport inleddes även ett samarbete med Fastighetskontoret för att utveckla tillgänglighet vid evenemang, där ambitionen är att konkreta erfarenheter framöver ska förmedlas till andra arrangörer. Likaså har Kulturkalaset och Barnens kulturkalas ett väl utvecklat tillgänglighetsarbete (tex teckenspråks- och syntolkade föreställningar, rullstolsramper). Fritt inträde till Kulturkalaset och delar av EM i Ridsport för att möjliggöra för flera att delta.

- Näringslivsgruppen är huvudfinansiär, medfinansiär och huvudpartner till olika satsningar, projekt och evenemang med syfte att stärka integrationen i hela Göteborg (tex Göteborgs Kulturkalas, Hammarkullekarnevalen, Idrott utan gränser).

- Under året har turistbyrån vid Kungssportsplatsen byggts om och i samband med det har enkelt avhjälpta hinder i lokalen åtgärdats, såsom entré tillgänglig för rullstol.

- Att säkerställa en mångfald i bolagets och destinationens kommunikation. Medvetenhet i innehåll och bildval, hitta en mångfald i det vi beskriver och hur vi beskriver det.

- Satsningen på Göteborgs 400-årsjubileum är en kraftsamling för att skapa en mer socialt hållbar stad, bland annat genom att erbjuda nya strukturer för samverkan mellan samhällsaktörer och dialog med Göteborgarna. I arbetet med Jubileumssatsningarna och de så kallade "fokusåren" bryts strukturer och nya sammanhang för samarbete mellan stadens förvaltningar och bolag skapas. I detta arbete är även Stadsdelsförvaltningarna och en Ung Referensgrupp viktiga aktörer. Den unga referensgruppen består av med representanter från flera stadsdelar i ålder 15-30 år. Den unga referensgruppen får därmed även arbetslivserfarenhet för framtiden.

- Att uppmuntra andra aktörer att skapa arbetstillfällen, detta görs tex inom jubileumssatsningar (Göteborg 2021) som måleriföretagens satsning "Sätt färg på Göteborg" och "Passalen projekt " Alla kan segla/bada" i Jubileumsparken. Även Näringslivsgruppen har påverkat genom att bl.a. ha möjliggjort genomförandet av jobbmässan Skarpt läge som matchar företag med ungdomar utan tidigare arbetslivserfarenhet.

- Bolaget tar emot praktikanter via samarbeten med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden samt erbjuder feriearbete till ungdomar.

- Göteborgs Kulturkalas (med 2800 medverkande i 1142 programstarter samt 1,1 miljoner besök) arbetar systematiskt med att skapa ett så jämställt program som möjligt och även säkerställa mångfald utifrån samtliga diskrimineringsgrunder samt inkludera grupper som inte tidigare besökt evenemanget. För att kvalitetssäkra arbetet har metod för hur uppföljning ska ske utvecklats för tredje året i rad och Kulturkalaset arbetar systematiskt med alla tre hållbarhetsdimensioner.

Resultatet från 2017-års mätningar visar en uppnädd jämställdhet bland de medverkande på 51,4% kvinnor och 48,6% män (jmf. 50% resp. 50% 2016 och 48,5% resp. 51,5% 2015).

Resultatet från Göteborgs-SOM visar att evenemanget inte bara besöks av många göteborgare (51%), besökarna är också jämt fördelade över kön och bakgrund; 51% av göteborgare med svensk bakgrund och 57% av göteborgare med utländsk bakgrund besökte evenemanget. Även i förhållande till hemstadsdel och åldersgrupp fördelar sig besökarna förhållandevis jämt.

På Kulturkalasets scener fann 5 kulturaktörer med en eller flera artister/konstnärer med olika funktionsvariationer (jmf. 14 aktörer 2016 och 11 aktörer 2015).

För att långsiktigt bredda musikutbudet i Göteborg, för att nå nya målgrupper och för att öka integrationen bokade Kulturkalaset för tredje året i rad en arabisk världsstjärna, Nawal El Zoghbi. 41 % av besökarna hade arabiska som modersmål vilket ska jämföras med 3% för Kulturkalasets övriga besökare. 45% av hennes publik hade svenska som modersmål, en ökning med 31% från förra år.