

Likabehandlingsplan 2019-2021

Bakgrund

Göteborg Energi tar fram en Likabehandlingsplan som ersätter tidigare Jämställdhet och mångfaldsplan. Målen i planen sträcker sig över hela perioden medan aktiviteter specificeras för 2019

Konsekvenser vid beslut

Göteborg Energi har en Likabehandlingsplan med aktiva åtgärder, vilket är lagkrav enligt Diskrimineringslagen, för affärsplaneperioden 2019 – 2021.

Barnperspektivet

Ingen påverkan

Jämställdhetsperspektivet

Planen ska främja jämställdhet mellan män och kvinnor

Mångfaldsperspektivet

Planen ska främja en större mångfald bland Göteborg Energis medarbetare

Miljöperspektivet

Ingen påverkan

Omvärldsperspektivet

Ingen påverkan

Kundperspektivet

Ingen påverkan

Konsekvenser om inte beslut tas

Koncernen Göteborg Energi har ingen Likabehandlingsplan med aktiva åtgärder för affärsplaneperioden.

Kommunikationsplan

Efter beslut kommuniceras planen till Verksamhetsområdeschefer och stabschefer

Beslut av principiell beskaffenhet

Frågan är inte av sådan principiell beskaffenhet eller annars av större vikt att frågan ska hemställas till Göteborgs Stads Kommunfullmäktige för ställningstagande.

Arto Pitkäniemi

2019-02-08

Diariennr 10-2019-0043

Förslag till beslut

Jag föreslår att styrelsen beslutar

att att anta Likabehandlingsplan för 2019-2021

att frågan inte är av sådan principiell beskaffenhet eller annars av större vikt att frågan ska hemställas till Göteborgs Stads Kommunfullmäktige för ställningstagande.

Göteborg som ovan

Alf Engqvist

Likabehandlingsplan Göteborg Energi 2019 - 2021

Innehåll

Sammanfattning.....	3
Syfte, bakgrund och arbetssätt	4
Diskrimineringsgrunder.....	4
Kön	4
Etnisk tillhörighet	4
Religion och annan trosuppfattning.....	4
Könsidentitet eller könsuttryck.....	5
Sexuell läggning	5
Funktionsnedsättning	5
Ålder	5
Nulägesanalys och kartläggning.....	5
Statistik anställda.....	5
Anställningsvillkor och rutiner	6
Medarbetarenkät.....	6
Sjukfrånvaro.....	6
Kränkande särbehandling	6
Arbetsid och ledighet.....	7
Föräldraledighet.....	7
Rekrytering.....	7
Rekryteringsprocessen.....	7
Kompetensutveckling och karriärmöjligheter.....	8
Chefer och koncernens samverkansgrupp.....	8
Lön.....	8
Mål 2019 - 2021	9
Mål, mätetal och aktiviteter	9
Aktiviteter för 2019.....	10
Förankring av planen.....	11
Uppföljning och revidering.....	11

Sammanfattning

Göteborg Energi tar i enlighet med Göteborgs stad fram en likabehandlingsplan för perioden 2019-2021

I arbetet med planen har vi i den partsammansatta gruppen kommit fram till flera slutsatser. För att vara en jämställd verksamhet behöver vi vidta aktiva åtgärder för att bibehålla andelen chefer som är kvinnor och andelen anställda som är kvinnor. När det gäller att ta ut föräldraledighet och tillfällig vård av barn har vi en jämn fördelning mellan könen hos oss. Det är positivt och något vi behöver lyfta fram mer och arbeta för att bevara.

Vi behöver försöka påverka kvinnor att söka tekniska utbildningar på alla nivåer om vi vill säkra vår kompetensförsörjning och öka antalet jämställda grupper.

Göteborg Energi behöver öka andelen medarbetare som är födda utanför Norden eller har föräldrar födda utanför Norden

Andelen medarbetare som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling är för hög. Information om vart man ska vända sig har gått ut till alla arbetsplatsträffar under året. Ytterligare aktiviteter för att vi ska vara en arbetsplats där vi bemöter varandra med respekt kommer genomföras under kommande år.

