



BUSINESS REGION GÖTEBORG

KALLELSE

Konstituerande Styrelsemöte i Business Region Göteborg AB

Måndagen den 5 mars 2018, kl.13.30-16.00

Plats: Sahlgrenska rummet, Business Region Göteborg

Ärende

1. Sammanträdet öppnas
2. Val av protokolljusterare
3. Föregående mötesprotokoll
4. Val av ordförande, 1:e vice ordförande och 2:e vice ordförande (*David*)
5. Beslut om firmatecknare i Business Region Göteborg AB (*David*)
6. Fastställande av Likabehandlingsplan (*Patrik, 10 min*)
7. Information och synpunkter på MOU BRG- Shanghai Commission of Science & Technology (*Maria Strömberg, 30 min*)
8. Information Testbädd Göteborg (*Maria Strömberg, 15 min*)
9. Information genomlysning bidrag (*Patrik, 15 min*)
10. Svar ägardialog Stadshus VGR Dnr 0088717 (*Patrik, 15 min*)
11. Strategidagar 16-17 april 2018, underlag presenteras på mötet. (*Patrik, 20 min*)
12. Övriga frågor

Kallade:

Styrelseledamöter:

David Ljung (s)

Hans Rothenberg (m)

Stefan Svensson (m)

Eva Ternegren (mp)

Axel Josefson (m)/ *Anders Sundberg (m)*

Marie Östh Karlsson (s)

Miguel Odhner (s)

Peter Lindh (s)

Lennart Olsson (l)

Anders Sundberg (m)

Verkställande direktör Patrik Andersson

Vice VD Eva-Lena Albihn

Sekreterare Roland Adrell

Välkomna!



Patrik Andersson

Tid: Måndagen den 12 februari 2018, kl. 13.00 – 15.50
Plats: Radisson Blu Scandinavia Hotell, Södra Hamngatan 59,
 Göteborg

Närvarande: David Ljung	Ordförande	
Eva Ternegren	1:e vice ordförande	
Axel Josefson	2:e vice ordförande	
Hans Rothenberg	Ledamot	
Stefan Svensson	"-	
Marie Östh Karlsson	"-	
Miguel Odhner	"-	
Lennart Olsson	"-	
Patrik Andersson	VD	
Roland Adrell	Sekreterare	
Ann-Britt Svensson	Lekmannarevisor	(§§ 1-5)
Mai-Britt Vilhelmsson	"	"-
Stefan Elmgren-Warberg	Sakkunnigt biträde,	"-
	stadsrevisionen	

§ 1 Sammanträdet öppnas

David Ljung öppnade sammanträdet.

§ 2 Val av protokolljusterare

Att jämte ordföranden justera dagens protokoll utsågs Axel Josefson.

§ 3 Föregående mötesprotokoll

Föregående mötesprotokoll lades med godkännande till handlingarna.

§ 4 Fastställande av årsrapport 2017

David Ljung och Patrik Andersson föredrog årsrapporten för 2017.

Styrelsen beslutade att fastställa årsrapport 2017 inklusive personaldata.

§ 5 Fastställande av årsredovisning 2017

Patrik Andersson redogjorde för årsredovisningen för 2017.

Styrelsen beslutade att fastställa årsredovisning 2017.

§ 6 Fastställande av granskningsredogörelse

Ann-Britt Svensson, Mai-Britt Vilhelmsson och Stefan Elmgren-Warberg föredrog lekmannarevisorernas granskningsrapport.

Styrelsen beslutade att fastställa granskningsredogörelse 2017.

§ 7 Val av ombud till årsstämmor 2018 i minoritetsägda bolag

Patrik Andersson redogjorde för i förväg utsänd handling

Styrelsen beslutade att utse ombud vid bolagsstämmor under 2018 enligt följande.

	Datum	Prel.tid	Ombud/namn
Almi Företagspartner Väst AB	19 april	9 - 10	Hans Rothenberg
Lindholmens Science Park AB	17 maj	11 - 12	Lennart Olsson
Göteborgs Tekniska College AB	28 maj	fm	David Ljung
Johannebergs Science Park AB	31 maj	15 - 16	Eva Ternegren
Sahlgrenska Science Park AB	8 juni	fm	Axel Josefson

§ 8 Information ägardirektiv för Business Region Göteborg AB

David Ljung redogjorde för en i förväg utsänd handling jämte bilagor och konstaterade att det numera antagna ägardirektivet ska fastställas på BRG:s årsstämma.

§ 9 Information om styrande dokument

Patrik Andersson redogjorde för en till styrelsen utsänd handling.

§ 10 Hemställen Göteborg Stads budget

Patrik Andersson redogjorde för ett tidigare utsänt underlag.

1) Johannebergs Science Park:

Styrelsen beslutade att:

- a) Tillstyrka förslaget från JSP om utveckling av CELSIUS 2.0 under 2018.
- b) Överlämna ärendet till stadens kompletterande budgetberedning.

2) Ökade hyreskostnader Business Region Göteborg AB

Styrelsen beslutade att:

- a) Hemställa till ägare om utökad basfinansiering med 0,8 mkr för verksamhetsåret 2019 och därefter 1,1 mkr årligen 2020 för den ökade lokalkostnad som flytt av verksamheten till nya lokaler medför.
- b) Överlämna ärendet till stadens ordinarie budgetberedning 2019 och framöver.

§ 11 Remisser 20170913—20171231

Patrik Andersson redogjorde för ej styrelsebehandlade remisser i enlighet med ett till styrelsen utsänt underlag.

§ 12 Återkoppling ägardialog

Patrik Andersson föredrog ett utsänt underlag.

Styrelsen beslutade att föreslå till Göteborgs Stadshus ABs styrelse att förlänga svarstiden till juni 2018 på följande två handlingsplaner.

- 1) Den gällande fördjupat samverkansavtal GR
- 2) Den gällande Strategiskt näringslivsprgram Göteborgs Stad.

§ 13 NKI för Business Region Göteborg 2017

Patrik Andersson redogjorde för en tidigare utsänd handling.

§ 14 Styrelseutvärdering 2017

David Ljung redogjorde för den genomförda styrelseutvärderingen.

Styrelsen diskuterade frågan.

§ 15 Övriga frågor

1) *Studiebesök.*

Styrelsen uppdrog åt presidiet att ta fram ett förslag till ett kombinerat studiebesök/styrelsemöte.

2) *Göteborgs Kex*

David Ljung redogjorde för den process som förevarit.

3) *Kinesiska konsulatet.*

David Ljung redogjorde för läget.

4) *Strategiska rekryteringar BRG*

Patrik Andersson lämnade en rapport.

Vid protokollet

Roland Adrell

Justeras:

David Ljung

Axel Josefson



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

2018-02-22

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärende: Val av ordförande och vice ordförande

I enlighet med styrelsens arbetsordning skall styrelsen vid konstituerande styrelsemöte välja ordförande samt en första och en andra vice ordförande.

Styrelsen föreslås utse:

1. David Ljung till styrelsens ordförande
2. Eva Ternegren till förste vice ordförande
3. Anders Sundberg till andra vice ordförande

Business Region Göteborg AB

.....
Patrik Andersson
VD



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

2018-02-22

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärende: Firmatecknare

I enlighet med styrelsens arbetsordning skall styrelsen vid konstituerande styrelsemöte utse firmatecknare.

Styrelsen föreslås besluta att:

1. Bolagets firma skall tecknas, förutom av styrelsen, av styrelsens ordförande David Ljung, förste vice ordförande Eva Ternegren, andra vice ordförande Anders Sundberg och VD Patrik Andersson, två i förening, samt av verkställande direktören avseende löpande förvaltningsåtgärder enligt aktiebolagslagen.

Business Region Göteborg AB

Patrik Andersson
VD



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

2018-02-21

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärende: Beslut om Likabehandlingsplan 2018 – 2019 – med årlig revision

I november 2016 fattade BRG:s styrelse beslut om Likabehandlingsplan 2017 – 2019 – med årlig revision, bilaga 1. Likabehandlingsplanens utgångspunkter är bl.a. Diskrimineringslagen som har förändrats. Det innebär att en ny reviderad Likabehandlingsplan utifrån den nya lagstiftningen har upprättats, bilaga 2.

Styrelsen föreslås att:

- upphäva Likabehandlingsplan 2017 – 2019 – med årlig revision och,
- fastställa Likabehandlingsplan 2018 – 2019 – med årlig revision.

Business Region Göteborg AB

Patrik Andersson
VD



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Bilaga 1

Organisation	Dokumenttyp		
Business Region Göteborg AB	Plan/måldokument		
Dokumentets Namn		Datum - Upprättad	Sida
Likabehandlingsplan		2016-10-10	1 (23)
Ansvarig avdelning	Utgåva	Datum - Senast uppdaterad	
HR	A1	2016-10-15	

Likabehandlingsplan 2017-2019 – med årlig revision

Innehållsförteckning

	Sid
1. Inledning	3
2. Göteborgs Stads budget	
Långsiktiga mål/nuläge för jämställdhet och mångfald	4
3. Jämställdhets- och mångfaldsgrupp	7
4. 2015 års plan, resultat och utvärdering	8
5. 2017 års plan, mål och åtgärdsförslag	11

Bilagor

1. Mål- och handlingsplan för att förebygga diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen	12
2. Diskrimineringslagen 13§, 4§-12§	17
3. Statistik (2014-2016)	19
• Tjänstebestämmelser	
• Antal anställda	
• Medelålder	
• Åldersfördelning	
• Anställningsform	
• Heltidsarbete/deltidsarbete	
• Sjukfrånvaro	
• Rekrytering och avgående personal	



Likabehandlingsplan för Business Region Göteborg 2017-2019 – med årlig revision

1. Inledning.

Likabehandlingsplanen för Business Region Göteborg AB (BRG) omfattar tiden från oktober till oktober för att den ska kunna ingå i vår budgetplanering och årsredovisning, som görs per kalenderår. Denna Likabehandlingsplan läggs till styrelsen (2016), revideras och följs upp årligen av ledningsgruppen (2017, 2018) för att år 2019 tas i styrelsen igen. Likabehandlingsplanen bygger på Jämställdhetspolicy för Göteborg Stad.

Planen fokuserar på jämställdhetsfrågor och arbetsmiljömål. Hänsyn har också tagits till mångfaldsfrågor såsom diskriminering avseende etniska och religiösa frågor, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Statistik och arbetsförhållanden hänför sig i huvudsak till situationen till och med augusti 2016 men planen har justerats och färdigställts under oktober 2016.

Det är viktigt att ha i åtanke planens långsiktiga strävanden och mål. Kvalifikationer, lämplighet, erfarenheter och förmåga att uppnå resultat måste hela tiden vara faktorer när det gäller rekrytering och utveckling av personal för att BRG skall kunna uppnå målen. Sådana kompetensfaktorer i förhållande till befattning, lön och kön, inom olika lönenivåer (befattningsnivåer) är viktigt att ha kunskap om för att driva ett framgångsrikt jämställdhets- och mångfaldsarbete. För att ha en bra balans i organisationens personalstruktur skall BRG fortsätta sträva efter att vara en möjlig arbetsplats för alla.

Likabehandlingsplanen har tagits fram av arbetsgruppen Bengt Kjellin, Annelie Wignell, Peter Warda, Madeleine Johansson, Susanne Abildtrup, Jessica Nilsson samt Lena Altbrink i samråd med VD Patrik Andersson samt ledningsgruppen.

Göteborg oktober 2016

Patrik Andersson



Vad säger Göteborgs Stads budget 2017?

Mänskliga rättigheter

Mål: De mänskliga rättigheterna skall genomsyra alla stadens verksamheter.

Detta innebär att BRG ska ta fram en likabehandlingsplan utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.

Jämställdhet

Mål: Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra.

Detta innebär för BRG att i likabehandlingsplanen analysera och målsätta relevanta mätetal.

Talarstatistik på styrelsemöten skall föras vid tre tillfällen under 2017.

Jämlikhet

Mål: Göteborg ska vara en jämlik stad.

Detta innebär för BRG att tillsammans med näringslivet starta ett samverkansforum för ett jämlikt Göteborg under 2017.

Personal

Mål: Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor skall upphöra.

- Andelen chefer födda utanför Norden ska öka kraftigt och aktivt följas upp.
- Andelen kvinnliga chefer inom manligt dominerade verksamheter ska överstiga andelen kvinnor inom samma verksamhet.

