

Mångfaldsplan inklusive Jämställdhet tillika Likabehandlingsplan 2019

Göteborg & Co

Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Mångfald- och jämställdhetsarbete på Göteborg och Co	3
2.1 Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö	3
2.1.1 Beskrivning och bedömning av fysisk arbetsmiljö	3
2.1.2 Beskrivning och bedömning av social arbetsmiljö	4
2.2 Föräldraskap och förvärvsarbete	5
2.2.1 Beskrivning och bedömning föräldraskap och förvärvsarbete	5
2.3 Diskriminering och trakasserier – förebyggande arbete	5
2.3.1 Beskrivning och bedömning Trakasserier	5
2.4 Rekrytering, befordran och kompetensutveckling	6
2.4.1 Beskrivning och bedömning befordran och rekrytering	6
2.4.2 Beskrivning och bedömning kompetensutveckling	7
2.5 Lönefrågor	7
2.5.1 Kartläggning av löner	7
3. Uppföljning 2018 års plan	8
3.1 Mångfald och jämställdhet	8
3.2 Arbetsmiljö	8
3.3 Föräldraskap och förvärvsarbete	9
3.4 Trakasserier	9
3.5 Rekrytering	9
4. Handlingsplan för jämställdhet och mångfald 2019	10
4.1 Mångfald och jämställdhet	10
4.2 Arbetsmiljö	10
4.3 Föräldraskap och förvärvsarbete	11
4.4 Trakasserier	11
4.5 Rekrytering	11
Bilaga 1 Lokal anvisning för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen	13
Bilaga 2 Handlingsplan jämställda löner	16
Bilaga 3. Exempel på aktiviteter inom mångfald och jämställdhet 2018	17

1. Inledning

Styrelsen i Göteborg & Co skall årligen fastställa en Mångfaldsplan inkl. jämställdhet tillika en Likabehandlingsplan. Planen är framtagen med utgångspunkt i rubrikerna ifrån Diskrimineringslagen samt i Kommunfullmäktiges budgetmål med hänvisning till mångfald, jämställdhet och likabehandling. Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar att arbetsgivaren skriftligen ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder (enligt 4–10 §§ 3 kap). Som ett led i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare, verka för en god arbetsmiljö och för att möta lagkrav fortsätter bolaget arbeta med och utveckla planerna i samverkan med lokala fackliga parter. Bolaget ska även ta hänsyn till planen i samband med det årliga budgetarbetet.

Bifogat redovisas såväl uppföljning av plan för 2018, dvs hur Göteborg & Co har arbetat med olika områden som ingår i jämställdhets- och mångfaldsarbetet, samt förslag till Mångfalds- och Likabehandlingsplan för 2019. Ett instrument för uppföljning av föregående års plan utgörs av Göteborgs stads årliga medarbetar- och chefsenkät där Göteborg & Co deltar. Enkäten genomförs under hösten och resultatet levereras i februari månad nästkommande år vilket innebär att uppgifterna i uppföljningen baseras på 2017 års enkät.

I kommunfullmäktiges budget 2019 anges: *”Göteborg ska vara en stad där alla invånare kan känna delaktighet, framtidstro och frihet. Alla ska ha lika rättigheter, villkor, möjligheter och makt att själva kunna forma sina liv. Vi är alla olika, men har samma värde. Mänskliga rättigheter och demokratiska värden är grundläggande för ett välmående, öppet och rättssäkert samhälle. I Göteborg ska det råda nolltolerans mot diskriminering. Arbetet för jämställdhet mellan pojkar och flickor, kvinnor och män, ska vara aktivt i alla delar av stadens verksamheter.”*

Göteborg & Co:s uppdrag är att få fler att upptäcka och välja Göteborg. Det görs genom att i bred samverkan leda och driva utvecklingen av Göteborg som hållbar destination så att alla som lever och verkar här gynnas av en växande besöksnäring. Som samverkansplattform för besöksnäringens olika aktörer och bolaget har unika möjligheter, och ett stort ansvar, att i arbetet ta tillvara på mångfalds- och jämställdhetsperspektivet. Göteborg & Co ska vara en nyskapande, kreativ och professionell organisation som arbetar aktivt och målfokuserat utifrån en tydlig värdegrund där den största tillgången utgörs av medarbetare och samverkanspartners, dvs en attraktiv arbetsplats där jämställdhet och mångfald är en självklarhet.

