

Diarienummer: 0310/18

Handläggare: Lena Moen  
Tel: 031-368 43 09  
E-post: lena.moen@gotevent.se

## **Förslag till Likabehandlingsplan 2019**

Styrelsen för Got Event AB föreslås besluta att godkänna förslag till Likabehandlingsplan 2019.

### Ärende

Varje styrelse/nämnd har ansvar för att likabehandlingsarbetet sker enligt den inriktning samt de mål och uppdrag som kommunfullmäktige fastställt i budget 2019.

Utifrån ovanstående dokument skall Got Events styrelse anta ett *inriktningsdokument* som lyfter fram likabehandlingsfrågorna som bolaget har att förhålla sig till.

Förslag till Likabehandlingsplan för 2019 finns bilagd till detta tjänsteutlåtande.

### *Barnperspektivet*

Ärendet bedöms inte få några effekter inom barnperspektivet.

### *Jämställdhetsperspektivet*

Likabehandlingsplanen ligger till grund för hur bolaget skall arbeta med jämställdhetsfrågor under kommande verksamhetsår inklusive de aktiva åtgärder som är inplanerade inom området.

### *Mångfaldsperspektivet*

Likabehandlingsplanen ligger till grund för hur bolaget skall arbeta med mångfaldsfrågor under kommande verksamhetsår. Här punktats också de aktiva åtgärder som hittills är inplanerade inom området under året.

### *Miljöperspektivet*

Ärendet bedöms inte få några effekter inom miljöperspektivet.

### *Omvärldsperspektivet*

Aktivt arbete med likabehandlingsfrågor är en självklarhet för att bolaget skall fungera som en attraktiv arbetsgivare för nuvarande medarbetare och framtida rekryteringar.

Lotta Nibell  
VD

Lena Moen  
HR chef

# Likabehandlingsplan 2019

## *- medarbetar- och medborgarperspektiv*

Glädje - Omtanke - Tillsammans - Kreativitet



## Inledning

”Göteborg ska vara öppen för världen. Staden ska vara öppen för människors olikheter och behov. Våra verksamheter ska vara transparenta, serviceinriktade och lättillgängliga för alla. De ska genomgående hålla hög kvalitet. Framtidens utmaningar med att nå en hållbar utveckling kräver också öppenhet för nya lösningar, delaktighet och en god dialog med göteborgarna”

Got Events ledord är *glädje, omtanke, tillsammans och kreativitet*, vilka fungerar som våra vägvisare i vardagen. Utifrån ledorden arbetar vi tillsammans mot våra gemensamma mål. Ledorden hjälper oss att fatta rätt affärsmässiga beslut och guidar oss i vår arbetsvardag och ska genomsyra alla våra verksamheter, både i tanke och i handling och allt vi gör inom bolaget. Det omfattar allt ifrån hur vi bemöter och behandlar varandra, nyanställda, gäster och kunder både på och utanför arbetsplatsen. Hur stöttar och peppar vi varandra och andra på bästa sätt? Hur driver vi varandra och andra framåt och hjälper varandra att utvecklas, må bra och nå framgång? Om vi alltid gör som vi alltid gjort så kommer vi få också få samma resultat men om vi vill ha förändring måste vi börja förändringen dels i tanke men sen också i handling. Vi kan alltid börja med oss själva innan vi kan påverka och förändra det som händer utanför oss själva.

## LAG OCH STYRDOKUMENT

Diskrimineringslagen och stadens styrdokument ligger till grund för likabehandlingsarbetet. Diskrimineringslagen (2008:567) Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I det goda samhället ser inte den ene ner på den andre. Likabehandlingsarbetet vilar på principen om icke-diskriminering. Arbetet ska gälla ur såväl personal – som medborgarperspektiv

Följande finns med i Göteborgs Stads budget 2019 där bland annat följande mål och uppdrag anges inom likabehandling:

- Göteborgs skall vara en jämlik stad
- Att stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling
- Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra
- Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras.
- Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra.
- Sysselsättningen för grupper långt ifrån arbetsmarknaden ska öka.
- Sjukfrånvaron skall minska.

### **Likabehandlingsplanens syfte och användning**

Likabehandlingsplanens syfte är att tydliggöra Got Events tillämpning, arbetssätt och aktiva åtgärder för perioden 2019. Planen tydliggör även roller och ansvarsfördelningen samt struktur för uppföljning av likabehandlingsmålen inom området. Huvudmålgrupp för likabehandlingsplanen är chefer och medarbetare som är anställda i bolaget som ska använda planen som ett underlag för verksamhetsplanering, budgetering och målsättning i sin verksamhet.

