

Tjänsteutlåtande

2018-06-12

Dnr:

Handläggare: Katrin Kajrud
Tel: 031-368 55 12
E-post: katrin.kajrud@gotalejon.goteborg.se

Punkt 13 Likabehandlingsplan för Försäkrings AB Göta Lejon**Förslag till beslut i styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon**

- att anta Likabehandlingsplanen för Försäkrings AB Göta Lejon.

Ärendet

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs stads budget 2018 samt Göta Lejons affärsplan för 2018.

Planen är uppbyggd kring en kartläggning av arbetsförhållanden, rekrytering samt lönefrågor. Då flera av diskrimineringsgrunderna är svåra att mäta finns fokus på kön, ålder samt utrikes födda. Dock ska samtliga diskrimineringsgrunder beaktas.

På grund av Göta Lejons antal medarbetare (12 medarbetare 2017) så är vi begränsade vad gäller nyckeltal, men har ändå arbetat fram en åtgärdsplan som ska följas upp utifrån personalstatistik, medarbetarenkäter och arbetsmiljöronder.

Planen ersätter tidigare beslutad Mångfald- och jämställdhetsplan för Försäkrings AB Göta Lejon.

Bilagor

1. Likabehandlingsplan för Försäkrings AB Göta Lejon

Annika Forsgren

VD

Katrin Kajrud

Bolagsjurist

2018

Likabehandlingsplan – med invånar- och medarbetarperspektiv

Utgångspunkter för planen är Diskrimineringslagen (2008:567), Göteborgs stads budget 2018 samt Göta Lejons affärsplan för 2018.

Planen är uppbyggd kring en kartläggning av arbetsförhållanden, rekrytering samt lönefrågor. Då flera av diskrimineringsgrunderna är svåra att mäta finns fokus på kön, ålder samt utrikes födda. Dock ska samtliga diskrimineringsgrunder beaktas.

På grund av Göta Lejons antal medarbetare (12 medarbetare 2017) så är vi begränsade vad gäller nyckeltal, men har ändå arbetat fram en åtgärdsplan som ska följas upp utifrån personalstatistik, medarbetarenkäter och arbetsmiljöronder.

Hösten 2017 har ett verksamhetsmöte för alla anställda ägnats enbart åt frågor om normkritik och mänskliga rättigheter. Seroj Ghazarian från Intraservice föreläste och gav gruppen uppgifter att diskutera och fundera över. Detta blev en bra start för arbetet med att uppdatera denna plan och att lägga till hela likabehandlingsperspektivet.

Mål och uppdrag ur Göteborgs Stads budget 2018

- Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra.
- Talarstatistiken som fördes under 2017 ska analyseras och vid behov ska förslag på åtgärder för att få en jämn fördelning av talartid tas fram.
- 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 dominerade verksamheter ska överstiga andelen kvinnor inom samma verksamhet.
- Likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet skall gälla ur både invånar- och medarbetarperspektiv.

Göta Lejon har utformat aktiviteterna i denna plan efter målen och uppdragen från kommunfullmäktige. Göta Lejons styrelse har i sitt inriktningsdokument pekat ut särskilda aktiviteter som också finns i handlingsplanen.

Del 1. På arbetsplatsen – medarbetarperspektivet

Göta Lejons arbetsplats är på Stora Badhusgatan 6 i centrala Göteborg. Här arbetar 12 medarbetare.

Arbetsförhållanden

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren genomföra åtgärder för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare. Arbetsgivaren ska underlätta för medarbetaren att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, könsidentitet, religion eller annan trosuppfattning eller funktionsnedsättning.

Göta Lejon har heltidsanställda med tillsvidareanställning förutom en timanställd pensionär.

Tabell 1. Sjukfrånvaro 170101-170831 (160101-160831).

Kvinnor	Män	Totalt
0,9% (0,4%)	0% (2,6%)	0,7% (0,7%)

Arbetsgivare ska underlätta både för kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när det gäller lön eller andra anställningsvillkor.

Göta Lejon tillämpar flextid och alla medarbetare har möjlighet att arbeta hemifrån om situationen är sådan att de behöver det och att verksamheten fungerar.

Göta Lejon har haft två separata personalmöten om jämlikhet och normkritik de senaste två åren för att diskutera problem och möjliga åtgärder. Göta Lejon avser att göra en bredare kartläggning utifrån likabehandlingsperspektivet.

Rekrytering och kompetensutveckling

Arbetsgivaren ska verka för att personer oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder ges möjlighet att söka lediga anställningar. Utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder inom bolaget ska stödja arbetsgivarens arbete med att få en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. När det på en arbetsplats inte råder i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.