I kommunfullmäktiges budget 2019 anges ett antal övergripande mål som ger inriktningen för stadens ambitioner. Nedan redovisas de övergripande mål som är relevanta för likabehandlingsarbetet utifrån Göteborg & Co:s uppdrag:

- Göteborg är en stad fri från diskriminering där mänskliga rättigheter är självklara
- Göteborg är en tillgänglig stad för alla
- Göteborg är en stad där människor jobbar och försörjer sig själv
- Göteborgs Stad är en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Destinationen och Göteborg & Co:s har tre kärnvärden: mänsklig, inspirerande och pluralistisk. Pluralistisk står för tolerans, jämställdhet, tillåtande samt strävan mot mångfald och pluralistiskt utbud. Det är inte möjligt att utveckla och marknadsföra Göteborg som destination med dessa kärnvärden om inte bolaget också lever upp till dem internt.

2. Mångfald- och jämställdhetsarbete på Göteborg och Co

Beskrivning och bedömning Mångfald inklusive jämställdhet

Bolaget uttrycker tydligt sin värdegrund i olika policydokument (finns i personalhandboken). Bolaget uttrycker vidare värdegrunden vid introduktionsutbildning för nyanställda samt i bolagspresentationer. Kommunikationsplattformen för destinationen Göteborg inriktar sig på hur den önskade bilden av hur destinationen Göteborg ska förmedlas. Där beskrivs att budskap till målgrupper alltid ska utgå från destinationens tre kärnvärden (mänsklig, inspirerande och pluralistisk). *”Kärnvärdena styr inte bara den traditionella kommunikationen, utan minst lika mycket hur vi agerar, hur vi bemöter människor i vår omvärld och den attityd som vi bygger vår företagskultur på”* (sid 12, Kommunikationsplattform Destinationen Göteborg).

Arbetet med värderingar, attityder, konkreta åtgärder och aktiviteter måste ständigt vara en del av verksamheten. För att upprätthålla och fortlöpande medvetandegöra kunskapen inom mångfald (inkl. jämställdhet) utbildar bolaget löpande medarbetare inom hbtq-kunskap, jämställdhet och genuskunskap. Dessutom genomförs workshop kring mångfald (som inbegriper samtliga diskrimineringsgrunder).

På Göteborg & Co är det självklart att motverka diskriminering på arbetsplatsen:

”Alla medarbetare ska ha likvärdiga arbetsvillkor och samma möjligheter till utveckling. Bolagets medarbetare ska värderas utifrån kompetens och personliga egenskaper. Alla tendenser till diskriminering, trakasserier, eller kränkande särbehandling ska aktivt motverkas.” (Se bilaga 1 ”Lokal anvisning för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen”).

Vid 2017 års medarbetarenkät uppgav 2% att de har varit utsatta för kränkande eller diskriminerande behandling (1% av invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare samt 1% av kollega) grundat på kön, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck. Motsvarande siffra 2016 var 1%.

I detta kapitel beskrivs hur Göteborg & Co har arbetat med:

- Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö
- Föräldraskap och förvärvsarbete
- Diskriminering och trakasserier – förebyggande arbete
- Rekrytering, befordran och kompetensutveckling
- Lönefrågor

Vidare anges övergripande mål för områdena. Rubrikerna utgår ifrån Diskrimineringslagen.

2.1 Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö

Varje anställd ska erbjudas en säker arbetsmiljö med minimal risk för fysisk och psykisk ohälsa. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Arbetsmiljöarbetet ska inriktas på att främja hälsa och förebygga ohälsa, även psykosocial.

2.1.1 Beskrivning och bedömning av fysisk arbetsmiljö

Inom Göteborg & Co finns flera typer av arbetsplatser. För de som arbetar på Mässans gata 8 är det kontorsarbetsmiljö med både enskilda rum och öppna kontorslandskap. Samtliga tillsvidareanställda och merparten av bolagets visstidsanställda medarbetare har tillgång till höj- och sänkbar arbetsplats. En del av bolagets medarbetare reser i tjänsten, både inom och utom Sverige. Bolagets medarbetare arbetar även på andra arenor i stadsrummet t.ex. inom olika kulturarenor. Vid genomföranden av evenemang arbetar såväl fast som tillfällig personal ute på fältet vilket bl.a. innebär fysisk belastning. Det finns även risk för att utsättas för höga ljudnivåer. Kontinuerligt förbättringsarbete kring arbetsmiljön i stadsrummet har skett genom att medarbetare på plats kommit med förslag på lösningar. Vid stadens två turistbyråer (Nordstan och Kungssportsplatsen) arbetar man vid contact center, butiks- eller kontorsarbetsmiljö. Några medarbetare

arbetar som chaufförer och kör ut broschyrer till flygplatser, hotell etc. Här förekommer även arbete i lagermiljö. I vissa fall kan ensamarbete förekomma.