### **Arbetssätt**

Alla nivåer i bolaget ska genomsyras av likabehandling och det ska vara en naturlig del i den vardagliga kulturen i det dagliga arbetet. Därför behöver chefer, arbetsledare och medarbetare vara medvetna om sin del av ansvaret och sträva mot bolagets likabehandlingsmål samt aktivt arbeta för ett öppet klimat på arbetsplatsen. Inom ramen för Got Events strategiska mål ”*Göteborgs mest attraktiva arbetsplats*” hanteras målen för likabehandlingsarbetet. Det gör att mål och aktiviteter för likabehandlingsarbetet ligger i bolagets prioriterade mål och både planeras samt följs upp i det ordinarie mål- och uppföljningsarbetet.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar aktivt i likabehandlings-arbetet.

### **Så ska likabehandlingsplanen kommuniceras ut:**

- Bolagsledningen har det övergripande ansvaret
- Chefer med personalansvar
- Dialog på APT med alla medarbetare
- Got Events hemsida
- Verksamhetshandboken

### **Organisation och ansvar**

Målsättningen inom Got Event är att likabehandlingsfrågorna ska genomsyra den dagliga verksamheten och att alla enheter ska arbeta aktivt och verksamhetsanpassat med mångfaldsfrågor. För att detta ska vara möjligt krävs en tydlig ansvarsfördelning. Ansvaret skall omfatta både månadsanställda och timavlönad personal.

### **Styrelsen**

Bolagsstyrelsen ansvarar för att arbetet följer den inriktning och de mål som kommunfullmäktige fastställer. Likabehandlingsplanen uppdateras och fastställs årligen.

### **Bolagsledningen**

VD är ytterst ansvarig för likabehandlingsarbetet. Uppdrag formuleras och rapporteras vidare till ledningsgruppen som planerar och genomför dem. Bolagsledningen har det övergripande ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett planmässigt och systematiskt sätt inom ramen för den lagstiftning som styr bolaget.

### **Avdelningschefer**

På Got Event är en stor del av arbetet för likabehandling delegerat till chefer med personalansvar. Det innebär att cheferna bär huvudansvaret för att likabehandlingsplanen genomsyrar det dagliga arbetet samt att åtgärder genomförs och följs upp. Centralt stöd i arbetet erhålls från HR-avdelningen.

### **Chefer**

Har ansvar för att bryta ner övergripande mål och aktiviteter till den egna verksamheten. Chefer ska se till att medarbetarna har tillgång till den information de behöver inom likabehandlingsområdet samt ge förutsättningar för en arbetsplats som är fri från diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Det innebär att alla chefer förväntas föregå med gott exempel, fatta sakliga beslut och ha ett likabehandlande ledarskap. Centralt stöd i arbetet erhålls från HR-avdelningen.

### **Medarbetare**

Ska aktivt medverka till en arbetsplats fri från fördomar och en organisationskultur som präglas av respektfullt bemötande samt reagera om man bevittnar oacceptabla händelser. Det är också varje medarbetares ansvar att ta till sig den aktuella likabehandlingsplanen och säkerställa att man förstår vad den innebär i vardagen.

### **Arbetsförhållanden**

*”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)

### **Beskrivning av hur staden och Got Event arbetar med arbetsförhållanden för medarbetare**

I Göteborgs Stad finns ett antal styrdokument som beskriver hur förvaltningar och bolag ska arbeta med olika frågor. Det finns bland annat en Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy som på ett övergripande förklarar hur bolaget ska arbeta systematiskt med arbetsmiljö och hälsa. Got Event har också tagit fram ett inriktningsdokument för att förtydliga vad som gäller specifikt för Got Event samt ett årshjul som tydliggör det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Kartläggning av arbetsförhållanden**

En kartläggning av arbetsförhållandena på Got Event genomförs regelbundet. JÄMIX® är ett jämställdhetsindex med utgångspunkt i nio lätt mätbara nyckeltal som utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i organisationen. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex - ett mått på hur långt jämställdheten har nått. Enligt senaste mätningen har vårt index ökat 90 till 117 vilket innebär att vi blivit en mer jämställd organisation, enligt mätverket.

