



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 5

2018-12-03

Ärende – VD kommentarer

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 6

2018-12-03

Ärende – Ekonomisk rapportering (resultat oktober, prognos 3, Uppföljningsrapport 3)

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



Ärende: Likabehandlingsplan 2019

Förslag till beslut

Styrelsen beslöt fastställa framlagt förslag avseende Likabehandlingsplan 2019

Bilaga Förslag Likabehandlingsplan 2019

Göteborgs Hamn AB

Magnus Kårestedt, VD

Malin Collin, Handläggare



Göteborgs
Stad

Likabehandlingsplan 2019

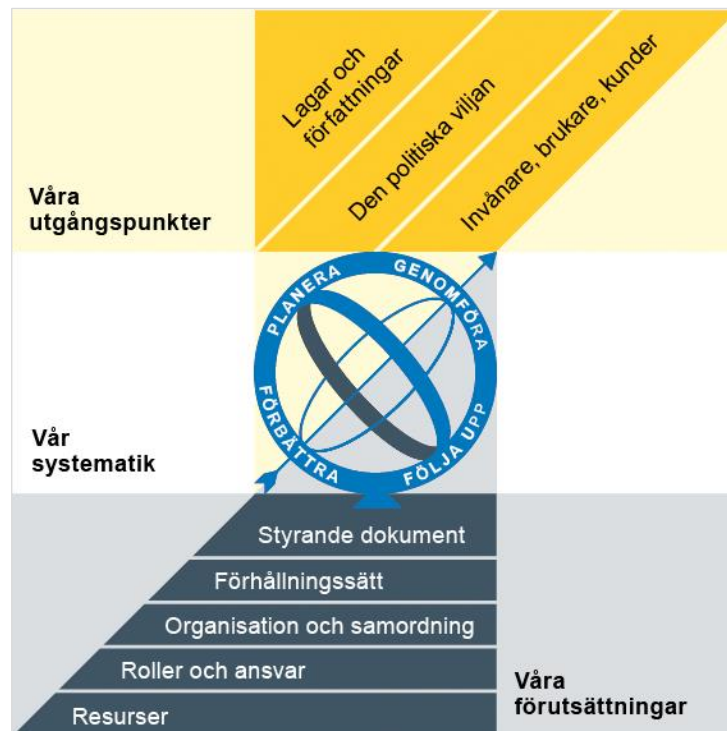
Göteborgs Hamn AB

Planerande styrande dokument

[
Vision
Program
► Plan
]

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Dokumentnamn: Likabehandlingsplan 2019			
Beslutad av: Styrelsen]	Gäller för: 2019	Diarienummer: [Nummer]	Datum och paragraf för beslutet: [2018-12-03]
Dokumentsort: [Plan]	Giltighetstid: 2019-01-01-2019-12-31	Senast reviderad: [Datum]	Dokumentansvarig: Anne Mari Fagerström
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna plan.....	3
Vem omfattas av planen.....	3
Giltighetstid.....	3
Bakgrund.....	3
Koppling till andra styrande dokument.....	4
Stödjande dokument.....	4
Uppföljning av denna plan.....	4
PLANEN	5
Övergripande målbild:	5

Inledning

Syftet med denna plan

Göteborgs Hamn AB ska vara en jämställd och jämlik arbetsplats fritt från diskriminering och trakasserier. Vi ska vara en inkluderande arbetsplats som ser värdet av att använda våra medarbetares olika erfarenheter och kunskaper. Likabehandling och jämlikhet innebär att alla föds med lika värde och lika rättigheter. Det betyder inte att alla ska behandlas lika utan likvärdigt.

Vem omfattas av planen

Alla medarbetare, besökare, konsulter, kunder och gäster ska behandlas med respekt och vänlighet.

- Styrelsen har det yttersta ansvaret för likabehandlingsarbetet i bolaget och fattar beslut om likabehandlingsplanen årligen.
- VD och företagsledning har det övergripande ansvaret för att likabehandlingsarbetet bedrivs på ett systematiskt sätt.
- Chefer med personalansvar har ansvar för att arbeta aktivt med likabehandlingsfrågorna i den egna verksamheten kopplat till aktiviteterna i likabehandlingsplanen och föregå med gott exempel i ett likabehandlande ledarskap.
- Medarbetare ska aktivt medverka till en arbetsplats fri från fördomar och en kultur som präglas av respektfullt bemötande samt att reagera om man bevittnar oacceptabla händelser.
- Likabehandlingsgruppen ansvarar för att ta fram en årlig likabehandlingsplan samt säkerställa att beslutade mål och aktiviteter genomförs och följs upp i företagsledningen. I gruppen finns representanter för chefer, fackliga organisationer samt medarbetare.

Giltighetstid

Denna plan gäller för perioden 2019-01-01-2020-12-31.