Bolagets uppfattning är att arbetsplatserna och arbetsmiljön lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Viss ombyggnad av lokalen Turistbyrån har genomförts och i samband med det har enkelt avhjälpta hinder i lokalen åtgärdats, såsom t ex entré tillgänglig för rullstol.

2.1.2 Beskrivning och bedömning av social arbetsmiljö

Social arbetsmiljö avser de förhållanden i vår arbetsmiljö som är av betydelse för den psykiska hälsan. Arbetet på Mässans gata bedrivs i kontorsmiljö i projekt i olika former och bedömningen är att den största risken för ohälsa ligger i stress, till exempel i samband med deadline för ett projekt eller evenemang och/eller i kombination med att det inte ges tillräcklig tid för återhämtning efter en arbetstopp. Arbete i öppna landskap kan också upplevas som störande. På turistbyråerna finns risk för stress på grund av många besökare samt ett visst mått av risk i form av besökare som på olika sätt kan uppträda hotfullt eller aggressivt. Ett sätt att förebygga och åtgärda detta är en tät dialog mellan chef och medarbetare, god planering samt att i förekommande fall cheferna planerar tillsammans.

Ett sätt att reaktivt mäta vår arbetsmiljö är att regelbundet se över sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron är historiskt sett låg men det kan noteras en ökning från föregående år. Det krävs ett aktivt arbete för att bibehålla en låg nivå. Förändringen i den totala sjukfrånvaron samt att kvinnorna har högre sjukfrånvaro än männen behöver analyseras vidare.

Statistiken nedan tar inte hänsyn till eventuell sjuknärvaro.

Sjukfrånvaro	Oktober 2017 – september 2018	Oktober 2016 – september 2017	Oktober 2015 – september 2016
Sjukfrånvaron, totalt (procent)	5,59	3,71	3,71
Sjukfrånvaron – Kvinnor (procent)	6,78	4,05	3,75
Sjukfrånvaron – Män (procent)	2,15	2,67	3,6
Korttidssjukfrånvaro 1-14 dagar (procent)	0,98	0,95	0,69
Andel av sjukfrånvaron över 60 dagar (procent)	53,7	53,15	63,22

I medarbetarsamtalen diskuteras arbetsbelastning, måluppfyllelse, relationer och samarbete, trivsel och behov av utveckling. Kontinuerligt följs den enskildes hälsosituation upp via företagshälsovården i syfte att i tid upptäcka ohälsa. Årligen genomförs medarbetarundersökning där bland annat den psykosociala arbetsmiljön kartläggs. Varje affärsområde ska ta fram en handlingsplan för åtgärder utifrån resultaten för egen avdelning. Ansvarig är respektive chef, ledningsgruppen ansvarar för att göra uppföljningar.

Inom Göteborg & Co genomförs introduktionsdag för samtliga nya medarbetare (såväl tillsvidare- samt visstidsanställda) och praktikanter. Vid introduktionsdagen presenteras Göteborg & Co, de olika affärsområdena och supportfunktionerna samt en genomgång av bolagets HR-strategi och värdegrund. Ansvarig är HR-chef. Respektive chef ansvarar dessutom för introduktion enligt särskild checklista.

Bedömningen är att bolagets psykosociala arbetsmiljö lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

2.2 Föräldraskap och förvärvsarbete

Bolaget ska på olika sätt underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbetsliv. Arbetsförhållandena ska vara sådana att föräldrars arbete kan förenas med ansvaret som föräldrar.

2.2.1 Beskrivning och bedömning föräldraskap och förvärvsarbete

Där arbetet så tillåter kan medarbetare ha flexibel arbetstid och ibland arbeta hemifrån. I den mån det går att anpassa förläggning av möten, konferenser och liknande efter föräldrars behov, till exempel inte förlägga interna möten tidigt på morgonen (ej före kl. 8.45) eller sent på eftermiddagen (ej start efter kl. 16). Medarbetare vid Turistbyråerna har arbetstid enligt schema, vilka planeras i samråd med medarbetarna, dock finns fasta öppettider som är ramen för flexibiliteten.