## Utvärdering Aktiva åtgärder medborgarperspektiv 2018

Diskrimineringsgrunder	Övergripande Mål	Aktiva åtgärder	Måluppfyllelse	Ansvar - avdelning	Status
Kön	Att nå en könsfördelning 40/60 bland våra evenemangsbesökare under ett helår.	Mäta och följa upp hur många män respektive kvinnor som går på de olika evenemangen.	Vid uppföljning och analys av kundenkäterna genomförda 2018 t o m september samt klubbstatistiken för 2017, visar att vi nått en könsfördelning på ca 60% kvinnor 40% män på våra evenemang. Badet ligger på 45% kvinnor 55% män.	Evenemang	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Genom att erbjuda könsneutrala omklädnings-rum, skapas möjlighet för en bredare mångfald att komma till Valhallabadet.	Inrätta könsneutrala omklädningsrum.	Ett "flexrum" är byggt och kommer att igångsättas oktober 2018. Flexrummet ger möjlighet för personer med annan könsidentitet eller funktionsnedsatta med ledsagare av annat kön, att använda sig av denna omklädnings- och duschmöjlighet.	Arenaservice	
Etnisk tillhörighet	Våra evenemang skall nå en bredare publik utifrån etnisk tillhörighet.	Planera evenemang med artister och innehåll som riktar sig till en bredare publik med diversifierad kulturell bakgrund.	Vid uppföljning och analys av kundenkäterna genomförda 2018 t o m september samt klubbstatistiken 2017, framgår att 6 % av besökarna är födda utomlands eller med en eller två föräldrar födda utomlands. Vår målsättning är 10%.	Evenemang	
Religion eller annan trosuppfattning	Vi vill underlätta och skapa en välkomnande känsla hos personer med annan trosuppfattning.	Restaurangerna ska kunna erbjuda menyer med matförslag med olika alternativ såsom vegetarisk. Enskilt ombyte ska möjliggöras i Valhallabadet.	Restaurangen erbjuder alltid vegetariskt alternativ. Flexrummet ger möjlighet till enskild omklädnings- och dusch.	Marknad & försäljning	
Funktionsvariation	Våra arenor ska vara tillgängliga för alla och därför i största möjliga mån tillgodose de behov som olika funktionsvariationer medför. Enkelt avhjälpna hinder ska färdigställas under 2018	Fortsatt dialog med brukargrupper. Bolaget ska under året bjuda in olika grupper från civilsamhällets funktionsorganisationer till arenorna för att testa deras tillgänglighet.	Dialogen har skett kontinuerligt med olika brukargrupper.	Evenemang samt Ekonomi & Verksamhetsstyrning	

		Tillgänglighetsappen i evenemangsplaneringen skall alltid beaktas av evenemangsledarna.	Tillgänglighetsaspekten finns med i evenemangsprocessen där evenemangsledarna skall inkludera behovet vid planering och genomförande av evenemang.	Evenemang	
		Dialog ska föras med brukargrupper gällande APPen.	En nära dialog har förts med brukargrupper under framtagandet av APPen, som nu är lanserad.	Ekonomi & verksamhetsstöd	
Sexuell läggning	Öka vårt deltagande i HBTQ frågor vid evenemang	Analysera kundenkäter utifrån könstillhörighet "annat".	Vi har i runt 1-2 % som uppger att de är av annat kön i kundenkäterna. Urvalet är för litet för att kunna göra en analys på.	Marknad & försäljning	
		Större deltagande i Pridefestivalen.	Vårt engagemang i Europride inkluderar flaggning på/utanför arenorna och att vi uppmanade vår personal att delta i utbudet av föreläsningar i samband med festivalen samt i paraden.	HR	
		Erbjuda möjlighet till "neutralt" omklädningsrum.	Se text ovan. <i>Könsöverskridande identitet.</i>	Arenaservice	
Ålder	Våra evenemang skall nå en bredare publik utifrån olika åldersgrupper.	Evenemang för äldre > 56 år. Målet är att nå en lämplig åldersspridning bland våra kunder till evenemang och bland våra badgäster.	Vid analys av kundenkäterna når vi i snitt 18% en publik över 56 år vid evenemang. Ny kundundersökning planeras på Valhallabadet.	Evenemang Arenaservice	
		Evenemang riktat till yngre åldrar. Evenemangspiloter.	Dialog förs tillsammans med socialresurs och föreningslivet.	Evenemang	