Bakgrund

Likabehandlingsruppens fokus är att skapa värde, uppmärksamhet och engagemang i mångfalds- och likabehandlingsfrågor, inte bara på grund av att det är väsentliga hållbarhetsaspekter för vårt bolag, utan även för att det bidrar till affärsnytta. Forskning visar att sannolikheten att göra ekonomiska vinningar är 35 procent högre för företag med hög etnisk mångfald, och att företag med hög jämställdhet har 15 procent större chans att öka sina intäkter än genomsnittsbolagen. Chanserna till nya affärer och god arbetsmiljö är större i grupper med stor mångfald och ett inkluderande arbetsklimat jämfört med andra grupper¹. I Göteborgs Hamn AB:s affärsplan står det att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare. I likabehandlingsplanen har vi aktiviteter för att nå detta mål.

Vi arbetar enligt våra kärnvärden som är samverkan, hållbarhet, innovation och pålitlighet, (SHIP). Vår uppförandekod som har sin grund i dessa visar oss vägen. Vi ska

¹ <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

tro gott om varandra och respektera och uppmuntra varandra. Vi ska ha ett tillåtande klimat där vi säger hej och ger varandra feedback. Vi ska vara en arbetsplats som underlättar föräldraledighet och där balansen mellan arbete och fritid uppmuntras. Hos oss accepteras ingen form för kränkande särbehandling eller diskriminering.

Arbetsgivarens förebyggande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter omfattar de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Koppling till andra styrande dokument

Göteborgs Hamns affärsplan 2019

Göteborgs stads budget 2019

Program för jämlikt Göteborg

Göteborgs stads plan för att förbättra HBTQ personers livsvillkor

Diskrimineringslagen

Stödjande dokument

Göteborgs Hamns ABs handlingsplan mot kränkande särbehandling

Göteborgs Hamns ABs kontaktlista vid kränkande särbehandling

Uppföljning av denna plan

Likabehandlingsplanen är långsiktig och revideras av likabehandlingsgruppen vartannat år. Aktiviteterna i planen revideras och följs upp av likabehandlingsgruppen varje år. Företagsledningen beslutar om planen.

PLANEN

Övergripande målbild:

Mål	Delmål	Målbeskrivning	Utvärderingskriterier	Resultat tidigare år				Mål	Aktiviteter
				2015	2016	2017	2018	2019	
Attraktiv arbetsgivare – Göteborgs hamn AB ska vara en inkluderande, jämställd och jämlik arbetsplats fritt från kränkningar, trakasserier och diskriminering	Mänskliga rättigheter	Stadens anställda ska höja sin kompetens i HBTQ frågor.	Andel introduktionsdagar per år där det informeras om diskrimineringslagen, och bolagets arbete mot kränkningar och trakasserier.					100 %	
		Höja kompetensen kring mångfald och likabehandling inom bolaget	Antal informationsinsatser från Likabehandlingsgruppen på intranät					10	
	Jämställdhet	Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra	Antal avdelningar som informeras om bolagets arbete mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar					Alla	
			Kompetensutvecklingen inom bolaget ska spegla könsfördelningen inom bolaget					35% kvinnor, 65 % män	
	Jämlikhet	Stadens verksamheter ska ha en hög medvetenhet om faktorer som påverkar hälsa såsom socialt deltagande, levnadsvanor, ekonomi, arbete/ sysselsättning och upplevd trygghet	Andel medarbetare som har gått webutbildning "jämnt Göteborg".					Andel avdelningar= 80 %	
	Arbetsmarknad och utbildning	Studenter och personer som står långt ifrån arbetsmarknaden ska ges möjlighet till praktik.	Antal praktikanter inom bolaget					6	
		Göteborg stad ska erbjuda fler unga ett sommarjobb	Antal sommarjobbare inom bolaget					10	
	Personal	Antalet sjukskrivningar måste minska och det förebyggande arbetet förstärkas	Sjukfrånvaro i procent (kort och lång)					4% (kort och lång)	
		Intern rörlighet ska stimuleras såväl inom som mellan stadens förvaltningar och bolag	Andel annonser som publiceras på intranätet					100 %	
		Andelen chefer födda utanför Norden ska öka och aktivt följas upp	Antal chefer inom bolaget som är födda utanför Norden						
	Inköp och upphandling	Under 2019 ska arbetsrättsliga villkor krävas inom riskutsatta branscher såsom bygg- och anläggningssektorn	Antal upphandlingar inom riskutsatta branscher där krav på arbetsrättsliga villkor har ställts						