Inför föräldraledighet rekryteras vikarie som i de flesta fall går parallellt med ordinarie personal under någon eller några veckor. Vikarien bör också gå parallellt med ordinarie personal vid tillbakagång till arbetet.

Den som är föräldraledig informeras fortlöpande om vad som händer på arbetsplatsen och erbjuds vara med på personalmöten, personalfester, utbildningsinsatser etc. Föräldralediga omfattas av årligen förekommande lönerevisioner.

Bedömningen är att bolaget gör vad som går för att medarbetaren ska kunna förena arbetsliv med föräldraskap.

2.3 Diskriminering och trakasserier – förebyggande arbete

Med *trakasserier* menas ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

"Vi accepterar inte att våra medarbetare utsätts för några som helst trakasserier, repressalier eller diskriminering. Alla tendenser till trakasserier, repressalier och diskriminering ska aktivt motverkas. Arbetsklimatet skall bygga på ömsesidig respekt och stimulera till en positiv utveckling för den enskilde. Medarbetaren ska veta vad som menas med trakasserier, repressalier och diskriminering samt vem man kan vända sig till vid förekomst av detsamma." (Se bilaga 1 "Lokal anvisning för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen").

2.3.1 Beskrivning och bedömning Trakasserier

Vid 2017 års medarbetarenkät uppgav 5 % (varav 4% av kollega och 1% av chef) att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet. Samma siffra 2016 var 4% (varav 1 % av kollega och 3% av extern part).

1 % (1% 2016) har uppgivit att de har varit utsatta för sexuella trakasserier i arbetet (av extern part). 2 % uppger att de har varit utsatta för kränkande eller diskriminerande behandling (varav 1% av kollega och 1% av extern part). Denna siffra var 2016 1% (av extern part).

Bedömningen är att bolaget fortsatt arbetar tydligt med att trakasserier/kränkningar inte är acceptabelt och att uppmuntra den som känner sig utsatt att säga ifrån samt att kontakta sin chef eller HR-chef alt fackliga ombud (enligt lokala anvisningar för att förebygga diskriminering).

2.4 Rekrytering, befordran och kompetensutveckling

2.4.1 Beskrivning och bedömning befordran och rekrytering

Ansvar för rekrytering åligger respektive ansvarig chef och all rekrytering sker i samråd med HR. HR ska även kontaktas innan beslut om att ta emot praktikant samt vara behjälplig i den processen.

Bolagets ambition är att uppnå en jämnare könsfördelning såväl inom bolaget totalt som inom affärsområdena och övriga enheter. Vid all rekrytering är ambitionen att bredda mångfalden. Bolaget kan dock konstatera att utbudet av sökande primärt är kvinnor vilket är en försvårande faktor för att uppnå en jämnare könsfördelning.

Av bolagets tillsvidareanställda är könsfördelningen:

Kvinnor: 70 st (76%)

Män: 22 st (24%)

2017 var det 70 st kvinnor (74 %) och 25 st män (26 %).

2016 var det 77 kvinnor (77%) och 23 (23%) män

AO/ Avdelning	Tillsvidare	Kvinnor/Män okt 2018
Marknad & Kommunikation	20	13/7
Besöksservice	12	11/1
Möten	8	8/0
Evenemang	26	18/8
Partnerskap, inkl NLG	5	3/2
Strategisk Stab (Göteborg 2021, FoU)	8	6/2
VD, VD-assistent	2	2/0
Ekonomi	5	5/0
HR	2	2/0
Administration	4	2/2

Andelen män har minskat något sedan föregående år. Administration, Marknad & Kommunikation samt Partnerskap är just nu de avdelningar med jämnast könsfördelning.

Förutom tillsvidareanställda i bolaget finns ett antal vikarier och visstidsanställda under kortare eller längre perioder. Antalet visstidsanställda varierar från år till år, beroende på vilka projekt som pågår. När det gäller visstidsanställda är könsfördelningen 66% kvinnor och 34% män i oktober 2018. I oktober 2017 var fördelningen 76% kvinnor och 24% män. År 2016 i oktober 74% kvinnor och 26% män.

