



**Göteborgs Stads**  
Leasing AB

## Förslag till beslut vid styrelsemöte i Göteborgs Stads Leasing AB den 30 oktober 2018.

Likabehandlingsplan för 2019.

Styrelsen beslutade att fastställa bolagets likabehandlingsplan för verksamhetsåret 2019 i enlighet med förslaget.



Göteborgs Stads  
Leasing AB

---

# Likabehandlingsplan

Göteborgs Stads Leasing AB

2019

---

## **Innehåll**

1 Inledning.....	3
1.2 Inriktning och syfte .....	3
1.3 Vilka omfattas av planen.....	4
1.4 Ansvar .....	4
2 Arbetsförhållanden .....	5
2.1 Förena förvärvsarbete och föräldraskap .....	6
2.2 Förebygga och förhindra trakasserier.....	6
3 Rekrytering och kompetensutveckling.....	7
4 Lönefrågor .....	9
5 Definitioner av olika begrepp.....	10
6 Sammanfattning av målen.....	11

## **1 Inledning**

Göteborgs Stad arbetar utifrån alla människors lika värde och rättigheter. Göteborgs Stad ska vara en arbetsgivare fri från diskriminering och fungera som ett föredöme när det gäller att motverka diskriminering. Arbetsplatserna ska ha ett integrerat jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Göteborgs Stad ska uppfattas som en attraktiv arbetsplats med rättvisa och trygga villkor.

Att arbeta för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet och mot diskriminering och exkludering handlar i grunden om att bekräfta och skydda människors demokratiska rättigheter men det finns också många exempel på hur det leder till ökad verksamhetsnytta och kvalitet. Bland annat stärker medvetenhet i dessa frågor Göteborgs Stads Leasing AB:s (GSL) varumärke och gör att organisationen betraktas som en attraktiv och intressant arbetsgivare. Blandade grupper med bred kunskap och olika perspektiv ger även en mer dynamisk, medveten och innovativ organisation.

### **1.2 Inriktning och syfte**

Syftet med denna plan är att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet regleras framförallt av diskrimineringslagen men också av arbetsmiljölagen och föräldraledighetslagen samt FN:s konventioner om mänskliga rättigheter, kvinnors rättigheter och rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Till grund för arbetet ligger också Göteborgs Stads Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy och stadens förhållningssätt.

Denna plan fokuserar på förhållanden mellan och för medarbetare i bolaget. I förlängningen ska arbetet med denna plan dock även komma kunderna tillgodo genom att en ökad medvetenhet hos medarbetarna påverkar verksamheten och kontakten med kunderna.

Bolagets verksamhet utgår från likabehandling utan att ta hänsyn till skillnader avseende kön, sexuell läggning, religionstillhörighet, härkomst och också avseende ett socioekonomiskt perspektiv. Specifika mål kring likabehandling med koppling till våra medarbetare och kunder återfinns bolagets Affärsplan 2019 och följs upp i årsrapporten.

Bolagets syn på jämställdhets- och mångfaldsfrågor:

- GSL ska vara en organisation som arbetar aktivt med att skapa en attraktiv arbetsplats för alla. Vår arbetsplats ska präglas av jämställdhet och mångfald med lika rättigheter och möjligheter för samtliga medarbetare och alla ska behandlas respektfullt.
- Ett aktivt arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor skapar förutsättningar att se, förstå, värdesätta och ta tillvara människors egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter oavsett kön, ålder, bakgrund och livssituation.
- Arbetsgivare och medarbetare har gemensamt ansvar för att uppmärksamma och motverka all form av såväl direkt som indirekt diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### 1.3 Vilka omfattas av planen

GSL:s Likabehandlingsplan gäller för samtliga medarbetare. Enligt diskrimineringslagen omfattas även arbetssökande, personer som gör en förfrågan om arbete, personer som gör yrkespraktik samt inhyrd/inlånad arbetskraft av förbudet mot diskriminering och repressalier. Enligt föräldraledighetslagen omfattas arbetssökande även av förbudet mot missgynnad behandling av skäl som har samband med föräldraledighet.

### 1.4 Ansvar

**Styrelsen för GSL** ansvarar för att bolagets Likabehandlingsplan följer den inriktning och de mål som kommunfullmäktige fastställer.

**Respektive affärsenhetschef/stabschef** ansvarar för att arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor bedrivs i enlighet med denna plan samt att planen tas upp årligen på APT eller motsvarande.

**HR- specialist** driver och bevakar ämnesområdet och har en samordnande funktion samt arbetar fram planen i samverkan med Bolagsrådet.