2. Långsiktigt arbete för jämställdhet och mångfald

Här följer de långsiktiga områden inom jämställdhets- och mångfaldsarbetet som BRG jobbar för att uppnå. Paragraferna 4-12 är de paragrafer som arbetsgivare enligt diskrimineringslagen skall arbeta målinriktat med (se bilaga 2).

Arbetsförhållanden (§4)

BRG, har ett helhetsperspektiv på medarbetaren. Det är viktigt att balansen mellan arbete, familj och fritid är god, då skapar vi ett arbetsklimat med hög trivsel och motivation. Därför ska vårt arbete präglas av respekt för individen och medarbetarskap med möjlighet till utveckling. Ett tydligt ledarskap bidrar till fler nöjda medarbetare.

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla.

Den fysiska miljön

Den fysiska miljön på BRG skall lämpa sig för alla så gott det går inom befintliga lokaler. Då vi sitter i ett kulturminnesmärkt hus från 1700-talet är den fysiska miljön inte optimal för funktionshindrade. Under senaste åren har huset anpassats för att vi ska vara mer tillgängliga, ett arbete som successivt pågår och där ansvaret delas mellan hyresgäst och hyresvärd.

På hemsidan finns den internationella symbolen för funktionsnedsättning. När man klickar på den kommer information om hur man tar sig in i huset om man sitter i rullstol.

För att stärka BRG:s uppdrag och leverans pågår ett arbete med att hitta nya ändamålsenliga lokaler som stödjer ett förändrat arbetssätt.

Den psykosociala miljön

Den psykosociala miljön präglas av den projekt- och kundstyrda organisation som BRG har, med högt tempo, många besök och möten.



Vi har idag en företagskulturgrupp som representeras av samtliga avdelningar, HR och företagsledning. Denna grupp arbetar med frågor inom områden som arbetssätt, arbetsmiljö och gemensamma frågor så som delaktighet, attityder mm.

Hälsogrupperna på BRG arbetar med att erbjuda aktiviteter som höjer medarbetarnas kunskap om varandras roller och uppdrag, främjar hälsa, trivsel och gemenskap.

Det nära ledarskapet innebär att cheferna ser, hör och bekräftar medarbetarna så att både gruppen och den enskilda individen växer. BRG arbetar årligen med medarbetarenkät och utvecklingssamtal för att stärka och utveckla individ och organisation.

Förvärvsarbete och föräldraskap (§5)

BRG ser positivt på föräldraledighet.

Många medarbetare, både kvinnor och män, har ett delat eller ensamt ansvar för barn. Att kombinera familjelivet med ett krävande arbete och ibland med resor, kan vara svårt. I de möten, seminarier eller arbetsuppgifter som vi själva kan styra över försöker vi ta hänsyn till behovet av att kunna förena arbetsliv och föräldraroll/familjeliv. Arbetstidsförkortning och arbete hemifrån är exempel på möjligheter som underlättar individens behov av lösningar.

Planering inför föräldraledighet har lett till att man med framgång valt, planerat och introducerat vikarier. Föräldralediga involveras i utvecklingsdagar och gemensamma aktiviteter. BRG:s kollektivavtal innebär att föräldrapenningen fylls ut till 80 % av faktiskt inkomst. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.

Kränkande särbehandling och trakasserier (§ 6)

Ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, accepteras inte på BRG. Målet skall årligen mätas och följas upp via medarbetarenkäten.

Lika behandling oavsett kön (§ 7-9)

BRG ser positivt på intern rörlighet och kompetensutveckling hos medarbetarna för att nå målen. Det budgeteras årligen för samtliga medarbetares kompetensutveckling. Alla medarbetare ska ha ett tydligt uppdrag med individuella mål, vilket ökar träffsäkerheten för rätt kompetensutvecklingsinsatser.

BRG annonserar i hög grad sina lediga tjänster på Arbetsförmedlingens och på BRGs egen hemsida. BRG månar om att ha en öppen rekryterings- och urvalsprocess som inte diskriminerar någon sökande utan välkomnar alla.

Jämställda löner (§10-12)

BRGs målsättning är att möjligheten till löneutveckling ska vara lika för både män och kvinnor. Som verktyg används BAS, ett gemensamt arbetsvärderingsverktyg i staden, för att på ett konkret sätt kunna jämföra löner bättre.

Mångfald

BRG skall vara en jämställd arbetsplats där män och kvinnor blir behandlade på lika villkor med samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller



uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Extern kommunikation

Vårt interna jämställdhetsarbete påverkar vårt externa arbete och påverkar också hur vi uppfattas som arbetsgivare. Den bild av näringslivet som vi på olika sätt förmedlar genom marknadsföring, presentationer, rapporter, kundtidning m.m. ska uppfattas som jämställd och för mångfald. I en diversifierad, totalt större arbetsmarknad ges bättre förutsättningar för män och kvinnor att förvärvsarbeta på lika villkor.

BRG vill också vara en attraktiv arbetsgivare som genom sin verksamhet är med och bidrar till ett mer jämställt samhälle, både genom externa satsningar ut mot kund men också hur vi arbetar med frågan internt – respekt för människors olikheter och respekt för våra olika yrkesroller.

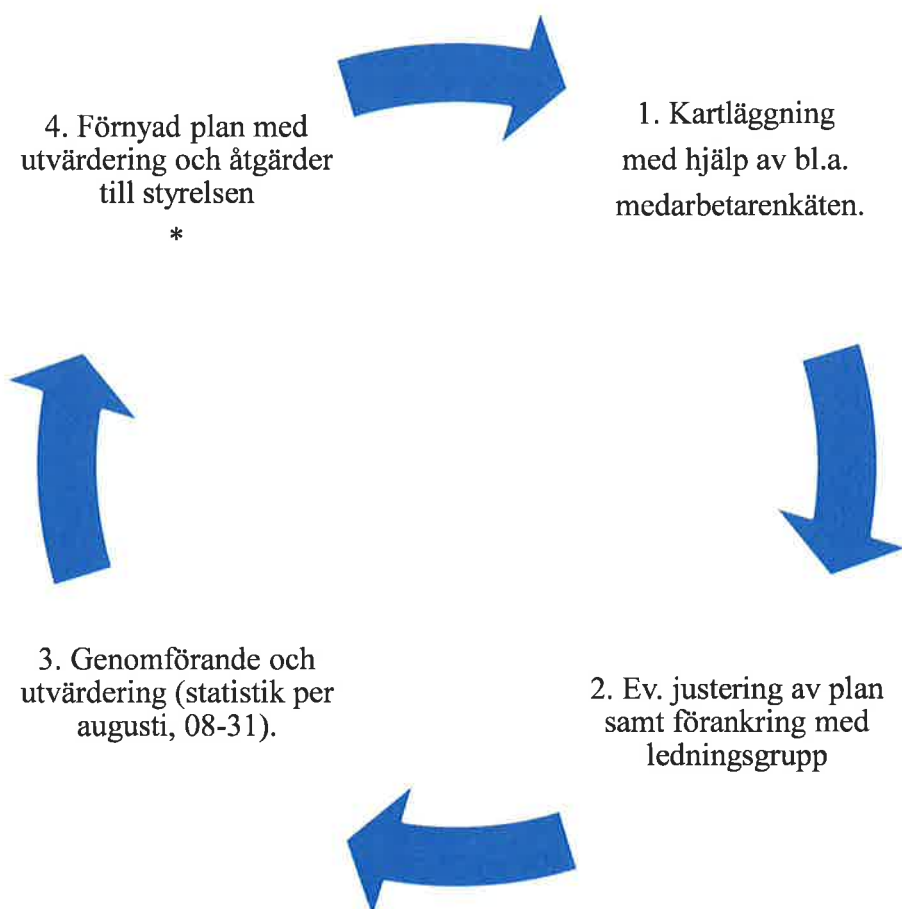


3. Jämställdhets- och mångfaldsgrupp

BRG har en roterande jämställdhetsgrupp, så att samtliga anställda skall ges möjlighet att delta i arbetet med jämställdhet och mångfald. Gruppen består av representanter från varje avdelning samt en representant från ledningsgruppen och HR. Gruppen får sitt uppdrag från ledningsgruppen och avrapporterar också sitt arbete dit. Tanken med en roterande jämställdhets- och mångfaldsgrupp är att:

- Kunskapen om jämställdhet och mångfald sprids i organisationen.
- Skapa delaktighet att arbeta både företagsövergripande och avdelningsvis
- Arbetet skapar delaktighet.
- Ta tillvara den kreativitet som återfinns hos alla medarbetarna.

Arbetet med jämställdhets- och mångfaldsplanen bygger på sambandet mellan kartläggning-handlingsplan-genomförande-utvärdering-ny plan med fokus på utvärderingsarbete.



*Till styrelsen vart tredje år. Däremellan årlig revision i ledningsgruppen.



4. 2015 års jämställdhets- och mångfaldsplan, resultat och utvärdering

LÅNGSIKTIGA MÅL	MÅL 2015	VAD HAR VI GJORT?	ANSVARIG
Arbetsplatsen skall vara tillgänglighets-anpassad	Ytterligare anpassa byggnaden utefter inventeringsplan.	Inga insatser av vare sig organisation eller hyresvärd är gjorda. Flyttprocess pågår.	Ledningen/HR
<p>Nolltolerans mot kränkningar och trakasserier</p> <p>BRG skall vara en öppen och fördomsfri arbetsplats -där det inte förekommer vare sig diskriminering eller trakasserier av något slag -där alla medarbetare behandlar varandra med respekt och -där alla medarbetare har lika rättigheter och skyldigheter oavsett kön, ålder, familjesituation, religion, etnisk bakgrund, sexuell läggning eller funktionshinder.</p>	Fortsätta arbetet att nå/behålla en nollvision inom detta område.	<p>Resultat i 2015 års medarbetarenkät visade att 11 % ansåg sig trakasserade i någon form under de senaste 12 månaderna. Ingen enskild individ har valt att gå vidare med detta till HR eller ledning.</p> <p>Ett bolagsgemensamt arbete med att stärka en positiv företagskultur pågår. Företagskulturgruppen har arbetat med frågor så som delaktighet, arbetstid, löneöversyn, arbetsflöde i kundens resa samt resultaten från medarbetarenkäten, kränkningar inkluderat..</p> <p>Varje chef ansvarar för att prata med medarbetarna om kränkande särbehandling, både i grupp men också i ufs/medarbetarsamtal om vad vi kan förbättra för att uppnå 0-tolerans.</p> <p>BRG:s mall för medarbetarsamtal är omarbetad och utvecklad. Större fokus ligger nu på bl.a relationer mellan medarbetare och chef.</p>	Jämställdhetsgruppen /Ledningen/HR
<p>Lika behandling oavsett kön</p> <p>Inga osakliga löneskillnader pga kön ska förekomma på lika eller likvärdiga arbetsuppgifter med sambördig kompetens och erfarenhet på BRG.</p>	Inga osakliga löneskillnader pga kön.	Arbetsvärdering enligt BAS är genomförd. Vid löneöversynen 2015 justerades ett antal löner utifrån jämställdhetsperspektivet.	HR/ ledning
<p>Kommunikation</p> <p>BRG:s sätt att kommunicera internt och med omvärlden ska präglas av jämställdhet i alla situationer.</p>	Skapa diskussioner, samtal, dialog som ger ökad kunskap och insikt i frågor som rör jämställdhet och mångfald.	Fortsatt arbete med fokus på att vårt marknadsföringsmaterial och våra seminarier speglar jämställdhet och mångfald.	Ledningen /Jämställdhetsgruppen