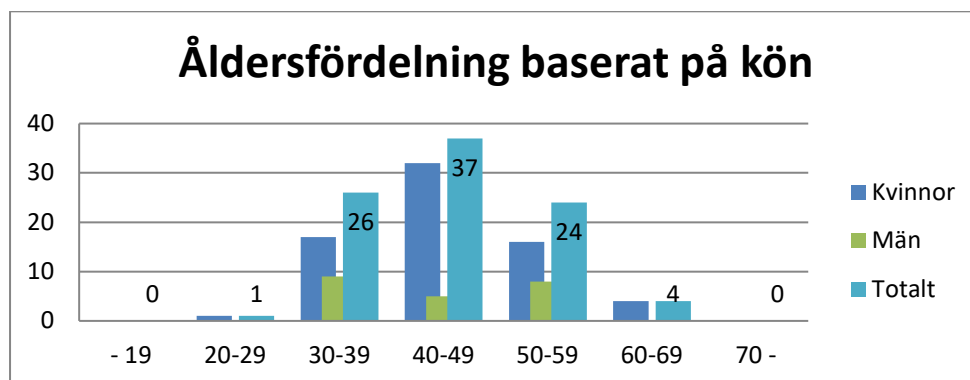
Ledningsgruppen består av 11 personer, 4 män och 7 kvinnor (motsvarande siffra var 3 män och 7 kvinnor i oktober 2017). Bolaget har totalt 14 chefsbefattningar med personalansvar, 9 kvinnor och 5 män (oktober 2016 var det 16 chefsbefattningar med personalansvar, 10 kvinnor och 6 män).

År 2018 gjordes 2 tillsättningar av affärsområdeschefer, en tillsättning av verksamhetsansvarig, en tillsättning av gruppchef och en tillsättning av Strategisk Rådgivare till VD.

- tre externa rekryteringar - affärsområdeschef (kvinna), affärsområdeschef (man) samt Strategisk Rådgivare till VD (man)
- två interna tillsättningar – verksamhetsansvarig (kvinna) och gruppchef (kvinna)

Bolagets bedömning är att det långsiktiga arbetet med en jämnare könsfördelning behöver fortgå. Vid befordran och rekrytering av chefsbefattningar har genomförts med en jämn könsfördelning.

Medelåldern bland tillsvidareanställda är 46 år (45 år 2017) och åldersfördelning redovisas i nedanstående tabell.



2.4.2 Beskrivning och bedömning kompetensutveckling

Bolaget har en modell för strategisk kompetensförsörjning. All kompetensutveckling ska utgå ifrån bolagets affärsplan och mål. Direkta eller indirekta bedömningskriterier som på något sätt är diskriminerande ska inte förekomma.

Varje år ses över om någon kandidat ska nomineras till Göteborgs Stads chefsprogram.

Under 2017/2018 har ingen deltagit i programmet Morgondagens chef

Under 2016/2017 har en kvinna deltagit i programmet Morgondagens Exekutiva chef.

Under 2017 har en kvinna påbörjat programmet Morgondagens chef.

2016/2017 deltog en man och en kvinna i programmet Morgondagens chef.

2014/2015 deltog en man och en kvinna i programmet Morgondagens chef.

2013/2014 deltog 4 kvinnor i programmet Morgondagens chef.

Bedömningen är att samtliga medarbetare har likvärdig möjlighet till kompetensutveckling.

2.5 Lönefrågor

Implementering av befattnings- och arbetsvärderingssystemet BAS, inklusive att ta fram nya verktyg och mallar för lönesamtal och medarbetarsamtal, gjordes inför lönerevision 2015. I samband med detta uppdaterades lokala anvisningar för lönebildning och lönesättning.

I BAS går alla befattningar systematiskt igenom, med bedömning av svårighet och vilka krav som ställs. Det ger ett enhetligt ”regelverk” för värdering av olika befattningar. BAS är godkänt av dåvarande JämO (numera DO), används av flera arbetsgivare inom både privat och offentlig verksamhet och är det system som används inom Göteborgs Stad.

Värdering med hjälp av BAS har gjorts i syfte att förbättra arbetet med att kartlägga löner ur ett jämställdhetsperspektiv.

2.5.1 Kartläggning av löner

Lönekartläggning för 2018 är genomförd och analys pågår. Denna kommer att tas upp med lokala fackliga organisationer vid Göteborg & Co. Sammanfattning och handlingsplan för jämställda löner återfinns i bilaga 2.