## Aktiva åtgärder medarbetarperspektiv 2018

Diskrimineringsgrunder	Mål	Aktiva åtgärder	Måluppfyllelse	Ansvar	Status
Kön	Säkerställa att vi inte har osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor	Kontinuerlig uppföljning av lönesättning och jämförelse mellan män och kvinnor.	Denna uppföljning har skett och pågår kontinuerligt i vår löneprocess.	HR	
	Påverka arbetsförhållanden utifrån könsperspektivet.	Fler yrkesgrupper med en könsfördelning inom spannet 60/40.  Följa upp könsfördelning i olika grupper av timavlönade per månad	Vår målsättning är att påverka fler yrkesgrupper mot en jämnare könsfördelning, detta skall alltid finnas med som en reflektionsfråga i <i>checklistan för rekrytering i samband med alla rekryteringar</i> .  Vi gör en analys av könsfördelningen i våra olika timgrupper och den visar på att utav 9 olika grupperingar har vi nått målet i 6 av dem. Uppföljning sker kontinuerligt under året.	HR	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Öka kunskap och medvetenhet i normkritiskt förhållningssätt samt HBTQ frågor	All nyanställd personal ska under året genomgå utbildning i normkritik.  Alla nya som kommer till Got Event, såväl timavlönade som praktikanter, skall få information kring våra ledord och vårt ställningstagande kring kränkningar och trakasserier.	Alla nyanställda har genomgått en halvdagsutbildning i normmedvetenhet.  En introduktions-mapp för nya timavlönade samt praktikanter finns framtagen där bland annat information kring våra Ledord och anvisningen kring kränkningar och trakasserier finns med.	HR	
Etnisk tillhörighet	Öka andelen <i>annan etnisk bakgrund</i> bland timavlönad.	Skapa en kanal för alla att kunna söka extra jobb på Got Events hemsida	Vi har en inarbetad kanal för alla att söka extraarbete hos oss.	HR	
	Andelen chefer med annan etnisk bakgrund ska öka (född utomlands eller en eller två	Frågan skall aktualiseras vid varje tillfälle när vi rekryterar en chef.	Rutinen är inarbetad i vår rekryteringsprocess så att alla rekryterande chefer reflekterar över vårt	HR	



	föräldrar födda utomlands)		politiska mål om att öka andelen utlands-födda chefer. Vi har under perioden rekryterat en chef som är utlandsfödd eller med en eller två föräldrar födda utomlands.		
Religion eller annan trosuppfattning	Se med öppenhet på andra religiösa högtider.	Planera in vilrum och meditationsrum i kommande kontorsmiljöer. Öka normmedvetenheten.	Renoveringsarbetet för våra nya kontor är inte helt klart men det finns inplanerade tysta rum och avskildhet för alla att tillgå.	HR	
Funktionsvariation	Höja kunskapsnivån och förståelsen hos medarbetare gällande besökare och medarbetare med funktionsvariation.	Utbildning, workshop i normkritiskt tänkande och värdegrunderna.	En del i vår utbildning i normkritik berörde särskilt förståelsen för personer med olika funktionsvariationer.	HR	
Sexuell läggning	Höja kunskapsnivån och förståelsen hos alla medarbetare i HBTQ frågor.	Utbildning och workshop i normmedvetenhet.	Utbildning har genomförts under året och fortsatt utbildning i normkritik för nya medarbetare planeras.	HR Lena Moen	
Ålder	Öka möjligheten för yngre att arbeta och utvecklas inom bolaget.	Skapa arbets-tillfällen för yngre att jobba, praktisera på evenemang.	Vi har väldigt stora behov av timanställda medarbetare i samband med evenemang och följer fortlöpande upp att vi har en god representation i olika åldersspann.	HR Lena Moen	
		Utse mentorer vid rekrytering av yngre/nya medarbetare.	På planeringsstadiet men ej igångsatt.	HR	