LÅNGSIKTIGA MÅL	MÅL 2015	VAD HAR VI GJORT?	ANSVARIG
Arbetsplatsen skall vara tillgänglighets-anpassad	Ytterligare anpassa byggnaden utefter inventeringsplan.	Inga insatser av vare sig organisation eller hyresvärd är gjorda. Flyttprocess pågår.	Ledningen/HR
Nolltolerans mot kränkningar och trakasserier BRG skall vara en öppen och fördomsfri arbetsplats -där det inte förekommer vare sig diskriminering eller trakasserier av något slag -där alla medarbetare behandlar varandra med respekt och -där alla medarbetare har lika rättigheter och skyldigheter oavsett kön, ålder, familjesituation, religion, etnisk bakgrund, sexuell läggning eller funktionshinder.	Fortsätta arbetet att nå/behålla en nollvision inom detta område.	Resultat i 2015 års medarbetarenkät visade att 11 % ansåg sig trakasserade i någon form under de senaste 12 månaderna. Ingen enskild individ har valt att gå vidare med detta till HR eller ledning. Ett bolagsgemensamt arbete med att stärka en positiv företagskultur pågår. Företagskulturgruppen har arbetat med frågor så som delaktighet, arbetstid, löneöversyn, arbetsflöde i kundens resa samt resultaten från medarbetarenkäten, kränkningar inkluderat.. Varje chef ansvarar för att prata med medarbetarna om kränkande särbehandling, både i grupp men också i ufs/medarbetarsamtal om vad vi kan förbättra för att uppnå 0-tolerans. BRG:s mall för medarbetarsamtal är omarbetad och utvecklad. Större fokus ligger nu på bl.a relationer mellan medarbetare och chef.	Jämställdhetsgruppen /Ledningen/HR
Lika behandling oavsett kön Inga osakliga löneskillnader pga. kön ska förekomma på lika eller likvärdiga arbetsuppgifter med sambördig kompetens och erfarenhet på BRG.	Inga osakliga löneskillnader pga kön.	Arbetsvärdering enligt BAS är genomförd. Vid löneöversynen 2015 justerades ett antal löner utifrån jämställdhetsperspektivet.	HR/ ledning
Kommunikation BRG:s sätt att kommunicera internt och med omvärlden ska präglas av jämställdhet i alla situationer.	Skapa diskussioner, samtal, dialog som ger ökad kunskap och insikt i frågor som rör jämställdhet och mångfald.	Fortsatt arbete med fokus på att vårt marknadsföringsmaterial och våra seminarier speglar jämställdhet och mångfald.	Ledningen /Jämställdhetsgruppen



Fokus under 2015/2016 har legat på följande områden:

Under 2015 genomförde Göteborg Stad en medarbetarenkät. BRG deltog bolagsövergripande och också nedbrutet på avdelningsnivå. Vi kan konstatera att vi fortfarande har 11 % av medarbetarna som upplever sig trakasserade i någon form under de senaste 12 månaderna. Utifrån detta resultat togs beslut om att utveckla denna frågeställning i mallen för medarbetarsamtal.

Vid 2015 års två utvecklingsdagar låg fokus på kommunikation, verksamhetsstrategiska utmaningar samt tillfälle för social samvaro.

Under 2015 har mallen för medarbetarsamtal arbetats om. Vi lägger idag större fokus på relationer mellan chef/medarbetare men också mellan medarbetare i stort för att om möjligt fånga orsaker till upplevda trakasserier i organisationen. Nya mallen har frågeställningar som rör ämnen så som motivation, tydlig rollbeskrivning, upplevd hälsa och balans i livet.

Vi anordnar en gång i månaden interna frukostmöten i syfte att öka delaktigheten för medarbetarna. Vid varje tillfälle presenteras projekt/aktivitet/arbete av medarbetare för att öka kunskapen och förståelsen för verksamhetens olika uppdrag – på så sätt blir alla bättre ambassadörer för verksamheten. Samtidigt lär vi känna våra kollegor bättre, både i sin roll på BRG men också som person.

I och med att jämlikhet och jämställdhet blivit en prioriterad fråga i Göteborgs Stads budget kommer arbetet under nästkommande treårs period ha mer fokus på extern påverkan av våra insatser.

Under Q1 och Q2 2017 kommer sittande jämställdhetsgrupp arbeta fram en checklista där det, inför varje aktivitet/mässa/seminarie/utskick mm säkerställs att man alltid arbetar utefter likabehandlingsplanen.

2017 kommer ytterligare mätetal adderas till statistiken.

- Andel anställda som är partiellt föräldralediga, jämförelse kvinnor och män
- Kvinnors andel av männens lön
- Könsfördelning styrelsen
- Talarstatistik styrelsen



Likabehandlingsplan 2017, mål och åtgärdsförslag

LÅNGSIKTIGA MÅL 2017-2019	MÅL 2017	FÖRSLAG TILL ÅTGÄRD	ANSVAR
BRG:s arbetsplatser skall vara tillgängliga för alla.	Beslut kommer att tas av styrelsen Q4 2016 ang flytt till nya lokaler. Arbetsgrupp kommer att arbeta fram förslag på arbetsplats som på bästa sätt stöttar BRG:s verksamhet att nå sina övergripande mål.	Planering och genomförande av flytt.	Ledningen/Arbetsgrupp-flytt
Den arbetsrelaterade långtidssjukfrånvaron bör vara noll. Korttidssjukfrånvaron bör vara under 1,5 %.	Den arbetsrelaterade långtidssjukfrånvaron bör vara noll. Korttidssjukfrånvaron bör vara under 1,5 %.	Tydliga uppdragsbeskrivningar. Ett nära ledarskap med månatliga uppföljningssamtal.	Chefer
Nolltolerans mot kränkningar och trakasserier	Fortsätta arbetet att nå/behålla en nollvision inom området Kränkande särbehandling och trakasserier. Under 2017 arbeta med medarbetarskapet.	Gruppen för Företagskultur arbetar fram aktiviteter som ska förflytta BRG:s kultur framåt. Därmed hoppas vi skapa ett förhållningssätt mot varandra som upplevs respektfullt och därmed minska trakasserier.	Arbetsgrupp – företagskultur/Ledningen
Lika behandling oavsett etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Inga osakliga löneskillnader pga. kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, ålder ska förekomma på lika eller likvärdiga arbetsuppgifter med sambördig kompetens och erfarenhet på BRG.	Alla medarbetare ska veta varför de har den lön de har utifrån BRG:s lönekriterier. Tydlig rollbeskrivning i BAS samt dokumenterade individuella mål.	Utbildning för chefer och medarbetare i löneprocessen.	Chefer
Öka mångfalden inom BRG	Öka mångfalden inom BRG.	Vid varje rekrytering beakta det långsiktiga målet.	Jämställdhetsgruppen Chefer HR
Kommunikation BRG:s sätt att kommunicera internt och med omvärlden ska präglas av jämställdhet i alla situationer.	BRG ska upplevas som en partner, arbetsgivare, som arbetar för ett jämställt och inkluderande jämlikt samhälle.	Säkerställa inför externa aktiviteter att material, medverkande m.m. speglar jämställdhet och mångfald. Ta fram en checklista för detta. Det ska finnas en tydlig respekt för varandras olikheter.	Samtliga medarbetare



BILAGA 1

MÅL OCH HANDLINGSPLAN för att förebygga diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen Business Region Göteborg, bilaga 1

Mål

BRG skall vara en öppen och fördomsfri arbetsplats

- där det inte förekommer vare sig diskriminering eller trakasserier av något slag
- där alla medarbetare behandlar varandra med respekt och där alla medarbetare har lika rättigheter och skyldigheter.

Diskrimineringslagen

Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringsförbud

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren:

- Är arbetstagare
- Gör en förfrågan om eller söker arbete
- Söker eller fullgör praktik
- Står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft

DEFINITIONER

Diskriminering kan vara såväl *direkt diskriminering* som *indirekt diskriminering*. Exempel på direkt diskriminering kan vara att en arbetssökande eller arbetstagare med samma erfarenhet, kunskaper och personlighet på grund av kön eller sexuell läggning eller etnisk bakgrund eller funktionshinder missgynnas genom att arbetsgivaren behandlar honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat andra personer. Exempel på indirekt diskriminering kan vara att arbetssökande eller en arbetstagare på grund av kön eller sexuell läggning eller etnisk bakgrund eller funktionshinder missgynnas genom att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personen.

Kränkande särbehandling utgör ett samlingsbegrepp för vuxenmobbing, psykiskt våld, social uteslutning och alla former av trakasserier. Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Exempel på kränkande särbehandling är:

- Hot och skapande av rädsla
- Medvetna förolämpningar, hån och ovänligt bemötande (utfrysning, mobbing)
- Förnedringar, sexuella trakasserier, anspelningar, icke önskvärd fysisk beröring
- Förtal av individ eller hans/hennes familj
- Utdelande av ”administrativa straffsanktioner”, t ex omotiverat fråntagande av arbetsuppgifter eller arbetsrum.



Trakasserier avser ett ovälkommet uppträdande som kränker arbetstagarens integritet och som har samband med oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Det kan vara upprepade händelser men ibland också en enstaka händelse. Trakasserier är att betrakta som kränkande särbehandling.

Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö.

Exempel på sexuella trakasserier är

- tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
- ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- pornografiska bilder och skämt

Arbetsgivaren är skyldig att förebygga sexuella trakasserier även om man tror att det inte förekommer på arbetsplatsen.

Med **sexuell läggning** avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Med **etnisk tillhörighet** avses nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Med **funktionshinder/funktionsnedsättning** avses 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.

Könsöverskridande identitet eller uttryck avser 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.

VAD SÄGER LAGEN...

Diskrimineringslagstiftningen:

Arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren skulle behandlat personer med annat kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder i motsvarande situation (**direkt diskriminering**).

Arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt, som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med visst kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (**indirekt diskriminering**).

Arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt lagen.



Arbetsgivare, som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder av en annan arbetstagare, skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och vidta skäligen åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Observera att

Gemensamt för dessa ”diskrimineringslagar” är att arbetsgivaren i vissa fall kan bli skadeståndsskyldig. Det kommer således vid arbetsrättsliga tvister om tillämpning av lagarna att ställas stora krav på arbetsgivaren att visa att den inte gjort sig skyldig till diskriminering eller trakasserier etc.

Gemensamt ansvar - reagera

Både chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar att verka för att målet uppnås och efterlevs. Det är vårt gemensamma ansvar att fånga upp tidiga signaler som t ex ryktesspridning och mistänkliggörande av arbetskamrat, om arbetskamrat undviks eller själv känner sig tvungen att isolera sig. Om Du som medarbetare ser/hör/upplever diskriminering eller trakasserier så reagera och säg ifrån med en gång.



HANDLINGSPLAN vid en upplevd diskriminering eller trakasseri

Målsättning

Målsättningen är att när någon upplever att diskriminering eller trakasserier har uppkommit skall BRG snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna upphör.

Vad ska den drabbade göra?

- Säg ifrån till den som trakasserar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig. Du kan göra det skriftligt. Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar.
- Tala med andra, i första hand din chef. Jämställdhetsgruppen finns också som ett stöd för medarbetarna om man vill prata.
- För dagbok. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjort, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelsen behöver anmälas till arbetsgivaren. Involvera gärna HR-avdelningen i ett tidigt skede.

Anmälan till arbetsgivaren

Om ovanstående inte hjälper bör du göra en anmälan till närmsta chef, HR-chef, vice VD eller VD. Det är viktigt att företaget får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så snart hon/han får kännedom om det. En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserierna kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (Diskrimineringslagen)

Handläggning vid anmälan

- **Enskilt samtal** med den som utsatts samt att personen erbjuds samtal med oberoende person, exempelvis via företagshälsovården. Hjälp den som utsatts med att **dokumentera** det som hänt. Detta kan också företagshälsovården hjälpa till med. Ska ske inom 48 timmar.
- **Enskilt samtal** med den person som utövat handlingen - samtala med honom/henne och gör klart att trakasserierna inte bara är oacceptabla utan också förbjudna.
- Om problemet avser en hel personalgrupp - ta upp frågan i gruppen.
- **Utred omständigheterna och i förekommande fall vidta åtgärder** som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier, Diskrimineringslagen.
- Uppföljning.



KONSEKVENSER

i händelse av diskriminering/trakasseri:

- Den som utövat handlingen ges en påföljd som får bedömas utifrån varje enskilt fall.
- Att mobba eller trakassera en arbetskamrat betraktas som en försummelse i anställningen. Enligt KFS Fastighets- och Näringslivsavtal § 4 mom 1 kan skriftlig varning utdelas som disciplinpåföljd.
- Vid allvarigare förseelser kan det prövas om personen som utövat handlingen bör omplaceras.
- I allvarigare och upprepade fall kan det bli fråga om uppsägning av personliga skäl enligt 7 § LAS.



BILAGA 2

Diskrimineringslagen 13§, 4§-12§

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9§§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall göra enligt 11§.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Arbetsförhållanden

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, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

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 oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder..