3. Uppföljning 2018 års plan

3.1 Mångfald och jämställdhet

Övergripande mål i destinationens och bolagets affärsplan är att stärka destinationens attraktivitet och bidra till hållbar tillväxt (i alla dimensioner). Bolaget ska arbeta med jämställdhet, jämlikhet, hur segregationen kan brytas och samhörigheten i staden kan öka. Det kan ske i genomförandet av evenemang och projekt, vid arbete med nya säsonger och koncept, i värvaprocessen av nya möten och evenemang samt hur destinationen kommuniceras och marknadsförs för besökaren. Bolaget kan bidra dels som katalysator för andra och dels genom insatser i verksamheten. Strategier och aktiviteter för hur detta kan ske ska beskrivas i respektive affärsområdes/avdelnings aktivitetsplaner.

Åtgärd: Upprätthålla och fortlöpande medvetandegöra bolagets kunskap inom mångfald och integrering (inkl. jämställdhet) och jämlikhet genom löpande utbildningsinsatser.

Ansvar och uppföljning: Ledningsgruppen/HR, Hållbarhetsstrateg (gällande konkret utbildningsinsats)

Genomförande: Sker löpande under hela året. Den utbildning som var planerad att tas fram under 2018 gällande tillgänglighetsarbete kommer hanteras under 2019.

Åtgärd: Vid egenproducerade arrangemang (stormöten, personaldagar, kund- och samarbetsarrangemang etc) ska bolaget sträva mot en jämn könsfördelning av talare.

Ansvar och uppföljning: Ledningsgruppen/HR

Genomförande: Under hela året

Åtgärd: Kommunikationen ska visa och tillgängliggöra en sann och äkta bild av destinationen Göteborg i text och tonalitet.

Ansvar och uppföljning: Affärsområdeschef Marknads & Kommunikation

Genomförande: Under hela året. Exempelvis genom jämlikhet i bildval och strävan efter att visa bredd i staden.

Åtgärd: Bolaget ska verka för att samarbetspartners ökar sin kunskap inom hållbarhetsområdet och använder hållbarhetsaspekterna som en hävstång för att förbättra sin affärsmässighet.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Kontinuerligt under året har partners erbjudits stöd och rådgivning för att utveckla sitt hållbarhetsarbete. Hållbarhet har varit inslag på partnarmöten och i styr- och samverkansgrupper. I långsiktiga samarbeten har kravställts ständig utveckling av samarbetspartners hållbarhetsarbete.

Åtgärd: När så är möjligt, genomföra resurskartläggning utifrån kön i samband med projektuppföljning.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året

3.2 Arbetsmiljö

Varje anställd ska erbjudas en säker arbetsmiljö med minimal risk för fysisk och psykisk ohälsa. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Arbetsmiljöarbetet ska inriktas på att främja hälsa och förebygga ohälsa, även psykosocial.

Åtgärd: Genomföra medarbetarsamtal respektive uppföljningssamtal en gång per år enligt fastställd process. Under 2018 genomfördes, för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön, ett arbete i syfte att tydliggöra arbetstider och förväntningar på den personliga tillgängligheten.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året. Medarbetarsamtal sker under januari månad enligt fastställd process.

Åtgärd: Genomföra introduktionsdag för samtliga nyanställda.

Ansvar och uppföljning: HR-chef

Genomförande: Genomfört vid 2 tillfällen under året. För säsongsanställda genomförs särskild introduktion.

Åtgärd: Upprätta handlingsplan utifrån resultat av medarbetarenkät och genomförda relevanta åtgärder.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Genomfört

3.3 Föräldraskap och förvärvsarbete

Bolaget ska på olika sätt underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbetsliv. Arbetsförhållandena ska vara sådana att föräldrars arbete kan förenas med deras ansvar som föräldrar.

Åtgärd: Samtal ska ske med medarbetare inför föräldraledighet om hur den kommande kontakten ska se ut samt om medarbetaren vill delta på utbildning, planeringskonferens, personalmöten etc. under föräldraledigheten. Medarbetar- och lönesamtal som infaller under föräldraledighet ska erbjudas, medarbetaren avgör. I den mån det går kan sådana samtal genomföras innan påbörjad föräldraledighet. Kontakt i god tid innan återgång i arbete med information om hur verksamheten ser ut. Vid eventuella förändringar inom verksamheten under föräldraledigheten ska medarbetaren informeras på samma sätt som övriga medarbetare informeras.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef i samråd med HR

Genomförande: Sker fortlöpande under året.

3.4 Trakasserier

Bolaget ska fortsätta eftersträva ett internt klimat med "högt i tak" där medarbetare vågar säga ifrån om någon uppträder klandervärt. En policy för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen finns i personalhandboken (kap 0.2). Denna innehåller även information om hantering vid trakasserier för chef och medarbetare.