		Göteborgs stad ska öka andelen hållbara upphandlingar. Arbetet ska inriktas på att skapa förutsättningar för jobb, minska skillnader i livsvillkor, bidra till en bättre miljö samt skapa samordningsvinster i inköpsprocessen	Andel upphandlingar där krav om social hänsyn ska ingå				50 %	50%	
	Arbetsförhållanden	Undersöka vilka risker för diskriminering och andra hinder för lika möjligheter och rättigheter som finns i verksamheten, analysera orsaker och dra slutsatser, genomför åtgärder och följ upp och utvärdera. Arbetet ska omfatta alla diskrimineringsgrunder	Frågor om kränkningar, trakasserier och diskriminering i medarbetarenkäten.					Antalet ska minska från föregående år	
	Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor							Antalet ska minska från föregående år	
	Rekrytering och befordran		Alla rekryteringar ska göras med fokus på jämställdhet och mångfald					100 %	
	Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap		Jämix					135 (Samma som föregående mål)	

Delmål och aktiviteter

Delmål: Jämställdhet

6. Aktivitet: Kartlägga alla fakturor för utbildning under året för att se om kompetensutvecklingen inom bolaget speglar ålder- och könsfördelningen inom bolaget.

Tidsperiod:

Genomförd senast 2019-12-31

Tidsperiod:

Genomförd senast 2019-12-31

Delmål: Jämlikhet

7. Aktivitet: 80 % av bolagets avdelningar ska gå webbutbildning "jämligt Göteborg" på sina arbetsplatsträffar.

Tidsperiod:

Genomfört senast 2019-12-31

Delmål: Arbetsmarknad och utbildning

8. Aktivitet: För varje förfrågan om praktikplats som HR får ska HR avdelningen vidarebefordra frågan till berörda chefer inom bolaget.
9. Aktivitet: För varje beslut om praktikplats ska HR avdelningen involveras.
10. Aktivitet: Göteborgs Hamn AB ska erbjuda sommarjobb till unga.

Bolaget ska ha ett positivt förhållningssätt till att ta emot praktikanter.

Tidsperiod:

Genomförd senast 2019-12-31

Delmål: Personal

11. Aktivitet: Informera de som har grupp försäkring via Skandia att en förebyggande hälsoförsäkring ingår utan extra kostnad
12. Aktivitet: Bolaget ska erbjuda hälsoundersökning till alla anställda under året.
13. Aktivitet: Fortsätta hälsoarbetet med hälsogruppen under året. (egen plan finns)
14. Aktivitet: Följa Försäkringskassans nya regler kring rehabilitering på alla långtidssjukskrivna.
15. Aktivitet: Utbilda chefer i rehabilitering
16. Aktivitet: Alla annonser ska internannonseras för att uppmuntra intern rörlighet.
17. Aktivitet: Rekryteringsbolag som används vid chefsrekrytering ska informeras om att vi önskar ett urval som inkluderar personer födda utanför Norden om kvalifikationerna stämmer med kravprofil.

Göteborgs Hamn har ett positivt förhållningssätt till mångfald bland våra medarbetare. Dock är det oklart hur vi ska jobba med aktivitet nummer 17 eftersom den kräver registrering av en känslig uppgift (etnicitet).

Tidsperiod:

Genomfört senast 2019-12-31

Delmål: Inköp och upphandling

18. Aktivitet: I varje ny upphandling bedöma om det behöver ställas krav på arbetsrättsliga villkor.
19. Aktivitet: I 50 % av upphandlingarna ska krav om social hänsyn ingå.

Tidsperiod:

Genomförd senast 2019-12-31

Delmål: Arbetsförhållanden

20. Aktivitet: HR ska följa upp fokusfråga om kränkningar och trakasserier kopplat till diskrimineringsgrunderna i 2018 års samtalsguide för utvecklingssamtal med alla chefer.
21. Aktivitet: Presentera likabehandlingsplanen för medarbetare
22. Aktivitet: HR ska skapa en rutin som underlättar anmälningar kopplat till kränkningar och trakasserier.

Tidsperiod:

Genomförs senast 2019-12-31

Delmål: Bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor

23. Aktivitet: I dokument till cheferna inför lönerevision, inkludera information om alla diskrimineringsgrunder.
24. Aktivitet: Genomföra lönekartläggning i syfte att se om det finns osakliga löneskillnader baserat på ålder eller funktionsnedsättning.
25. Aktivitet: Genomföra lönekartläggning i syfte att se om det finns osakliga löneskillnader baserat på kön.

Tidsperiod:

Genomförs senast 2019-12-31

Delmål: Rekrytering och befordran

26. Aktivitet: Informera rekryteringsbolag som vi använder under året om att bolaget önskar mångfald i urvalet om kvalifikationerna stämmer överens med kravprofil.

Tidsperiod:

Genomförs senast 2019-12-31

Delmål: Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

27. Aktivitet: Informera internt i bolaget om förändringar i kontorstid från 9-15.30 till 9-15.00
28. Aktivitet: Informera internt i bolaget om nya förutsättningar för flexibel arbetsplats.
29. Aktivitet: Informera internt i bolaget om förmån för ersättning för VAB.