Rekrytering

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. Arbetsgivare ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

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

- a. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- b. 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. Bedömningen ska avse skillnader mellan:

- c. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- d. grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som ett likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21,22 och 56 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7,9 och 10§ sekretesslagen (1980:100).medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7,9 och 10§ sekretesslagen (1980:100).



BILAGA 3**Statistik, (augusti 2016)**

I följande statistik ingår samtliga anställda per 2016-08-31 på Business Region Göteborg AB, både deltids- och heltidsanställda samt vikarier, totalt 95 stycken.

Tjänstebenenämningar uppdelat per titel:

Tjänstebenenämning	Kvinnor	Män	Könsfördelning i procent
Analytiker	0	1	0/100
Ansvarig	0	1	0/100
Besökssamordnare	1	0	100/0
Chef	2	2	50/50
Controller	1	1	50/50
HR/Ekonomiassistent	1	0	100/0
Etableringsrådgivare	2	1	67/33
EU Affairs representative	1	0	100/0
EU-rådgivare	2	0	100/0
Företagslots	0	2	0/100
Gruppchef	2	5	28/72
HR-utvecklare	1	0	100/0
IT-ansvarig	0	1	0/100
IT-tekniker	0	1	0/100
Jurist	1	0	100/0
Kommunikationsansvarig	5	0	100/0
Kommunikatör	3	3	50/50
Koordinator	9	1	90/10
Kundansvarig/företagsrådgivare	4	2	67/33
M&K ansvarig	3	0	100/0
M&K projektledare	2	1	67/33
Näringslivsutvecklare	5	2	72/28
Områdesansvariga	0	2	0/100
Projektledare	3	8	27/73
Projektsamordnare	1	0	100/0
Receptionist	1	0	100/0
Redaktör	1	1	50/50
Redovisningsansvarig	1	0	100/0
Regional samordnare	1	0	100/0
Systemansvarig	1	0	100/0
VD	0	1	0/100
VVD	1	0	100/0
VD assistent	1	0	100/0
Verksamhetsansvarig	1	0	100/0
Verksamhetsstrateg	2	0	100/0
Totalt 95	59	36	

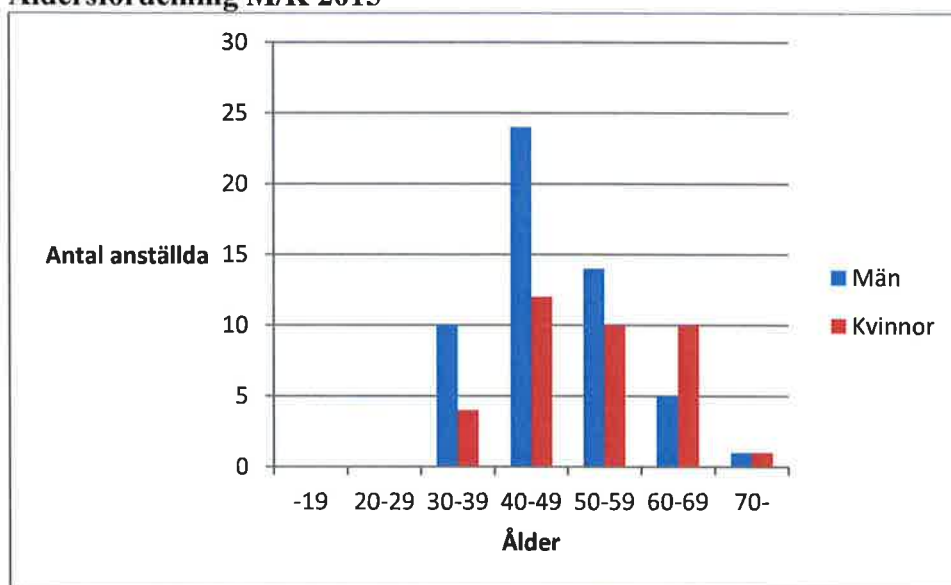


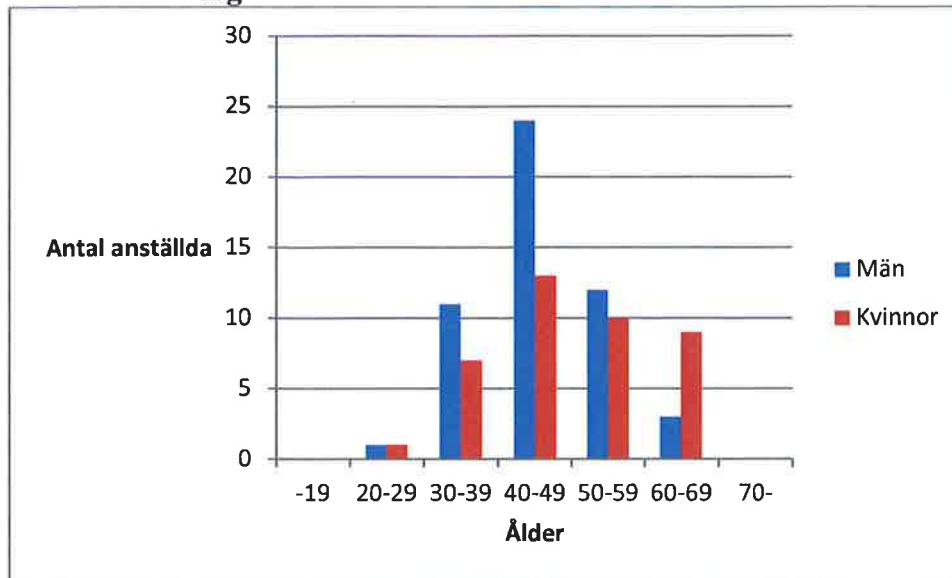
Antal anställda	2016	2015	2014
Kvinnor	55 st	48 st	46 st
Män	37 st	28 st	23 st

Procent			
Kvinnor	60%	64%	67%
Män	40%	36%	33%

Medelålder	2016	2015
Kvinnor	46 år	48 år
Män	48 år	51 år
Totalt	47 år	49 år

Åldersfördelning M/K 2015



Åldersfördelning M/K 2016

Anställningsform	2016	2015	2014
Tillsvidareanställda	77 st	75 st	77 st
Tidsbegränsade anställningar	15 st	12 st	15 st

Procent			
Tillsvidareanställda	84%	87%	84%
Tidsbegränsade	16%	13%	16%

Tillsvidareanställda	2016	2015	2014
Kvinnor	49 st	48 st	51 st
Män	28 st	27 st	26 st

Procentuell fördelning			
Kvinnor	89%	87 %	82%
Män	76%	84 %	84%

Tidsbegränsad anställning	2016	2015	2014
Kvinnor	6 st	7 st	11 st
Män	9 st	5 st	5 st

Procentuell fördelning			
Kvinnor	11%	13%	18%
Män	24%	16%	16%



Heltidsarbetande	2016	2015	2014
Kvinnor	41 st	45 st	54 st
Män	31 st	29 st	26 st

Procent			
Kvinnor	45%	52%	59%
Män	34%	34%	29%

Deltidsarbetande	2016	2015	2012
Kvinnor	13 st	8 st	8 st
Män	7 st	5 st	4 st

Procent			
Kvinnor	15%	10%	9%
Män	8%	6%	5%

Sjukfrånvaro

(i förhållande till årsarbetare)

2016-08-31	Totalt	Män		Kvinnor
Årsarbetare jan-aug	84			
Sjukfrånvaro inkl långtidssjukfrånvaro	4,72%	3,0 %		5,9 %
Sjukfrånvaro exkl långtidssjukfrånvaro	1,5%	0,8 %		1,9 %
Sjukfrånvaro i åldern 29 år och yngre	0,75%	0,75 %		0 %
Sjukfrånvaro 30-49 år	3,11%	0,99%		4,11%
Sjukfrånvaro 50 år -	7,45%	5,05 %		10,26 %

2015-08-31	Totalt	Män		Kvinnor
Årsarbetare jan-aug	83	-		-
Sjukfrånvaro inkl långtidssjukfrånvaro	4,9 %	1,7 %		6,6 %
Sjukfrånvaro exkl. långtidssjukfrånvaro	3,5 %	1,7 %		4,5 %
Sjukfrånvaro i ålder 29 år och yngre	0%	0 %		0 %
Sjukfrånvaro 30-49 år	4,58 %	1,66 %		5,82 %
Sjukfrånvaro 50 år -	5,4 %	1,65 %		8,6 %



Rekrytering och tillsättning av tjänster/avgångar.

Under perioden har följande nyrekryteringar/avgångar gjorts:
17nyanställningar och 12 avgångar totalt.

Tillsättningar:	Män:	10 st - 2 TV, 8 visstidsanställningar
	Kvinnor:	7 st - 1 tillsvidare, 5 visstidsanställningar, 1 vikariat
Avgångar:	Män:	4 st - 3 visstidsanställningar, 1 vikariat
	Kvinnor:	8 st - 3 tillsvidare, 3 visstidsanställningar, 2 vikariat





BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Organisation	Dokumenttyp		
Business Region Göteborg AB	Plan/måldokument		
Dokumentets Namn		Datum - Upprättad	Sida
Likabehandlingsplan		2016-10-10	1 (7)
Ansvarig avdelning	Utgåva	Datum - Senast uppdaterad	
HR	A1	2017-12-13	

Likabehandlingsplan 2018-2019 – med årlig revision

Innehållsförteckning

Sid

1. Inledning	2
2. Organisation	2
3. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder (3 kap, 2, 5§§)	3
4. Arbetsgivarens riktlinjer och rutiner mot trakasserier (6 §)	4
5. Lönekartläggning (8, 9, 10 §§)	4
6. Dokumentation (13 §)	4
7. Resultat och utvärdering av mål 2017	5
8. Långsiktiga mål 2018 och 2019	6

Bilagor

1. Mål- och handlingsplan för att förebygga diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen, inkl. utredning
2. Statistik

Likabehandlingsplan för Business Region Göteborg 2018-2019 – med årlig revision

1. Inledning

Business Region Göteborg AB (BRG) arbetar med att skapa en företagskultur som genomsyras av lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.

Likabehandlingsplanen för 2018 och 2019 är något omarbetade och omformulerade utifrån beslutad Likabehandlingsplanen 2017 – 2019. Utifrån den utvärdering vi genomförde 2017 framkom behov av att uttrycka målen utifrån ett mer övergripande perspektiv och med något mer tydligare aktiviteter och uppföljning, detta också med stöd av den nya Diskrimineringslagen. Likabehandlingsplanen har också kompletteras med Kommunfullmäktiges mål för 2018.

Vi har alla ett gemensamt ansvar att skapa en företagskultur, där våra samtal, attityder, koder, dagliga rutiner och vårt arbetssätt är inkluderande, där alla känner att arbetsplatsen är möjlig för alla. Vi har också ett ansvar att möta våra kunder, partners och gäster på ett lika inkluderande sätt.

Vårt interna jämställdhets- och mångfaldsarbete påverkar vårt externa arbete som i sin tur påverkar hur vi uppfattas som arbetsgivare. Den bild av näringslivet som vi på olika sätt förmedlar genom marknadsföring, presentationer, rapporter, kundtidning m.m. ska uppfattas som jämställd och för mångfald. I en diversifierad, totalt större arbetsmarknad ges bättre förutsättningar för män och kvinnor att förvärvsarbeta på lika villkor.

Likabehandlingsplanen för Business Region Göteborg AB (BRG) ingår i ordinarie budgetarbete och årsredovisning. Likabehandlingsplanen är treårig och revideras och följs upp årligen. Likabehandlingsplanen är tagits fram av Företagskulturgruppen/Skyddskommittén med beslut i ledningsgruppen och därefter beslut i styrelsen.

Likabehandlingsplanens utgångspunkter är, Diskrimineringslagen (DL) som är förändrad från och med 1 januari 2017, Arbetsmiljölagen, Göteborgs Stads jämställdhetsplan samt Göteborgs Stads budget 2018.