Åtgärd: Vid behov ska frågan aktualiseras på avdelningsmöten där påminnelse om policy sker och att arbetsgivaren behöver ha kännedom om när trakasserier förekommer så att arbetsgivaren ges möjlighet att agera i enlighet med vår policy. Medarbetaren kan vända sig till närmaste chef, HR eller fackligt ombud.

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Åtgärder genomförs löpande under året. Bolaget hade en incident under Volvo Ocean Race där en volontär blev trakasserad. Detta omhändertogs på ett korrekt sätt enligt satta rutiner.

3.5 Rekrytering

I enlighet med Göteborgs stads budget, ska personalsammansättningen på alla nivåer spegla befolkningsstrukturen i staden. Detta gäller i rekryteringen av både anställda och av praktikanter.

Åtgärd: Vid varje rekrytering ska följande frågor ställas:

Ska riktad annonsering tillämpas?

Kan annonsen omedvetet vara exkluderande eller könsmärkt?

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Aktiviteter sker löpande. Det är ett långsiktigt arbete varför effekter av åtgärder inte går att utlösa på kort tid.

Åtgärd: Bolaget ska ta emot praktikanter via samarbeten med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Sker löpande under året. Praktikanter tas in baserat på aktuellt behov och möjlighet till handledning ges på respektive avdelning.

4. Handlingsplan för jämställdhet och mångfald 2019

4.1 Mångfald och jämställdhet

Övergripande mål i destinationens och bolagets affärsplan är att stärka destinationens attraktivitet och bidra till hållbar tillväxt (i alla dimensioner). Bolaget ska arbeta med jämställdhet, mångfald, jämlikhet, och inkludering. Det kan ske i genomförandet av evenemang och projekt, vid arbete med nya säsonger och koncept, i värvaprocessen av nya möten och evenemang samt i hur destinationen kommuniceras och marknadsförs för besökaren. Bolaget kan bidra dels som katalysator för andra och dels genom insatser i verksamheten. Strategier och aktiviteter för hur detta kan ske ska beskrivas i respektive affärsområdes/avdelnings aktivitetsplaner.

Åtgärder:

Upprätthålla och fortlöpande medvetandegöra bolagets kunskap inom jämställdhet, mångfald, jämlikhet och inkludering genom löpande utbildningsinsatser.

Ansvar och uppföljning: Ledningsgruppen/HR, Hållbarhetsstrateg

Genomförande: Under hela året

Under 2019 kommer bolaget kompetensutveckla medarbetare gällande tillgänglighetsarbete och enkelt avhjälpa hinder.

Vid egenproducerade arrangemang (stormöten, personaldagar, kund- och samarbetsarrangemang etc.) ska bolaget sträva efter att ha en jämn könsfördelning av talare.

Ansvar och uppföljning: Ledningsgruppen/HR

Genomförande: Under hela året

Uppdrag för marknad & kommunikation är att se till att kommunikationen utgår från våra kärnvärden: mänsklig, inspirerande och pluralistisk vad gäller såväl text som bild.

Ansvar och uppföljning: Affärsområdeschef Marknad & Kommunikation

Genomförande: Under hela året

Bolaget ska verka för att samarbetspartners ökar sin kunskap inom hållbarhetsområdet och använder hållbarhetsaspekterna som en hävstång för att förbättra sin affärsmässighet.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året

När så är möjligt, genomföra resurskartläggning utifrån kön i samband med projektuppföljning.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året

4.2 Arbetsmiljö

Varje anställd ska erbjudas en säker arbetsmiljö med minimal risk för fysisk och psykisk ohälsa. Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Arbetsmiljöarbetet ska inriktas på att främja hälsa och förebygga ohälsa, även psykosocial.

Åtgärder:

Genomföra medarbetarsamtal respektive uppföljningssamtal en gång per år enligt fastställd process.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Under hela året

Genomföra introduktionsdag för samtliga nyanställda.

Ansvar och uppföljning: HR-chef

Genomförande: Vid behov under hela året

Upprätta handlingsplan utifrån resultatet av medarbetarenkät och genomförda relevanta åtgärder.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef

Genomförande: Handlingsplaner upprättas på respektive avdelning under mars/april månad och aktiviteter sker sedan löpande under året.

4.3 Föräldraskap och förvärvsarbete

Bolaget ska på olika sätt underlätta för våra medarbetare att förena föräldraskap och arbetsliv.