**Alla medarbetare** ansvarar för att aktivt delta i bolagets arbete med frågorna samt att verka mot diskriminering i mötet med såväl kunder som kollegor.

## 2 Arbetsförhållanden

"Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning." "Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning." (Diskrimineringslagen kap 3, § 3-4)

### Nulägesbeskrivning:

Tillsvidareanställda	aug -17	aug -18	Tidsbegränsat anställda	aug-17	aug -18
Kvinnor	31 %	33 %	Kvinnor	1	0
Män	69 %	67 %	Män	2	6
Totalt	78 st	73 st	Totalt	3	6

Deltid	aug-17	aug -18	Timanställda*	aug-17	aug -18
Kvinnor	0 %	0 %	Kvinnor	128	542
Män	100 %	100 %	Män	5 799	3 207

Medelålder	aug-17	aug -18	Sjukfrånvaro	aug-17	aug -18
Kvinnor	45 år	47 år	Kvinnor	4,9 %	5,2 %
Män	47 år	47 år	Män	5,3 %	3,6 %
Totalt	47 år	47 år	Totalt	5,2 %	4,1 %

\*arbetad tid utförd av timavlönad personal i antal timmar

Då det inte finns jämförande statistik så är kolumn 2 tom och utifrån att Likabehandlingsplanen ska tas beslut kring samtidigt med budget blir jämförelsemånaden augusti.

**I stadens budget 2019 anges som mål att alla verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling och att den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra. Ett annat mål är att livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras. Göteborgs Stad ska särskilt arbeta för ökad tillgänglighet och större möjlighet till arbete eller annan meningsfull sysselsättning.**

**Mål: Alla medarbetare ska känna till innehållet i Likabehandlingsplanen samt ha kompetens kring diskriminering och jämlikhet.**

Aktivitet	Uppföljning	Ansvar
Översyn av tillgängligheten i bolagets lokaler för att personer med funktionsnedsättning ska kunna anställas i ordinarie verksamhet.	Årsrapport	HR
Gå igenom årets likabehandlingsplan på alla enheters APT under Q1.	Årsrapport	Chef

**Mål: Gemensamma förhållningssätt både i ett medarbetar- och kundperspektiv ska genomsyra arbetet inom bolaget.**

Aktivitet	Uppföljning	Ansvar
Fortsatt arbete med att implementera förhållningssätten som tagits fram utifrån Stadens förhållningssätt.	Årsrapport	Närmaste chef
Bolagets övergripande arbete kring innovativt tänkande. Vi tänker nytt.	Årsrapport	Närmast chef

## 2.1 Förena förvärvsarbete och föräldraskap

"Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap." (Diskrimineringslagen 3 kap, 5 §)

### Nulägesbeskrivning per 2018-08

Frånvaro på grund av föräldraledighet	aug-17	aug -18
Kvinnor	11,5 %	0,7 %
Män	1,3 %	1,4 %
Frånvaro på grund av vård av barn	aug-17	aug -18
Kvinnor	0,8 %	0,9 %
Män	0,4 %	0,4 %

Bolagets uppfattning är att det är lika självklart för kvinnor som för män att vara föräldralediga och hemma för vård av barn. Bolaget ska arbeta aktivt med att underlätta för småbarnsföräldrar att kombinera arbetsliv med föräldraskap. Föräldralediga medarbetare ska kontinuerligt informeras om vad som pågår på arbetsplatsen och erbjudas att delta på den egna enhetens arbetsplatsträffar och verksamhetsplanering.

## 2.2 Förebygga och förhindra trakasserier

"Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier." (Diskrimineringslagen 3 kap, 6 §)

### Nulägesbeskrivning per 2018

Fortsatt aktivt arbete ska genomföras med att göra handlingsplanen "Kränkande särbehandling och trakasserier" känd bland medarbetarna på bolagen.

**Mål: Ingen medarbetare inom Göteborgs Stads Leasing AB ska utsättas för, eller utsätta någon annan för, någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling på grund av kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller av annan orsak. Detta innebär bland annat att kränkande skämt och kommentarer inte ska accepteras.**

Aktivitet	Uppföljning	Ansvar
Handlingsplan ”Kränkande särbehandling och trakasserier” skall gås igenom vid ett APT på respektive enhet årligen.	Årsrapport	Närmaste chef tillsammans med HR-specialist
Utbildning i ”praktisk jämställdhet” skall genomföras inom bolaget.	Årsrapport	HR

### **3 Rekrytering och kompetensutveckling**

"Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka vakanta anställningar". (Diskrimineringslagen 3 kap, 7 §)

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

(Diskrimineringslagen 3 kap, 8 §)

#### **Mål: Bolagets rekryteringsarbete skall uppfattas som jämlik**

Bolagets platsannonser ska rikta sig till alla och ej innehålla omotiverade krav som kan upplevas exkluderande. Bolaget strävar efter att främja en mer jämställd fördelning mellan könen.