Göteborgs Hamn AB ska ha ett positivt förhållningsätt till föräldraledighet och VAB, samt inte göra skillnad på män och kvinnor i frågan.

Tidsperiod:

Genomfört senast 2019-12-31



**PORT OF
GOTHENBURG**

The Port of Scandinavia

Bilaga 9

2018-12-03

Ärende – Beslut Sponsring 2019

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



Ärende: Ansökan till Göteborgs Stadshus AB om dispens för Göteborgs Hamn AB för avsteg från anslutning till kommungemensammatjänster inom lön- och hr tjänster.

Förslag till beslut

Styrelsen föreslås besluta att ansöka om avsteg för Göteborgs Hamn AB hos Göteborgs Stadshus AB, från anslutning till kommungemensammatjänster inom lön- och hr tjänster, tills dess att Intraservice kan erbjuda tjänster som hanterar Göteborgs Hamn AB:s avtalsområden.

Bakgrund

Göteborgs Hamn AB har idag outsourcat system och lönehantering inom ramen för lön och HR. Avtalet går ut den 16 april 2019 och det finns en förlängningsoption i avtalet, vilket behöver initieras 2 månader innan utgång.

Upphandling av nuvarande tjänst skedde för ett antal år sedan och föregicks av en förfrågan till Intraservice om anslutning till deras löne- och HR-tjänst. Det gjordes då en analys och konstaterades att det inte var möjligt att ta emot Göteborgs Hamn p.g.a. våra avtalsområden och lokala avvikelser. Bolagets avtalsområden skiljer sig åt dels gentemot varandra dels gentemot de kommunala avtalen, vilket kräver en bred tjänst och hög kompetens hos Intraservice kring de specifika avtalen, vilket saknades då. Det var då inte heller möjligt att tillgodose hela omfånget av tjänsten gällande support mot verksamheten, vilket skulle inneburi en resursutökning för Göteborgs Hamn.

Vi har även denna gång rådfrågat tjänstemän på Intraservice och Göteborg Stadshus AB, det har inte skett någon större anpassning för att lösa ovanstående utmaningarna.

Förutsättningar

Göteborgs Hamn, har via dialog med Intraservice efterfrågat anslutning till lönetjänsten men kommit fram till att det inte är sannolikt att de kommungemensamma tjänsterna i dagsläget kan tillgodose de tjänster som Hamnen är i behov av samt att det är för kort varsel för en mer omfattande utredning. Göteborgs Hamn ser inga generella hinder att ansluta till de kommungemensamma tjänsterna och har för avsikt att göra en fördjupad analys tillsammans med Intraservice för att identifiera rådande gap och därmed ge Intraservice en bättre möjlighet att utveckla sin tjänst, för att möjliggöra anslutning av Göteborgs Hamn på ett säkert sätt utan att riskera kvalitetsbrister.

Motivering

Den samlande bedömningen från inblandade parter är att Hamnen initialt förlänger sitt avtal ytterligare ett år med befintlig outsourcingleverantör för lön- och hr-tjänster. Därtill starta upp en fördjupad ”förstudie” där en kartläggning av kollektivavtal och integrationer sker i februari 2019. En kartläggning är omfattande och kräver rätt kompetens, vilket bedömts ogörligt för både hamnen och Intraservice, innan deadline för beslut om förlängning, av nuvarande tjänst.

Ansökan för avsteg beslutas om i Göteborgs Hamns styrelse och därefter remitteras för godkännande om avsteg till Göteborg Stadshus AB:s styrelse. Parallellt kommer tjänstemän på Intraservice behandla frågan genom att skriva ett tjänsteutlåtande som följer med som underlag till beslut hos Göteborgs Stadshus AB.

Ekonomiska konsekvenser

Det rekommenderade beslutet kommer inte medföra ökade kostnader då nuvarande tjänst är mer kostnadseffektiv än en anslutning till Intraservice skulle bli. De kostnader som uppstår är relaterade till den fördjupade utredningen.

Risker

Bedömningen är att en förlängning skulle minska riskerna för bristfällig lönehantering, vilka skulle vara betydande om en noggrann analys inte föregicks en övergång till de kommun-gemensamma tjänsterna. Risker som uppstår om vi på kort varsel måste ansluta och nekas dispens, är ökat manuellt arbete och därmed utökning av resurser samt risk för felaktig utbetalning av lön och stor manuell hantering kring detta.

Olika perspektiv

Göteborgs Hamn har inte funnit några aspekter på frågan utifrån barnperspektivet, jämställdhetsperspektivet, mångfaldsperspektivet, miljöperspektivet eller omvärldsperspektivet.

Göteborgs Hamn AB

Magnus Kårestedt, VD

Malin Collin, Handläggare