2. Organisation

BRG:s Företagskulturgrupp/Skyddskommitté har i uppgift att arbeta med frågor som skall skapa delaktighet och koppla starkt till våra medarbetares arbetsmiljö i syfte att förflytta BRG:s företagskultur och arbetsmiljö framåt. Gruppen ansvarar också för att arbeta med uppföljning av arbetsgivarens ansvar med de aktiva åtgärderna som avses i Diskrimineringslagen. Varje deltagare i gruppen har i uppdrag att initiera, driva och följa upp det arbete som initieras och beslutas. Dels i sina respektive avdelningar och i Företagskulturgruppen/Skyddskommittén utifrån ett tydligt helhetsperspektiv. Samtliga anställda ges då möjlighet att delta i arbetet och vi tar tillvara kreativiteten hos alla medarbetare. Gruppen består av VD, vVD, HR-chef, HR-utvecklare, skyddsombud och en medarbetarrepresentant från varje avdelning. Gruppen skall representeras utifrån ett mångfaldsperspektiv. Gruppen får sitt uppdrag från ledningsgruppen och avrapporterar också sitt arbete dit.

De aktiva åtgärderna utifrån Diskrimineringslagen och de årliga arbetsmiljöriskbedömningarna sammanförs och genomförs minst en gång per år i samband med analys och arbete med medarbetarenkäten, eller vid behov, se även Lokal anvisning – Systematiskt arbetsmiljöarbete.

3. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder (3 kap, 2, 5 §§ DL)

Betoningen ligger på ett förebyggande och främjande arbete med syfte att verka för lika rättigheter och möjligheter. Vilket innebär att vi som arbetsgivare skall;

Undersöka risker

Analysera

Vidta åtgärder

Följa upp

Åtgärderna följer strukturerna i arbetsmiljölagstiftningens krav, vilka beskrivs i för BRG Lokal anvisning – Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De aktiva åtgärderna utifrån Diskrimineringslagen och de årliga arbetsmiljöriskbedömningarna sammanförs och genomförs minst en gång per år i samband med analys och arbete med medarbetarenkäten, eller vid behov.

a. Arbetsförhållanden

BRG, har ett helhetsperspektiv på medarbetaren. Det är viktigt att balansen mellan arbete, familj och fritid är god, då skapar vi ett arbetsklimat med hög trivsel och motivation. Därför ska vårt arbete präglas av respekt för individen och medarbetarskap med möjlighet till utveckling. Ett tydligt och inkluderande ledarskap bidrar till engagerade och motiverade medarbetare. Vi har alla ett eget ansvar att leda BRG i utveckling, att agera, påverka, involvera och ta beslut.

Den fysiska miljön på BRG skall lämpa sig för alla så gott det går inom befintliga lokaler. För att stärka BRG:s uppdrag och leverans pågår ett arbete med att hitta nya ändamålsenliga lokaler som stödjer ett utvecklande och målinriktat arbetssätt, både för den interna arbetsmiljön, som vår externa leverans.

BRG:s lokaler är i viss mån tillgänglighetsanpassade, på vår hemsida finns en internationell symbol som visar att våra lokaler är anpassade för funktionsnedsättning

Den psykosociala miljön präglas av den projekt- och kundstyrda organisation som BRG har, med högt tempo, många besök och möten.

Vi har idag en Företagskulturgrupp/Skyddskommitté som representeras av samtliga avdelningar, HR och företagsledning. Denna grupp arbetar med frågor främst inom områden som likabehandling, arbetssätt, arbetsmiljö och gemensamma frågor så som delaktighet, attityder mm. Hälsogruppen på BRG arbetar med att erbjuda aktiviteter som höjer medarbetarnas kunskap om varandras roller och uppdrag, främjar hälsa, trivsel och gemenskap.

Det nära ledarskapet innebär att cheferna ser, hör och bekräftar medarbetarna så att både gruppen och den enskilda individen utvecklas, som ytterst bidrar till att BRG:s mål uppnås och att organisationen utvecklas. BRG har flera olika verktyg som stödjer dialog mellan individ och chef, såsom Medarbetarsamtal, regelbundna uppföljningssamtal samt bedömningssamtal inför löneöversyn. Medarbetarenkät och mätningen om delaktighet är andra verktyg som stödjer i arbetet.

b. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

BRG:s målsättning är att möjligheten till löneutveckling och andra anställningsvillkor, ska vara lika för både män och kvinnor, men även inkludera övriga diskrimineringsgrunder. Som verktyg används BAS, ett gemensamt arbetsvärderingsverktyg i staden, för att på ett konkret sätt kunna jämföra löner bättre.

c. Rekrytering och befordran

BRG ser positivt på intern rörlighet och anpassad kompetensutveckling hos medarbetarna för att nå målen. BRG:s utgångspunkt är att alla lediga tjänster annonseras på Arbetsförmedlingens och på BRG:s egen hemsida. BRG har en öppen rekryterings- och urvalsprocess som inte missgynnar eller diskriminerar sökande.

d. Utbildning och övrig kompetensutveckling

Det budgeteras årligen för samtliga medarbetares kompetensutveckling. Alla medarbetare ska ha ett tydligt uppdrag med individuella mål, vilket ökar träffsäkerheten för rätt kompetensutvecklingsinsatser.

e. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

BRG ser positivt på föräldraledighet. Många medarbetare, både kvinnor och män, har ett delat eller ensamt ansvar för barn. Att kombinera familjelivet med ett krävande arbete och ibland med resor, kan vara svårt. I de möten, seminarier eller arbetsuppgifter som vi själva kan styra över försöker vi ta hänsyn till behovet av att kunna förena arbetsliv och föräldraroll/familjeliv. Arbetstidsförkortning och arbete hemifrån är exempel på möjligheter som underlättar individens behov av lösningar. Planering inför föräldraledighet har lett till att man med framgång valt, planerat och introducerat vikarier. Föräldralediga involveras i utvecklingsdagar och gemensamma aktiviteter. BRG:s kollektivavtal innebär att föräldrapenningen fylls ut till 80 % av faktiskt inkomst. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.

På BRG har vi så kallad förtroendearbetstid, vilket gör det möjligt att med frihet under ansvar lägga upp sitt arbete, läs gärna mer i Personalhandboken.

4. Arbetsgivarens riktlinjer och rutiner mot trakasserier (6 §)

Ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, accepteras inte på BRG. Målet skall årligen mätas och följas upp genom medarbetarenkäten. Bilaga 1, Mål och handlingsplan i syfte att förebygga diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen.

5. Lönekartläggning (8, 9, 10 §§)

Årligen genomförs lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män samt även andra anställningsvillkor.

Lönekartläggningen omfattar att kartlägga, analysera och dokumentera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
- löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön.

6. Dokumentation (13 §)

Arbetet med de aktiva åtgärderna i enlighet med 4-10 §§ skall skriftligen dokumenteras.

7. Resultat och utvärdering av mål 2017

Företagskulturgruppen har fått ett formellt uppdrag tillika Skyddskommitté. Jämställdhetsgruppens uppdrag har också inkluderats i Företagskulturgruppen/Skyddskommittén. Effekterna av att slå ihop de olika gruppernas arbete och insatser har gett ett mer målinriktat, effektivt och kvalitetssäkrat arbetssätt.

Fortsatt har Hälsogruppen anordnat frukostmöten i syfte att öka delaktigheten för medarbetarna. Vid varje tillfälle presenteras projekt/aktivitet/arbete av medarbetare för att öka kunskapen och förståelsen för verksamhetens olika uppdrag – på så sätt blir alla bättre ambassadörer för verksamheten. Samtidigt lär vi känna våra kollegor bättre, både i sin roll på BRG men också som individ.

LÅNGSIKTIGA MÅL 2017-2019	MÅL 2017	VAD HAR VI GJORT	ANSVAR
<i>BRG:s arbetsplatser skall vara tillgängliga för alla.</i>	<i>Beslut kommer att tas av styrelsen Q4 2016 ang flytt till nya lokaler. Arbetsgrupp kommer att arbeta fram förslag på arbetsplats som på bästa sätt stöttar BRG:s verksamhet att nå sina övergripande mål.</i>	<i>Planering och beslut av flytt sker under Q1 2018. Workshops har vid 2 tillfällen under året anordnats för samtliga medarbetare, med syfte att ha möjligheten att påverka den nya arbetsplatsens utformning.</i>	<i>Ledningsgrupp/HR</i>
<i>Den arbetsrelaterade långtidssjukfrånvaron bör vara noll. Korttidssjukfrånvaron bör vara under 1,5 %.</i>	<i>Den arbetsrelaterade långtidssjukfrånvaron bör vara noll. Korttidssjukfrånvaron bör vara under 1,5 %.</i>	<i>Tydliga uppdragsbeskrivningar. Ett nära ledarskap med månatliga uppföljningssamtal. Samarbete med hälsocoach har inletts och är mycket framgångsrikt och uppskattat. Vid utvecklingsdagarna genomfördes bl.a. seminarium och workshop kring självledarskap</i>	<i>Ledning/Chefer</i>
<i>Nolltolerans mot kränkningar och trakasserier</i>	<i>Fortsätta arbetet att nå/behålla en nollvision inom området Kränkande särbehandling och trakasserier. Under 2017 arbeta med medarbetarskapet.</i>	<i>Alla avdelningar har diskuterat sina resultat utefter medarbetarenkäten. Mätning om hur delaktiga alla känner sig på BRG, sker 2 gånger per år. Resultat, vi har ökat upplevelsen från första mätningen med 9 enheter, från 58 till 67.</i>	<i>Ledning/Arbetsgrupp – företagskultur</i>
<i>Lika behandling oavsett etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Inga osakliga löneskillnader pga. kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, ålder ska förekomma på lika eller likvärdiga arbetsuppgifter med sambördig kompetens och erfarenhet på BRG.</i>	<i>Alla medarbetare ska veta varför de har den lön de har utifrån BRG:s lönekriterier. Tydlig rollbeskrivning i BAS samt dokumenterade individuella mål.</i>	<i>Utbildning för samtliga medarbetare och chefer i löneprocessen har erbjudits vid 2 tillfällen inför 2017.</i>	<i>Chefer/HR</i>

LÅNGSIKTIGA MÅL 2017-2019	MÅL 2017	VAD HAR VI GJORT	ANSVAR
Öka mångfalden inom BRG	Öka mångfalden inom BRG.	Vid varje rekrytering beaktas det långsiktiga målet.	Jämställdhetsgruppen Chefer HR
<i>Kommunikation</i> BRG:s sätt att kommunicera internt och med omvärlden ska präglas av jämställdhet i alla situationer.	BRG ska upplevas som en partner, arbetsgivare, som arbetar för ett jämställt och inkluderande jämlikt samhälle.	Säkerställa inför externa aktiviteter att material, medverkande m.m. speglar jämställdhet och mångfald. Ta fram en checklista för detta. Det ska finnas en tydlig respekt för varandras olikheter.	Samtliga medarbetare

8. Långsiktiga mål 2018 och 2019

De långsiktiga målen för BRG 2018 och 2019 kommer att omfatta det yttersta perspektivet att vara en attraktiv arbetsgivare, med delmålen; Kompetensförsörjning, Frisk arbetsplats, Diskriminering/Trakasserier/Likabehandling och Kommunikation.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål 2018	Uppdrag	Ansvar
De mänskliga rättigheterna ska genomsyra Göteborgs Stads verksamheter	Likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet skall gälla både ur invånar- och medarbetarperspektiv.	Alla nämnder och styrelser. Skall genomföras 2018.
Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra.	Andelen chefer födda utanför Norden ska öka kraftigt och aktivt följas upp. Andelen kvinnliga chefer inom manligt dominerande verksamheter ska överstiga andelen kvinnor inom samma verksamhet.	Alla nämnder och styrelser. Ska genomföras 2018. Alla nämnder och styrelser. Ska genomföras 2018.