Flera av de områden som anges i den här planen arbetas med i KSG och i vårt arbetsmiljö- och kompetensförsörjningsarbete. Aktiviteter som berör likabehandling anges i den här planen.

Syfte, bakgrund och arbetsätt

Visionen för Göteborg Energi - Ett hållbart göteborgsamhälle, gäller i allra högsta grad arbetet med jämställdhet och mångfald. Ett av Göteborg Energis viktiga mål är att vara en attraktiv arbetsgivare för alla som har den kompetens vi efterfrågar. För perioden 2019-2021 gör Göteborg Energi en Likabehandlingsplan för att betona vikten av lika rättigheter och möjligheter för alla.

Arbetet med Likabehandlingsplanen har skett i samverkan med fackliga företrädare. Följande personer har deltagit i arbetet:

Arto Pitkäniemi, Personaldirektör
Maria Andersson-Iseppi, Akademikerföreningen
Peyman Etemad, Akademikerföreningen
Björn Gustafsson, Vision
Birgitta Tullock, Vision
Ulrika Mattsson, HR-strateg

Utgångspunkten för planen är Diskrimineringslagen, Göteborg Energis affärsplan samt mål från Göteborg Stads budget.

Diskrimineringsgrunder

Likabehandlingsplanen är till för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Diskrimineringsgrunderna återspeglas i Diskrimineringslagen och omfattar kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Nedan tydliggörs de sju grunderna.

Kön

Alla kvinnor och män har lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen och i verksamheten. Alla arbetstagare ska ha lika möjlighet att utvecklas i jobbet, lönerna ska vara jämställda och de anställda ska inte utsättas för trakasserier eller annan diskriminering på arbetsplatsen.

Etnisk tillhörighet

Alla har en etnisk tillhörighet. Enligt lagen är etnisk tillhörighet kopplad till etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Var och en har rätt att bestämma sin egen etniska tillhörighet. En person kan ha flera tillhörigheter.

Religion och annan trosuppfattning

"Annan trosuppfattning" innebär något annat än "religion", men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska värderingar/åskådningar. Åskådningar som buddism, ateism

och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

Könsidentitet eller könsuttryck

Diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck är förbjuden. Med det menas personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning menas personer som är homosexuella, heterosexuella eller bisexuella.

Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Något som en person har, inte något som en person är.

Ålder

Ålder i betydelsen uppnådd levnadslängd. Såväl yngre som äldre människor omfattas av Diskrimineringslagen.

Nulägesanalys och kartläggning

Statistik anställda

Andelen kvinnor på Göteborg Energi är 34 procent och andelen män är 66 procent. Medelåldern är 48 år, 48 år för kvinnor och 48 år för män. När det gäller rekryteringar så är 25 procent av de nyanställda medarbetarna under 2018 kvinnor.

Göteborg Energi står inför en generationsväxling, då många medarbetare är 60 år eller äldre. Det innebär att vi måste säkerställa kompetensöverföring och också arbeta med att attrahera rätt kompetens.

Nedan tabell visar antalet personer per kön av våra tillsvidareanställda medarbetare som är 60 år och äldre.

Siffrorna kommer från december 2018.

Kön	60 år och äldre
Män	122
Kvinnor	41

Både studenter i utbildningssystemet och personer på den öppna arbetsmarknaden inom våra kompetensområden har en traditionell könsindelning. Det är en utmaning för Göteborg Energi att öka andelen kvinnor framförallt inom de tekniska yrkena.

Anställningsvillkor och rutiner

Göteborg Energi erbjuder generellt tillsvidareanställningar på heltid. Vid behov erbjuds visstidsanställningar för att täcka upp för föräldra- och studieledighet samt vid sjukdom. I alla verksamheter där det är möjligt tillämpas flextid.