Tabell 2. Personalens ålder och kön. 2017-08-31.

	Antal anställda	Medelålder
Kvinnor	10	53
Män	2	53
Totalt	12	53

Göta Lejon kommer i alla rekryteringar att beakta mångfaldsperspektiven och vid likvärdiga kvalifikationer kommer personer av underrepresenterat kön att anställas. Vid de anställningar

som har gjorts de senaste åren har flest kvinnor anställts eftersom de i högre grad har matchat kravprofilerna.

Göta Lejon har två personer i ledande befattning, en kvinna och en man.

Lönefrågor

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Under våren 2015 gjordes en arbetsvärdering av alla befattningar på Göta Lejon. Efter arbetsvärderingen/lönekartläggningen har även gjorts justeringar av lön för de befattningar som ligger för lågt jämfört med löneläget för den typen av befattning. Eftersom grupperna är så små redovisas bara övergripande lönestatistik. En ny BAS-utvärdering ska göras 2018.

Tabell 3. Medellön. 2017-08-31

Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt
54 540	54 610	54 552

Diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för diskriminering, trakasserier eller repressalier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs. Vidare ska arbetsgivaren klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten.

Sedan 2014 finns en rutin som ska användas vid kränkande särbehandling och trakasserier.

Handlingsplan 2018

Mål/uppdrag från kommunfullmäktige samt styrelsen	Åtgärder	Ansvarig	Tid
Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra.	<ul style="list-style-type: none"> - Kartlägga om det finns risker för diskriminering och trakasserier, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter. En workshop. - Analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts samt föreslå åtgärder. En workshop med efterföljande sammanställning av åtgärder som inarbetas i likabehandlingsplan för 2019. - Ta fram könsuppdelad statistik för relevanta områden. 	VD	Q3 2018
Talarstatistiken som fördes under 2017 ska analyseras och vid behov ska förslag på åtgärder för att få en jämn fördelning av talartid tas fram.	Ska utföras enligt uppdraget.	VD och styrelse	Q1 2018
Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra.	Ny BAS-utvärdering ska göras.	VD	Q2 2018
Andelen chefer födda utanför Norden ska öka kraftigt och aktivt följas upp.	Ska beaktas om det blir aktuellt med rekrytering av chef.	VD	
Andelen kvinnliga chefer inom manligt dominerade verksamheter ska överstiga andelen kvinnor inom samma verksamhet.	Ingen åtgärd. Bolaget har en kvinna och en man som chefer. Personalen är övervägande kvinnor och inom försäkringsbranschen arbetar något fler kvinnor än män. För captivebolag arbetar däremot fler män.	VD	
Likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet skall gälla ur både invånar- och medarbetarperspektiv.	Denna plan ska tillsammans med medarbetarna uppdateras och utvecklas inför 2019. Se även första åtgärden.	VD	Q4 2018.
Följa upp och utvärdera arbetet.	På lämpligt verksamhetsmöte när arbetsmiljöarbetet utvärderas.	VD	Januari 2019.

Vid behov ska ytterligare åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter fastställas.

Del 2. Invånarperspektivet

Göta Lejon har som internt bolag en relativt liten kontaktyta mot göteborgarna. Det finns dock möjligheter att genom till exempel bredare information och säkrad tillgänglighet på bolagets webbsidor underlätta för fler grupper att tillgodogöra sig Göta Lejons information och försäkringar.

Handlingsplan 2018

Mål/uppdrag från kommunfullmäktige	Åtgärder	Ansvarig	Tid
De mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla Göteborgs Stads verksamheter.	<p>Säkerställa likabehandling av medborgarna vad gäller skadehantering, bemötande och tillgång till information så att allas rättigheter garanteras.</p> <p>Information om barn- och elevolycksfallsförsäkring ska ges på flera språk.</p> <p>Tillgänglighetssäkra informationen på goteborg.se tekniskt samt utifrån språk, mm.</p>	<p>Skadeansvarig.</p> <p>Kommunikationsstrateg ansvarar för info på fler språk.</p> <p>Kommunikationsstrateg ansvarar för info på fler språk.</p>	2018
Likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet skall gälla ur både invånar- och medarbetarperspektiv.	Denna plan ska uppdateras inför 2019.	VD	Q4 2018
Följa upp och utvärdera arbetet.	På lämpligt verksamhetsmöte när arbetsmiljöarbetet utvärderas.	VD	Januari 2019.