Aktivitet	Uppföljning	Ansvar
Mångfaldsaspekten ska beaktas löpande i all rekrytering.	Årsrapport	Chef/HR
Genomföra analys kring annonsutformning i samband med rekryteringar.	Årsrapport	HR
Utbildning i normkritisk kompetensbaserad rekrytering.	Årsrapport	HR



## Nulägesbeskrivning per 2018-08-01

### Andel tillsvidareanställda medarbetare:

Enhet	Kvinnor		Män	
	aug-17	aug -18	aug-17	aug -18
VD och administration	17 %	17 %	5 %	6 %
Operationell leasing	17 %	17 %	9 %	10 %
Finansiell leasing	17 %	21 %	2 %	2 %
Stadens bud	4 %	4 %	37 %	40 %
Servicecenter	21 %	21 %	5 %	4 %
Eftermarknad	8 %	8 %	39 %	38 %
Fordonsförsäkring	17 %	12 %	2 %	-

### Andel chefer:

Bolagsledning	aug-17	aug -18
Kvinnor	50 %	50 %
Män	50 %	50 %

**Mål: Jämnare könsfördelning inom olika yrkesgrupper, samt utveckla arbetet med praktik inom bolaget.**

Bolaget ser det som en självklarhet att försöka få in praktikanter där det finns möjlighet i verksamheten. Bolaget ska också arbeta aktivt med att ha diskrimineringsgrunderna i beaktande vid hantering av praktikplatser.

Aktivitet	Uppföljning	Ansvar
Se över möjligheten att utöka samarbete med skolor i syfte att locka fler kvinnor till de mansdominerade yrkesgrupperna.	Årsrapport	HR
Analysera bolagets arbete med praktik samt se över förutsättningarna som finns i verksamheten.	Årsrapport	HR

## 4 Lönefrågor

"I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan;

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- 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 likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat." (Diskrimineringslagen 3 kap, 10 §)

### Nulägesbeskrivning 2018

**I stadens budget finns uppdraget att en plan ska tas fram för att kartlägga varför omotiverade löneskillnader uppstår inom samma BAS-intervall och vilka konkreta åtgärder som kan genomföras för att motverka denna typ av värdediskriminering.**

**Mål: Inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska förekomma inom bolaget.**

Aktivitet	Uppföljning	Ansvar
Analys av fastställd lönekartläggning inför 2019 års lönerevision samt vid behov upprätta handlingsplan för osakliga löneskillnader.	Årsrapport	HR

## 5 Definitioner av olika begrepp

### **Diskriminering**

En kränkning eller sämre behandling av en person, där agerandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

### **Jämlikhet**

Avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår från att alla människor har lika värde, oavsett kön, religion, sexuell läggning, ålder, klass osv.

### **Jämställdhet**

Ett tillstånd som råder när kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter och inflytande.

### **Mångfald**

Alla människors lika värde oavsett kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.

### **Könsöverskridande identitet eller uttryck**

Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

### **Etnisk tillhörighet**

Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

### **Utländsk bakgrund**

Anställda som är utrikes födda eller med utländskt medborgarskap.

### **Funktionsnedsättning**

Varaktigt fysisk, psykisk eller begåvningsmässig begränsning av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

### **Sexuell läggning**

Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

### **Sexuella trakasserier**

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

### **Kränkande särbehandling och trakasserier**

Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt.

## 6 Sammanfattning av målen

- Alla medarbetare ska känna till innehållet i Likabehandlingsplanen samt ha kompetens kring diskriminering och jämlikhet.
- Gemensamma förhållningssätt både i ett medarbetar- och kundperspektiv ska genomsyra arbetet i bolaget.
- Ingen medarbetare inom GSL ska utsättas för, eller utsätta någon annan för, någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling på grund av kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller av annan orsak. Detta innebär bland annat att kränkande skämt och kommentarer inte ska accepteras.
- Jämnare könsfördelning inom de olika yrkesgrupperna, samt utveckla arbetet med praktik inom bolaget.
- Inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska förekomma inom bolaget.