Göteborg Energi har samverkansavtal, ett lokalt kollektivavtal igenom vilket formella rättigheter och skyldigheter enligt Medbestämmandelagen (MBL) och Arbetsmiljölagen (AML) hanteras. Inom ramen för samverkan möts arbetsgivaren och de fackliga organisationerna som parter för en tidig och fördjupad process, som om möjligt, leder till enighet.

Arbetsförhållanden utifrån psykosocial och fysisk arbetsmiljö undersöks löpande i utvecklingssamtal och vid arbetsmiljöronder som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöarbetet följs upp årligen i samverkansgrupper på lokal och central nivå.

Medarbetarenkät

Medarbetarenkät genomförs årligen för samtliga medarbetare. För 2017 var indexet Hållbart Medarbetarengagemang, (HME) 70 för medarbetare och chefer.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron för Göteborg Energi år 2018 i november uppgick till 4,3 procent. Kvinnors sjukfrånvaro var 6,5 procent och män hade en sjukfrånvaro på 3,2 procent. Sjukanmälan görs till chef från första sjukdagen. För att förebygga sjukfrånvaro utreds alla sjukfall tidigt i samarbete med företagshälsovården. Sjukfrånvaro följs sedan upp av företagshälsovården i samarbete med chef och medarbetare.

Kränkande särbehandling

I den senaste medarbetarenkäten svarade 84 % av medarbetarna att de inte varit utsatta för kränkande särbehandling, mobbing i arbetet, till exempel vid återkommande tillfällen blivit utfryst, utsatt för oönskade skämt, kommentarer eller systematiskt blivit undanhållen information. 16 % av medarbetarna angav i enkäten att de varit utsatta för detta. Flera svarsalternativ var möjliga på den här frågan och 7 % angav att de varit utsatta av kollega, 5 % av chef, 1 % av kund och 2 % av annan, 5 % kan inte besvara frågan.

97 % av svarande medarbetare i enkäten uppger att de inte varit utsatt för sexuella trakasserier i arbetet medan 1 % anger att de varit utsatta av kollega, och 2% inte kan besvara frågan.

Dokumentägare

Arto Pitkaniemi

Ansvarig

Ulrika Mattsson

Arbetstid och ledighet

Möjlighet att reducera sin arbetstid finns vid föräldraledighet. På Göteborg Energi har 11 män och 25 kvinnor valt att reducera sin arbetstid hittills i år.

Angående övertid så arbetade kvinnor hittills i år 3350 timmar övertid och män totalt 23 143 timmar. En förklaring till den stora skillnaden är att i verksamheter som har beredskap är merparten av medarbetarna män.

Föräldraledighet

Män som är föräldralediga på Göteborg Energi har till november 2018 tagit ut 4542 föräldraledighetsdagar. De kvinnor som är föräldralediga har till samma datum tagit ut 4666 dagar.

Män har tagit ut 691 dagar för vård av barn och kvinnor 444 dagar.

Rekrytering

Göteborg Energi har under lång tid arbetat för jämställdhet mellan män och kvinnor. För att främja likabehandling kommer vi att arbeta vidare med systematiskt urval vid rekrytering, intern annonsering av samtliga tjänster, kvalifikationskrav som inte diskriminerar och vår rekryteringsordning har verkat för utvecklingsmöjligheter och karriärutveckling för både män och kvinnor.

Sedan lång tid tillbaka har Göteborg Energi erbjudit heltidsanställningar och tillsvidareanställning i huvudsak. Detta är viktiga grundläggande faktorer för att möjliggöra jämställdhet.

På Göteborg Energi är ca en tredjedel av yrkesgrupperna jämställda. Med jämställt menas fördelning 40/60 mellan könen. Någon klassificering av våra yrken och befattningar finns inte, utan analysen baseras på bedömning och manuell hantering. Könssammansättningen i våra yrkesgrupper speglar könsuppdelning som finns på arbetsmarknaden och inom utbildningssystemet.