Attraktiv arbetsgivare

Delmål 2018	Uppdrag/aktivitet	Ansvar
Kompetensförsörjning	BRG står inför fortsatt strategiska utmaningar, varför rätt kompetens hos medarbetarna är ett prioriterat område att utveckla. En genomlysning av behov kring framtida roller och befattningar samt vilken rörlighet och flexibilitet inom BRG som är möjlig kommer att genomföras. Uppföljning: Utvärdering av genomlysning	Chefer/HR
Frisk arbetsplats	Trivsel, känna tillit, förtroende, delaktighet, kunna påverka sin arbetssituation, ha kul med balans i livet. Engagerade och motiverade medarbetare som leder till högre leverans och träffsäkerhet mot mål. Arbeta fram en Code of Conduct. Införa ytterligare gemensamhetsaktiviteter/dagar utöver våra gemensamma utvecklingsdagar.	Chefer/HR

	Uppföljning: Medarbetarenkät, mätning om delaktighet, ufs, medarbetarsamtal	
Delmål 2018	Uppdrag/aktivitet	Ansvar
Diskriminering/Trakasserier/ Likabehandling	<p>Ingen på BRG, vare sig medarbetare eller kund skall känna sig utsatt eller mindre värd.</p> <p>Arbetet med att utveckla och förflytta vår företagskultur är en del i att skapa förutsättningar för en stimulerande och inkluderande arbetsmiljö.</p> <p>Kompetenshöjande insatser i form av Work-shop för samtliga medarbetare.</p> <p>Uppföljning: Medarbetarenkät, medarbetarsamtal, ufs</p>	Chefer/HR
Kommunikation	<p>BRG skall upplevas som en organisation som är inkluderande i samtliga leveranser och aktiviteter, såsom ex. webb, publikationer, nyhetsbrev och seminarier.</p> <p>En checklista skall tas fram som säkerställer att kunderna upplever BRG inkluderande och inte diskriminerande.</p> <p>Uppföljning: Utvärdering av checklista</p>	Företagskulturgruppen/ Skyddskommittén



Mål- och handlingsplan för att förebygga diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen, inkl. utredning

BRG skall upplevas som en öppen och fördomsfri arbetsplats

- där det inte förekommer vare sig diskriminering eller trakasserier av något slag
- där alla medarbetare behandlar varandra med respekt och där alla medarbetare har lika rättigheter och skyldigheter.

Gemensamt ansvar - reagera

Både chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar att verka för att målet uppnås och efterlevs. Det är vårt gemensamma ansvar att fånga upp tidiga signaler som t ex ryktesspridning och misstänkliggörande av arbetskamrat, om arbetskamrat undviks eller själv känner sig tvungen att isolera sig. Om Du som medarbetare ser/hör/upplever diskriminering eller trakasserier så reagera och säg ifrån med en gång.

Om du upplever att du utsätts för kränkande behandling på grund av något av följande, och att det sker i samband med ditt arbete gäller diskrimineringslagen:

- Kön - på grund av att du är kvinna eller man, även transsexuella omfattas,
- Könsöverskridande identitet eller uttryck - på grund av att du inte identifierar dig som kvinna eller man, genom klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än ditt biologiska,
- Etnisk tillhörighet - på grund av att du tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung,
- Religion eller annan trosuppfattning - på grund av att du har en viss religion eller trosuppfattning,
- Funktionsnedsättning - på grund av att du har varaktiga fysiska eller psykiska begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
- Sexuell läggning - på grund av att du är homo-, bi- eller heterosexuell
- Ålder - på grund av din uppnådda livslängd,

Du får inte heller utföra diskriminering av direkt eller indirekt karaktär som är kopplade till diskrimineringsgrunderna. Det är inte heller tillåtet med sexuella trakasserier – uppträdande av sexuell natur - till exempel ovälkomna inviter av sexuell natur, ovälkommen beröring, ovälkomna kommentarer om din kropp eller ditt utseende.

Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna upphör.

Vad ska Du göra som drabbad?

- Om du upplever att du utsätts för trakasserier är det viktigt att du berättar om trakasserierna så att trakasserierna kan stoppas. Säg ifrån till den som trakasserar eller som beter sig olämpligt. Tala om att beteendet upplevs som olämpligt eller trakasserande och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig, eller berätta om situationen skriftligt. Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar.



- Tala med andra, i första hand din chef. HR, Skyddsombudet eller någon i Företagskulturgruppen/Skyddskommittén finns också som ett stöd för medarbetarna om man vill prata.
- För dagbok. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjort, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelsen behöver anmälas till arbetsgivaren. Involvera gärna HR-avdelningen i ett tidigt skede.

Anmälan

Om ovanstående inte hjälper bör du göra en anmälan till närmsta chef, HR-chef, vice VD eller VD. Det är viktigt att företaget får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. Så snart arbetsgivaren får kännedom om problemet så agerar vi omedelbart. Arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserierna kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (Diskrimineringslagen)

Utredning

Utredningen genomförs av HR. Utredningen skall vara saklig och objektiv. Normalt kontaktas den som anmäls för trakasserier för att ges tillfälle att ge sin syn på det inträffade. Det kan ske genom ett samtal eller skriftligen. Det är viktigt att den som handlägger ärendet lyssnar på den trakasserades önskemål om hantering av ärendet. BRG utreder inte trakasserier mot den trakasserades vilja, men möjligheter att vidta åtgärder begränsas om man inte kan utgå från den aktuella händelsen. I händelse av ex. generella attityder, jargonger som anses olämpliga, kommer BRG att agera i enlighet med denna skrivning.

Utredningen utmynnar i ett beslut där BRG tar ställning till om det inträffade är trakasserier i lagens mening. Det är viktigt att komma ihåg att BRG ser allvarligt på att någon känner sig kränkt, även om händelsen faller utanför lagens mening.

Under utredningen erbjuds du oberoende samtalsstöd genom företagshälsovården.

Avslutning och uppföljning

Om utredningen kommer fram till att det inte förekommit trakasserier i lagens mening ska du få ett skriftligt beslut om detta. Är du missnöjd med utredningsarbetet eller BRG:s ställningstagande kan du kontakta Diskrimineringsombudsmannen, DO.

Om utredningen kommer fram till att trakasserier har förekommit/förekommer måste åtgärder vidtas för att trakasserierna skall upphöra.

Skriftligt besked om vad som har beslutats och vilka åtgärder som har eller kommer att vidtas kommer att delges de involverade personerna. En del beslut som rör anställda är dock sekretessbelagda.

Den som utövat handlingen ges en påföljd som får bedömas utifrån varje enskilt fall.

Arbetsrättsliga påföljder kan leda till bl.a. skriftlig varning, omplacering eller uppsägning i fråga om uppsägning av personliga skäl i enlighet med LAS.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Bilaga 1

BRG följer upp att trakasserierna har upphört.

Repressalier, det vill säga att du utsätts för diskriminering eller trakasserier i samband med att du påtalar eller har påtalat trakasserier, är förbjudet och betraktas som mycket allvarligt.

Kontakta omedelbart den person som håller i utredningen eller din närmaste chef om du upplever att du utsätts för repressalier.



Statistik

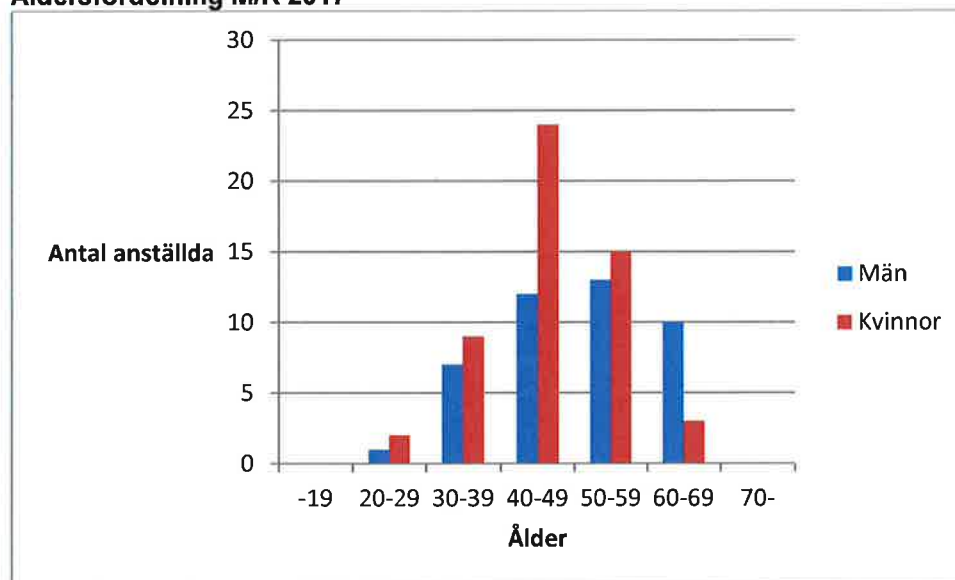
I följande statistik ingår samtliga anställda per 2017-08-31 på Business Region Göteborg AB, både deltids- och heltidsanställda samt tidsbegränsade anställningar, totalt 96 stycken.

Anställda (antal)	2017	2016	2015
Kvinnor	53	55	48
Män	43	37	28

Anställda (procent)	2017	2016	2015
Kvinnor	56	60	64
Män	44	40	36

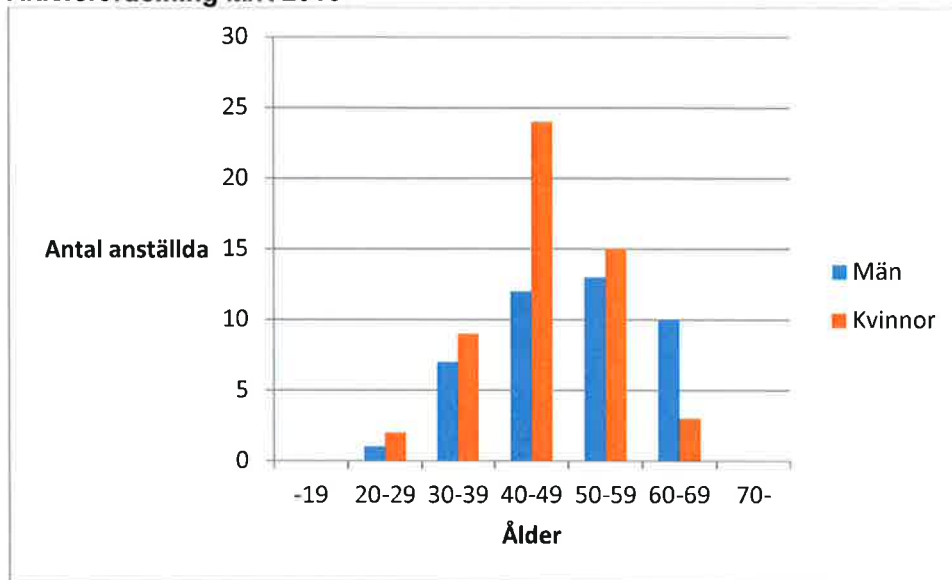
Medelålder	2017	2016	2015
Kvinnor	46	46	48
Män	50	48	51
Totalt	48	47	49

Åldersfördelning M/K 2017





Åldersfördelning M/K 2016



Anställningsform (antal)	2017	2016	2015
Tillsvidareanställda	79	77	75
Tidsbegränsade anställningar	17	15	12
Anställningsform (procent)			
Tillsvidareanställda	82	84	87
Tidsbegränsade	18	16	13
Tillsvidareanställda (antal)			
Kvinnor	46	49	48
Män	33	28	27
Tillsvidareanställda (procent)			
Kvinnor	58	64	64
Män	42	36	36
Tidsbegränsad anställning (antal)			
Kvinnor	7	6	7
Män	10	9	5
Tidsbegränsad anställning (procent)			
Kvinnor	41	40	58
Män	59	60	42
Heltidsarbetande (antal)			
Kvinnor	49	41	45
Män	35	31	29
Heltidsarbetande (procent)			
Kvinnor	51	45	52
Män	37	34	34



Deltidsarbetande (antal)	2017	2016	2015
Kvinnor	4	13	8
Män	8	7	5
Deltidsarbetande (procent)			
Kvinnor	4	15	10
Män	8	8	6
Partiellt tjänstlediga (antal)			
Kvinnor	5		
Män	2		
Könsfördelning styrelsen			
Kvinnor	2		
Män	8		

Sjukfrånvaro (i förhållande till årsarbetare)

2017-08-31	Totalt	Män	Kvinnor
Årsarbetare jan-aug	84	37	47
Sjukfrånvaro inkl. långtidssjukfrånvaro	2,62%	0,82 %	3,97 %
Sjukfrånvaro exkl. långtidssjukfrånvaro	1,84%	0,82 %	2,59 %
Sjukfrånvaro i åldern 29 år och yngre	0%	0 %	0 %
Sjukfrånvaro 30-49 år	2,42%	0,41%	3,45%
Sjukfrånvaro 50 år -	2,97%	1,15 %	4,95 %

2016-08-31	Totalt	Män	Kvinnor
Årsarbetare jan-aug	84	37	47
Sjukfrånvaro inkl. långtidssjukfrånvaro	4,72%	3,0 %	5,9 %
Sjukfrånvaro exkl. långtidssjukfrånvaro	1,5%	0,8 %	1,9 %
Sjukfrånvaro i åldern 29 år och yngre	0,75%	0,75 %	0 %
Sjukfrånvaro 30-49 år	3,11%	0,99%	4,11%
Sjukfrånvaro 50 år -	7,45%	5,05 %	10,26 %

Tillsättning och avgångar

13 nyanställningar och 11 avgångar totalt

Tillsättningar:	Män:	5 st. - 1 tillsvidare, 2 visstidsanställningar, 2 vikariat
	Kvinnor:	8 st. - 3 tillsvidare, 3 visstidsanställningar, 2 vikariat
Avgångar:	Män:	5 st. - 2 tillsvidare, 3 visstidsanställningar
	Kvinnor:	6 st. - 4 tillsvidare, 3 visstidsanställningar



Kvinnors andel av männens lön	2017
Genomsnittslön kvinnor	41 797 kr
Genomsnittslön män	45 250 kr
Kvinnors andel av männens lön	92,37 %

Talarstatistik styrelsen (procent)

Genomfördes vid 3 tillfällen.