## Aktiva åtgärder medborgarperspektiv 2019 - förslag

Diskrimineringsgrunder	Övergripande Mål	Aktiva åtgärder	Ansvar-avdelning	Status
Kön	Att nå en könsfördelning på 40/60 bland våra evenemangsbesökare.	Mäta och följa upp hur många män respektive kvinnor som går på de olika evenemangen.	Evenemang	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Öka kunskapen hos våra medarbetare i frågan.	Genomföra utbildningsinsatser för nyanställda.	HR	
Etnisk tillhörighet	Våra evenemang skall nå en bredare publik utifrån etnisk tillhörighet.	Planera evenemang utifrån ett innehåll som riktar sig till en bred publikgrupp med diversifierad kulturell bakgrund.	Evenemang	
Religion eller annan trosuppfattning	Skapa välkomnande miljöer och mottagande för alla.	Genomföra utbildningsinsatser för anställda kring bemötande och normkritik.	HR	
Funktionsvariation	Våra arenor ska vara tillgängliga för alla och i största möjliga mån kunna tillgodose de behov som olika funktionsvariationer medför. Enkelt avhjälpta hinder ska färdigställas.	Fortsatt dialog med brukargrupper i tillgänglighetsfrågor samt enkelt avhjälpta hinder. Bolaget ska under året bjuda in olika grupper från civilsamhällets funktionsorganisationer till arenorna. Test av arenorna utifrån ett tillgänglighetsperspektiv kommer att genomföras under 2019.	Evenemang samt Ekonomi & verksamhetsstyrning	
		Tillgänglighetsaspekten i evenemangsplaneringen skall beaktas av evenemangsledarna.	Evenemang	
		Fortsatt dialog ska föras med brukargrupper gällande APPen.	Ekonomi & verksamhetsstyrning	
Sexuell läggning	Öka vårt deltagande vid evenemang i HBTQ frågor.	Analysera kundenkäter utifrån könstillhörighet "annat".	Marknad & försäljning	
		Profilera Valhallabadet med prideflagga samt text om mänskliga rättigheter i samband med att vi inrättat flexrummet.	Marknad & försäljning	

Ålder	Våra evenemang skall nå en bredare publik utifrån olika åldersgrupper.	Evenemang för äldre > 56 år	Evenemang	
		Evenemang riktat till yngre åldrar. Evenemangspiloter.	Evenemang	

### Aktiva åtgärder medarbetarperspektivet 2019 - förslag

Diskrimineringsgrunder	Övergripande Mål	Aktiva åtgärder	Ansvar- avdelning	Status
Kön	Säkerställa att vi inte har osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor	Kontinuerlig uppföljning av lönesättning och jämförelse mellan män och kvinnor.	HR	
	Påverka arbetsförhållanden utifrån könspektivet.  Minska strukturella könsskillnader	Fler yrkesgrupper med en könsfördelning inom spannet 60/40.  Följa upp könsfördelning i olika grupper av timavlönade per månad.  Kartlägga resursfördelningen av utbildningar och konferenser.	HR	
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Öka kunskap och medvetenhet i normkritiskt förhållningssätt samt i HBTQ frågor.	Alla nyanställda på Got Event, inklusive timavlönade och praktikanter, skall få information kring våra ledord och vårt ställningstagande kring kränkningar och trakasserier.  Alla på HR skall gå en kurs i normkritisk rekrytering samt att vi säkerställer att checklistan för normkritisk rekrytering efterlevs.	HR	
Etnisk tillhörighet	Öka andelen <i>annan etnisk bakgrund</i> bland timavlönad	HR skall säkerställa att alla som kallar timavlönade är medvetna om denna målsättning.	HR	
Religion eller annan	Se med öppenhet på	Ökad kunskap genom	HR	

tros-uppfattning	medarbetares olika trosuppfattning.	utbildning i normkritik.		
Funktionsvariation	Höja kunskapsnivån och förståelsen hos medarbetare gällande besökare och medarbetare med funktions-variation.	Fortsatt återkommande utbildning, workshop i normkritiskt tänkande och värdegrunderna.	HR	
Funktionsvariation		Dialog ska föras med brukargrupper gällande APPen	Ekonomi & verksamhetsstyrning	
Sexuell läggning	Höja kunskapsnivån och förståelsen hos alla medarbetare i HBTQ frågor.	Fortsatt återkommande utbildning, workshop i normkritiskt tänkande och värdegrunderna.  Riktade utbildningsinsatser ska genomföras på Valhallabadet med målet att öka personalens kunskap och insikt i att möta kunder som vill nyttja "flexrummet".	HR	
	Ökat deltagande i Pridefestivalen.	Uppmuntra fler medarbetare att delta i festivalens aktiviteter och parad.	HR	
	Ökad kunskap om kränkningar och sexuella trakasserier.	Alla våra APT forum skall ha behandlat vår anvisning gällande kränkningar och sexuella trakasserier.	Alla chefer	
Ålder	Öka möjligheten för yngre att arbeta och utvecklas inom bolaget.	Fortsätta skapa arbetstillfällen för yngre att jobba, praktisera på evenemang.	Evenemang	