Rekryteringsprocessen

Rekryterande chef tar fram kravspecifikation inför rekrytering. Kraven för en befattning hämtas ur den ansvars- och funktionsbeskrivning som finns för befattningen. Lediga jobb annonseras först internt. Vid extern rekrytering annonserar vi på vår hemsida, Arbetsförmedlingens hemsida och i övrigt via relevanta kanaler. I våra externa platsannonser ska nedanstående skrivning finnas med:

"Vi arbetar för en jämn fördelning av kvinnor och män och ser gärna en spridning i etnisk och kulturell bakgrund hos våra medarbetare. Vi är övertygade om att mångfald leder till utveckling."

Dokumentägare

Arto Pitkäniemi

Ansvarig

Ulrika Mattsson

Rekryterande chef gör urval till anställningsintervju utifrån kvalifikationskrav. HR-konsult stödjer chefen i arbetet. Under 2018 har till och med november gjorts 92 externa tillsättningar till tillsvidare tjänster och ett tjugotal till tidsbegränsade anställningar. Av dessa var 25 procent kvinnor och 75 procent män. Våra rekryteringar speglar tillgången på arbetskraft av båda könen på arbetsmarknaden inom de kompetenser vi efterfrågar.

Möjligheten att byta arbete internt mäts i intern rörlighet. Fram till november 2018 har 98 personer fått nytt arbete internt, 59 män och 39 kvinnor. Alla lediga tjänster annonseras internt men undantag kan ibland förekomma. Rekryteringsordningen följs i urvalet, vilket ger medarbetare som uppfyller kvalifikationerna möjlighet till karriärutveckling. Samverkan med fackliga företrädare sker inför och under rekrytering samt vid tillsättning av alla tjänster.

Kompetensutveckling och karriärmöjligheter

Möjlighet till kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov definieras i individuella verksamhetsplaner där mål och aktiviteter för kommande år sätts i dialog mellan chef och medarbetare. Varje medarbetare ska ha utvecklingssamtal med sin chef minst en gång per år.

Behov av kompetensutveckling för att uppnå verksamhetens mål diskuteras i utvecklingssamtalet och dokumenteras i den individuella verksamhetsplanen. Utbildningar som är öppna för alla medarbetare publiceras på intranät. Riktade insatser till exempelvis chefer informeras om i Ledare på GE. Beslut om kompetensutvecklingsinsatser fattas av närmaste chef.

Chefer och koncernens samverkansgrupp

Fördelning av chefer utifrån kön och chefsnivå.

Chefsnivå	Antal kvinnor	Antal män	Totalt
Koncernledning	3	6	9
Avdelningschefer	8	23	31
Enhetschefer	14	30	44

Fördelning i koncernens samverkansgrupp utifrån kön

Kvinnor	Män	Totalt
1	7	8

Lön

Göteborg Energi kommer genomföra lönekartläggning årligen. Löpande arbetar vi för jämställda löner och för att inte diskriminera i löneprocessen. Enligt senaste genomförda lönekartläggning har Göteborg Energi inga osakliga löneskillnader beroende på kön.

Dokumentägare

Arto Pitkäniemi

Ansvarig

Ulrika Mattsson

Mål 2019 - 2021

Målen sätts för affärsplaneperioden 2019 – 2021. Aktiviteter för att nå målen kommer att fastställas i verksamhetsplaner på alla nivåer och följas upp årligen. Koncernövergripande aktiviteter definieras i planen. Göteborg Energi utgår från målen i Göteborgs Stads budget 2019.

Målen för likabehandling under affärsplaneperioden, som bygger på ovanstående kartläggning och analys, formuleras enligt följande:

- Göteborg Energi ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla.
- Andelen medarbetare som är födda utanför Norden ska öka.
- Ingen medarbetare ska känna sig diskriminerad på grund av kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.
- Ingen medarbetare ska känna sig trakasserad eller kränkt.
- Göteborg Energis verksamheter ska vara jämställda.
- Alla ska ges möjlighet till bra balans mellan arbete och fritid.