20170306	
Kvinnor	46
Män	54
20170424	
Kvinnor	23
Män	77
20170821	
Kvinnor	76
Män	24



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

2018-02-26

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärendet: BRG har i handlingsplanen från ägardialogen fått tre områden att ge återkoppling på. För två av dem har styrelsen lämnat förslag med förlängd svarstid till juni 2018. Här återrapporeras den tredje frågeställningen utifrån ägardialog mellan Göteborgs Stadshus AB och Business Region Göteborg AB med beslutad handlingsplan Dnr 0088/17.

Styrelsen föreslås besluta

Att: Fastställa bifogad handlingsplan och överlämna ärendet till Göteborgs Stadshus AB för beslut

Business Region Göteborg AB

Patrik Andersson
VD

2018-02-26

Till styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärende: Återkoppling handlingsplan Göteborgs Stadshus AB

BRG har i handlingsplanen från ägardialogen fått tre områden att ge återkoppling på. För två av dem har styrelsen lämnat förslag med förlängd svarstid till juni 2018. Här återrapporteras den tredje frågeställningen utifrån ägardialog mellan Göteborgs Stadshus AB och Business Region Göteborg AB med beslutad handlingsplan Dnr 0088/17.

Strategisk samverkan med Västra Götalandsregionen (VGR)

I bred samverkan med Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) och dess 13 kommuner, arbetar BRG med en mängd olika strategiska frågeställningar relaterat till bred regional näringslivsutveckling. Det är väsentligt att ha en god gemensam karta, BRG, GR, och VGR, kring de olika initiativen, där roller, ansvar och fokusfrågor är definierade.

BRG ska utarbeta en bild som beskriver BRGs syn på denna karta med utgångspunkt i BRGs agenda för tillväxt. Slutsatsen skall fokusera på strategiska förväntningar BRG har på sin samverkan med VGR – samt förväntade roller i olika initiativ och uppdrag mellan BRG, GR och VGR.

Agenda för tillväxt

Utgångspunkten för BRG är att driva och samordna insatser som enligt forskning och studier bidrar till positiv näringslivsutveckling och hållbar tillväxt i Göteborg och Göteborgsregionen. De lokala strategierna måste utgå från regionala förutsättningar med en sammanhållen linje som en röd tråd genom alla nivåer samtidigt som tillväxtpolitiken samordnas mellan lokal, regional, nationell och EU-nivå och går i samma riktning.



BRGs strategiplan lyfter fram tre fokusområden för åren 2016-2019:

Attraktion – En världsledande forskningsregion med stark internationell konkurrenskraft

Våra insatser ska medverka till fler arbetstillfällen genom att möjliggöra investeringar, etableringar och klusterbildningar.

Innovation – Göteborgsregionen ska vara en levande testarena för innovativa och hållbara lösningar. *Våra insatser ska få till stånd samverkan kring regionens styrkeområden och medverka till kommersiellt bärkraftiga innovationer.*

Företagande – En region med fler nya och växande företag som skapar arbetstillfällen och som kan nå ut globalt. *Våra insatser stimulerar till att starta, utveckla och etablera företag i Göteborgsregionen så att de växer mer än företag i andra regioner.*

Delregional samverkan för Göteborgsregionens näringslivsutveckling

Redan före BRG:s bildande år 2000 bedrev Göteborgsregionens kommunalförbund, (GR) medlemskommuner, däribland Göteborgs kommun, ett samarbete kring utvecklingen av näringslivets förutsättningar i Göteborgsregionen. År 2000 formaliserades och fördjupades samarbetet när det nybildade BRG gavs i uppdrag av GR att arbeta med ett regionalt perspektiv och att stödja GR:s medlemskommuner i deras lokala näringslivsutvecklande arbete.

Alltsedan dess har samarbetet bedrivits med ett regionalt perspektiv, där BRG:s kompetens har kommit till nytta i en vidare geografisk region än vad som varit fallet om bolaget endast haft Göteborgs kommungräns som aktuellt verksamhetsområde. Till grund för den långa samverkan mellan BRG och GR har legat en mångårig politisk samsyn kring mervärdet av att parterna samverkar kring näringslivsfrågorna, en samsyn som kommit till uttryck genom ett övergripande samverkansavtal mellan parterna där det näringslivsstrategiska programmet inordnas.

BRG och GR är överens om att ett starkt näringsliv är en förutsättning för Göteborgsregionens utveckling. Genom att parterna bedriver ett gemensamt utvecklingsarbete skapas värden som inte skulle ha uppstått om parterna enskilt arbetade med dessa frågor.

Ett centralt moment i Samverkansavtalet är den roll som samverkansarena för näringslivsutveckling i Göteborgsregionen som BRG tilldelas. Rollen omfattar att i alla relevanta delar anlägga både ett lokalt och regionalt perspektiv. Här ligger även att föra en dialog och ett gemensamt planeringsarbete med GR:s medlemskommuner. Dialogmöten förs på såväl politiker som tjänstemannanivå.

Fem områden anges som BRG och GR ska samverka kring. Dessa är; Kompetensförsörjning och attraktionskraft, Samhällsplanering, Företagsklimat och innovationskraft, Kunskapsöverföring och nätverksarbete samt Analys och faktaunderlag. Därutöver ska vi tillsammans verka för en dialog med andra regionala, nationella och internationella organ, inte minst för att bidra till en hållbar utveckling i Göteborgsregionen.

GR finansierar samordnad näringslivsutveckling för medlemskommunerna

BRG erhåller driftsanslag från GR för utförda tjänster och insatser inom regional näringslivsutveckling i de 13 medlemskommunerna. Dessa kan och utgör även grund för offentlig medfinansiering för att ytterligare erhålla nationella eller internationella medel.

VGR lyfter fram regional och delregional samordning av prioriterade frågor

Västra Götalandsregionen (VGR) verkar för att regionens attraktivitet och konkurrenskraft ska öka. Inom området Näringsliv ska de medverka till att skapa ett livskraftigt och hållbart näringsliv med målet att fler nya jobb skapas genom nyföretagande och växande företag. VGR samordnar prioriterade frågor och rekommendationer för att hela Västra Götaland ska utvecklas. De fyra kommunalförbunden samverkar i olika grad med VGR som en sammanhållande part i syfte att få större samsyn över hur man kan samspela med regionala satsningar och för att möjliggöra synergier och strategiska samarbeten. Det finns nu en fastställd struktur för regelbundna avstämningar mellan tjänstemän liksom årliga presidiedialoger mellan nämnderna på VGR och GR/BRG.

VG2020 genomförs bl.a. genom fyra delregionala överenskommelser med fokus på det som är mest relevant ur en lokalregional utveckling. Göteborgsregionen täcker genom BRG och GR in samtliga 32 prioriterade frågor.

BRG deltar i Västgruppen och BHU (Beredningen för Hållbar Utveckling) för att på strategisk nivå påverka och vara delaktiga i prioriteringar. BHU har lyft fram fem rekommendationer där man vill öka fokus och där regional samverkan skulle kunna öka:

- Satsning på Västsvenska styrkeområden med internationell lyskraft
- Bli föregångare i omställningen från fossil till förnybar energi
- Insatser för att öka antalet ungdomar med fullföljd grundskola och gymnasieutbildning
- Underlätta ungdomars och nyanländas insteg på arbetsmarknaden
- Skapa förutsättningar för bättre matchning mellan utbildning och arbetsmarknadens behov

BRG och GRs verksamhetsplaner ligger till grund för tillväxtinriktade insatser i linje med det delregionala genomförandet. För de särskilt tilldelade medel (Regionala Utvecklings Programmet, RUP) avsätts medfinansiering inom BRG och GR för satsningar inom verksamheten som riktas samtliga 13 kommuner i Göteborgsregionen.

VGR finansierar och ger stöd åt delregionala tillväxt- och utvecklingsinsatser

Delregionala medel (RUP) fördelas årligen i enlighet med regionutvecklingsnämndens och miljönämndens detaljbudgetar. Överenskommelse om samverkan och finansiering skrivs årligen mellan VGR och BRG/GR. Syftet med överenskommelsen är att formera genomförandet av VG2020 där även hanteringen av medel regleras. Målet är att genom ökad samverkan få ett effektivt, fokuserat och koordinerat genomförande. Enligt överenskommelserna fastställs vissa åtaganden. En av dessa är att de delregionalt ansvariga (BRG/GR) motfinansierar tilldelade medel enligt finansieringsprincipen kommunerna 50% och VGR 50%. BRG har årligt driftanslag om f.n. 20 mkr från GR för regional näringslivsutveckling och 15 mkr av dessa motfinansierar BRGs delregionala program.

För Göteborgsregionen utgörs genomförandeplanen av fyra politiskt antagna dokument:

- Budget och verksamhetsinriktning för GR
- Verksamhetsplan och budget för BRG
- Mål- och strukturdokumentet Hållbar tillväxt
- Strukturbild för Göteborgsregionen

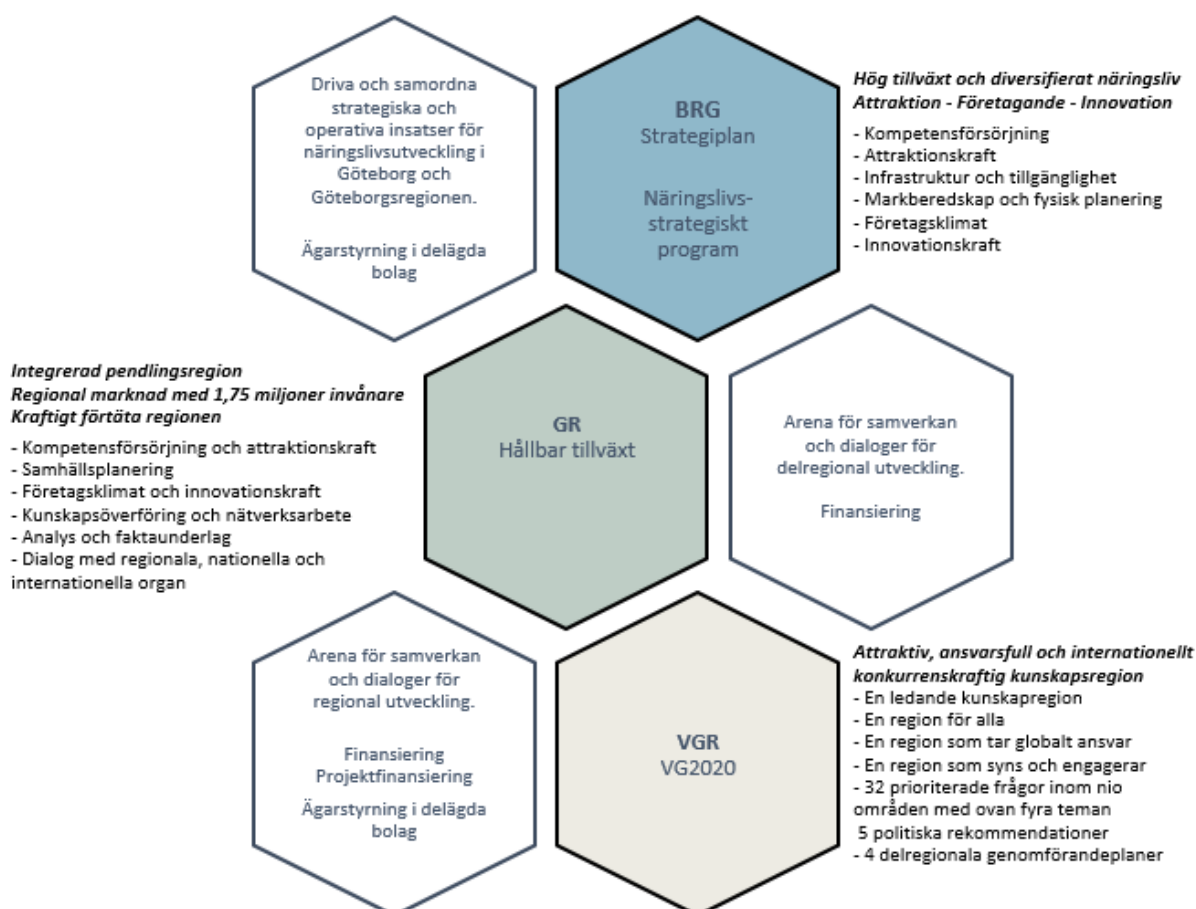
Hållbar tillväxt är en gemensam strategi för GR och BRG som lägger en grund för det gemensamma arbetet till en stark och tydlig tillväxtregion i Europa.