Mål, mätetal och aktiviteter

Nedan anges ständigt pågående aktiviteter som vi behöver genomföra för att nå våra mål. Under rubriken "Aktiviteter 2018" anges de aktiviteter som vi utöver nedan sätter fokus på för kommande år.

Mål	Mätetal	Löpande aktiviteter	Ansvarig
Attraktiv arbetsgivare för alla	Rekryteringen ska spegla befolkningssituationen i Göteborg	Lediga jobb annonseras i forum som är tillgängliga för alla. Erbjuder praktikplatser. Öka kunskap om mångfald och inkluderande förhållningssätt.	Personalstab Chefer
Ingen medarbetare ska känna sig diskriminerad	Inga diskrimineringsärenden	Öka kunskapsnivån om bemötande och förhållningssätt	Personalstab Chefer
Ingen medarbetare ska känna sig diskriminerad eller kränkt	I resultatet av medarbetarenkäten 2018 ska färre än föregående år ange att de känner sig kränkta eller trakasserade.	Öka kunskapsnivån om bemötande och förhållningssätt	Personalstab Chefer
Våra verksamheter ska vara jämställda	2019 ska 40 % av yrkesgrupperna på GE vara jämställda.	Ökad aktivitet mot de skolor och högskolor som utbildar till tekniska yrken. Främja en jämn fördelning av kvinnor och män inom olika kategorier av arbetstagare	Personalstab Chefer

		När vi rekryterar alltid ha med minst en sökande av vardera kön, utifrån uppfyllda kompetenskrav.	
Alla medarbetare ska ges möjlighet till en bra balans mellan arbete och fritid	I resultatet av medarbetarenkäten ska resultatet för 2017 vara lika med eller bättre än 2016 på frågan "Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning"	Göteborg Energi upplevs idag ge möjligheter till bra balans mellan arbete och fritid. Dessa möjligheter ska behållas och förstärkas.	Personalstab Chefer

Aktiviteter för 2019

Nedan aktiviteter kommer att genomföras under 2019.

Start	Aktivitet	Ansvarig
Q1	Jargong på arbetsplatsen, workshop/utbildning för alla medarbetare	Personalstab Chefer
Q1	Införa ett normkritiskt förhållningssätt	Personalstab Chefer
Q1	Bibehålla eller öka andelen chefer som är kvinnor	Personalstab Chefer
Q1	Vid aktiviteter gentemot grundskolor och gymnasier, uppmuntra unga kvinnor till tekniska utbildningar och jobb	Personalstab Chefer
Q1	Erbjuda praktikplatser till nyanlända akademiker genom att vara partner till Jobbsprånget och liknande initiativ	Personalstab Chefer Medarbetare
Q2	Delta i Westpride 2019 – kunskap om mänskliga rättigheter, kunskap om hbtq-personers villkor	Personalstab Stab Kommunikation
Q2	I samarbete med företagshälsovård minska kvinnors sjukfrånvaro.	Personalstab Chefer
Q2	Erbjuda handledarutbildning för att kunna ta emot fler praktikanter	Personalstab Chefer
Q3	Se över likabehandlingsgruppens konstellation	Personalstab

Dokumentägare

Arto Pitkäniemi

Ansvarig

Ulrika Mattsson

Förankring av planen

Planen kommer att kommuniceras i samtliga ledningsgrupper, på APT och i samtliga samverkansgrupper. Utöver koncernövergripande mål och aktiviteter ska varje verksamhetsområde, avdelning och enhet definiera egna mål och aktiviteter utifrån sin verksamhet.

Uppföljning och revidering

Uppföljning av mål och aktiviteter sker i Likabehandlingsgruppen och till koncernens samverkansgrupp, KSG. Revidering av aktiviteter sker årligen. Målen sätts för perioden 2019-2021.

Sjukfrånvaro följs upp i KSG och i styrkort. Övertid följs upp i KSG och av linjechefer.