Projektfinansiering kan sökas årligen eller löpa över en treårsperiod. Projektmedel finns inom de handlingsprogram som VGR lyft fram. Det riktas specifikt till t.ex. SME, Life Science och KKN.

Regionala delägare i gemensamma samverkansplattformar.

VGR innehar delägarande i Almi Företagspartner Väst AB (36,75%) och Sahlgrenska Science Park AB (22,94%). VGR är part och finansiär tillsammans med BRG i den ideella föreningen Brewhouse.

VGR är även finansiär till såväl Lindholmen Science Park AB och Johanneberg Science Park AB. Det regionala delägarskapet och samarbetet hanteras inom ramen för ägardialoger i enlighet med modell för ägarstyrning av minoritetsägda bolag.



För att visa och belysa samband vill vi exemplifiera på aggregerad nivå den samverkan som sker mellan BRG, GR och VGR inom ramen för vårt uppdrag.

BRG Strategiplan 2016-2019 Näringslivsstrategiskt program 2018-2035	GR Hållbar tillväxt 2013-2030 Strukturbild Göteborgsregionen	VGR VG2020 2014-2020 32 prioriterade frågor (nio områden) 5 rekommendationer
<p>Samverkansavtal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensförsörjning och attraktionskraft • Samhällsplanering • Företagsklimat och innovationskraft • Kunskapsöverföring och nätverksarbete • Analys och faktaunderlag • Dialog med regionala, nationella och internationella organ <p>Regional samordning Näringslivschefer 13 kommuner träffas regelbundet men även andra nätverk kraftsamlar för att tillsammans ta sig an 3-4 av de regionala utmaningarna.</p> <p>Delregionala dialogmöten GR är en arena för samverkan där möjligheten finns att fördjupa dialoger och under det gångna året har den använts av politiker, tjänstepersoner och specialister för att bidra till utveckling och för att sätta fokus på de utmaningar som måste lösas gemensamt.</p>		<p>Delregional genomförandeplan Se nedan</p> <p>Regionala dialogmöten Fyra kommunalförbund 5 rekommendationer Tjänstemän och politiker</p>
<p>Kärnverksamhet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablering & Investering • Kluster & Innovation • Företagsutveckling • Kommunikation/Marknadsföring 	<p>Driftanslag</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 mkr för att bedriva regional näringslivsutveckling i 13 kommuner. 	<p>Medfinansiering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regionala Utvecklingsprogrammet (RUP) • Projektfinansiering
<p>Delägande, samverkansplattform</p> <ul style="list-style-type: none"> • Almi Företagspartner Väst • Brewhouse • Sahlgrenska Science Park • Johanneberg Science Park • Lindholmen Science Park 		<p>Delägande / Medfinansiering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verksamhetsbidrag • Projektfinansiering
<p>Delregional genomförandeplan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budget och verksamhetsinriktning för GR • Verksamhetsplan och budget för BRG • Mål- och strukturdokumentet Hållbar tillväxt • Strukturbild för Göteborgsregionen 		
<p>Projektinsatser riktat 13 kommuner</p>	<p><i>Varav ovan driftanslag:</i> 15 mkr medfinansiering RUP</p>	<p>15 mkr RUP till BRG 2 mkr RUP till GR</p>
<p>Miljöprojekt</p>	<p>60% - 40%, vartannat år BRG/GR</p>	<p>1 mkr MILJÖ</p>
<p>Projekt från VGR handlingsprogram och särskilda utlysningar</p>		<p>Projektfinansiering 50% RUN, MILJÖ</p>

För att exemplifiera operativa insatser kopplat mer i detalj till prioriterade frågor inom VG2020 visas här insatser och projekt inom BRG. Flertalet insatser har indirekt påverkan på fler prioriterade områden men ett måste utses som överordnat. Angivna insatser varierar över åren och skall ses som indikation på exempel på initiativ och är inte en uttömmande förteckning.

BRG Driva strategiskt/operativt	GR Delregionalt – Finansiera	VGR Samordna – Finansiera - Delägare
<p>Business Center, vägledning, Starta företag-kurser</p> <p>Yesbox Bidrag till externa aktörer inom entreprenörskap, t.ex. UF</p> <p>Projekt ex. One Stop Future Shop</p>	<p>RUP medfinansiering 50%</p>	<p>1.1 Ett gott klimat för kreativitet, entreprenörskap och företagande</p> <p>1.1.1 Stimulera ökat entreprenörskap och intraprenörskap</p> <p>1.1.2 Skapa starka förutsättningar för att förverkliga idéer och starta företag</p> <p>1.1.3 Främja utvecklingen av konkurrenskraftiga små och medelstora företag</p>
<p>Klusterinitiativ, klusternetverk Testbädd Göteborg Science parks Move to Gothenburg</p> <p>Projekt ex. Life Science, FED</p>	<p>RUP medfinansiering 50%</p>	<p>1.2 Internationell konkurrenskraft genom regional kraftsamling kring styrkeområden</p> <p>1.2.1 Attrahera fler studenter och forskare och öka utbytet med omvärlden</p> <p>1.2.2 Positionera internationellt konkurrenskraftiga forsknings- och innovationsmodeller</p> <p>1.2.3 Utveckla test- och demonstrationsarenor där nya idéer omsätts till praktik</p> <p>1.2.4 Stimulera internationella allianser och samarbeten inom forskning och innovation</p> <p>1.2.5 Stärka den stödjande infrastrukturen för en ledande kunskapsregion</p>
<p>Kompetensförsörjningsplan Jämlikt Göteborg</p>	<p>GR arbetar direkt med delar av området i högre grad än BRG.</p>	<p>2.1 Bryta utanförskap och segregation och stärka kopplingarna mellan utbildning och arbetsliv</p> <p>2.1.1 Skapa sammanhållen arena för ungdomars möjlighet till praktik, ferieplatser, mentorer</p> <p>2.1.2 Kraftsamling på ökad samverkan mellan eftergymnasial utbildning och arbetslivet</p> <p>2.1.3 Främja ett arbetsliv som aktivt engagerar sig för barn och ungdomar</p> <p>2.1.4 Lösa urbana utmaningar i de större städerna</p>
<p>Kompetensförsörjningsplan</p>	<p>GR arbetar direkt med delar av området i högre grad än BRG.</p>	<p>2.2 Livslångt lärande för ökad delaktighet och konkurrenskraft</p> <p>2.2.1 Fler ska bedriva eftergymnasiala studier och avhoppet från ska minska.</p> <p>2.2.2 Förkorta och förenkla vägen till arbetsmarknad genom vägledning och validering</p> <p>2.2.3 Effektiv kompetensförsörjning och livslångt lärande i företag och organisationer</p> <p>2.2.4 Utveckla samordning inom utbildningssystemet för att möta framtidens kompetensbehov</p>
<p>Hållbara transporter Testbäddar Logistic Hub Scandinavia LTS Logistik och Transportstiftelsen</p> <p>Projekt ex. TechNordic</p>	<p>GR arbetar direkt med delar av området i högre grad än BRG.</p>	<p>2.3 Tillgång till kommunikation för arbete, utbildning och livskvalitet</p> <p>2.3.1 Investera i transportinfrastruktur som driver regional och nationell utveckling</p> <p>2.3.2 Bygga ut en kollektivtrafik som är ett föredöme när det gäller kvalitet och hållbarhet</p> <p>2.3.3 Bidra till en IT-infrastruktur med hög kvalitet för alla och som främjar hållbarhet</p> <p>2.3.4 Utveckla en regional framtidsbild som stödjer hållbar utveckling i Västra Götaland</p>

Green Gothenburg Gothenburg Climate Partnership Kemi- och materialklustret Science parks Projekt ex. BioReg, FED	RUP medfinansiering 50%	3.1 Ett resurseffektivt samhälle med minskad klimatpåverkan 3.1.1 Göra offentlig sektor ledande på utveckling av hållbara lösningar 3.1.2 Genomföra fler breda överenskommelser för hållbar utveckling i Västra Götaland 3.1.3 Göra Västra Götaland till modell för hållbar landsbygdsutveckling och samspel stad/land 3.1.4 Utveckla miljölösningar med ambition att påverka globalt via affärsdriven miljöutveckling
Projekt, ex. Stadslandet		3.2 Hållbar konsumtion som driver ansvar, utveckling och innovationer 3.2.1 Driva frågan om resurseffektiv konsumtion och kommunicera hållbara värderingar 3.2.2 Samverka kring inköp som driver hållbar utveckling, innovation och lokal utveckling
Brewhouse ADA	RUP medfinansiering 50%	4.1 En ledande kulturregion och ett rikt kulturliv med fokus på delaktighet, barn och unga 4.1.1 Främja en aktiv och nyskapande kulturregion för alla i Västra Götaland 4.1.2 Utveckla Västra Götaland som en plats där unga möts, främja ungdomskultur
FDI, uppsökande verksamhet Etableringsservice Marknadsföring, nationell och internationell Marknadsföring Brysselkontor Projekt ex. Tillväxt Turism, Mipim OECD: Megaregion	RUP medfinansiering 50%	4.2 Ökat utbyte med och påverkan på omvärlden 4.2.1 Öka närvaro och påverkan nationellt och internationellt 4.2.2 Satsa på internationell mötesindustri, evenemang och stärka besöksnäringen 4.2.3 Riva gränshinder och öka samverkan med Norge, etablera region Oslo/Göteborg/Öresund 4.2.4 Driva offensiva insatser för att etablera nya arbetsplatser i Västra Götaland
Företagsakuten Enterprise Europe Network	GR VGR	SME – handlingsprogram för små och medelstora företag ett stöd för insatser för att samordna och finansiera olika verksamheter och projekt för ökad konkurrenskraft och utveckling av näringslivet
Via ExpF, EEN m.fl. erbjuds konsultcheckar för affärsutveckling	GR	Företagsfinansiering - SME-företag som vill satsa på digitalisering, innovationer, globalisering, ökad sysselsättning, forskning och förnyelse
Sahlgrenska Science Park AZBioventureHub Life Science VGR	GR GR VGR	Life Science – program för life science strategiska satsningar drivna av VGRs egna verksamhet inom hälso- och sjukvård, och om projektfinansiering inom regional utveckling.
AdaReg Brewhouse	VGR GR	KKN – handlingsprogram för kulturella och kreativa näringarna med finansieringsstöd, kompetensutveckling för företagande och tillhandahållande av mötesplatser
Ung Företagsamhet (bidrag) Framtidsfrön (bidrag)	GBG GR	Ungt entreprenörskap stöd i första hand till de större regionala aktörer som lägger en grundstruktur inom området.
Projekt ex. Subsea, Periscope	VGR	Maritima näringar – handlingsprogram för hållbara maritima näringar blå tillväxt handlar om att se havet som resurs
Green Gothenburg Gothenburg Climate Partnership Northern Connection	GR GBG VGR	Miljö -för utveckling inom programmen för hållbar utveckling inom områdena energi, livsmedel, mode och miljöer och transporter.