Arbetsförhållandena ska vara sådana att föräldrars arbete kan förenas med deras ansvar som föräldrar.

Åtgärder:

Samtal ska ske med medarbetaren inför föräldraledighet om hur den kommande kontakten ska se ut samt om medarbetaren vill delta på utbildning, planeringskonferens, personalmöten etc. under föräldraledigheten.

Medarbetar- och lönesamtal som infaller under föräldraledighet ska erbjudas, medarbetaren avgör. I den mån det går kan sådana samtal genomföras innan påbörjad föräldraledighet. Kontakt i god tid innan återgång i arbete för med information om hur verksamheten ser ut. Vid eventuella förändringar inom verksamheten under föräldraledighet ska medarbetaren informeras på samma sätt som övriga medarbetare informeras.

Ansvar och uppföljning: Respektive chef i samråd med HR

Genomförande: Fortlöpande under året

4.4 Trakasserier

Staden såväl som bolaget har nolltolerans mot alla former av trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling. Ett internt klimat med ”högt i tak” ska fortsatt eftersträvas där medarbetare vågar säga ifrån om någon uppträder klandervärt.

En policy för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen finns i personalhandboken (kap 0.2). Denna innehåller även information om hantering vid trakasserier för chef och medarbetare.

Åtgärder:

I samband med redovisning av resultat från medarbetarenkäten ska frågan om trakasserier alltid aktualiseras på avdelningsmöten där påminnelse om policyn ska ske. Arbetsgivaren behöver ha kännedom om när trakasserier förekommer och ges möjlighet att agera i enlighet med policyn. Medarbetaren kan vända sig till närmaste chef, HR eller fackligt ombud.

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Mars/april månad i samband med handlingsplan utifrån medarbetarenkät samt vid behov under hela året

4.5 Rekrytering

Göteborg & Co ska vara en attraktiv arbetsplats där jämställdhet och mångfald är en självklarhet. Bolaget ska uppfattas som en nyskapande, kreativ och professionell organisation som arbetar aktivt och målfokuserat utifrån en tydlig värdegrund. Nytänkande kräver öppenhet och utrymme för olikheter. Det blir också allt hårdare konkurrens om kvalificerad arbetskraft och perspektiven mångfald och jämställdhet ger en bredare rekryteringsbas och bidrar till en attraktiv arbetsplats.

Åtgärder:

Vid varje rekrytering ska följande frågor ställas:

Ska riktad annonsering tillämpas?

Kan annonsen omedvetet vara exkluderande eller könsmärkt?

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Under hela året

Utveckla process och systematisera arbetet med att ta emot praktikanter såväl unga som personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Ansvar och uppföljning: HR i samarbete med chefer.

Genomförande: Under hela året

Bolaget ska ta emot praktikanter via samarbeten med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Ansvar och uppföljning: Ansvarig chef i samarbete med HR

Genomförande: Under hela året

Bolaget ska erbjuda praktikplatser och olika former av sommarjobb till unga.

Ansvar och uppföljning: HR i samarbete med chefer.

Genomförande: Under hela året

Bilaga 1 Lokal anvisning för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen

1. Policy

Alla medarbetare ska ha likvärdiga arbetsvillkor och samma möjlighet till utveckling. Medarbetarna ska värderas utifrån kompetens och personliga egenskaper inte utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Alla tendenser till diskriminering, trakasserier, eller kränkande särbehandling ska aktivt motverkas.

2. Mål

På Göteborg & Co ska ingen medarbetare bli diskriminerad eller trakasserad p.g.a. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder eller utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

3. Vad är diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling?

Diskriminering enligt diskrimineringslagen (1 kap § 4)

3.1 Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

3.2 Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

3.3 Bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till:

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse

3.4 Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

3.5 Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

3.6 Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag. Lag (2014:958).

Definition av kränkande särbehandling (enligt AFS 2015:4)

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel på kränkande särbehandling och sexuella trakasserier

Exempel på kränkande särbehandling är:

- förtal eller nedsvärtningar av en person eller dennes familj
- medvetet försvårande av arbetets utförande (t.ex. undanhållande av information)
- uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av en person
- förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier
- medvetna förolämpningar
- kränkande s.k. "administrativa straffsanktioner", t.ex. omotiverat frångående av arbetsrum eller arbetsuppgifter

Exempel på sexuella trakasserier kan inkludera fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Om det är grova sexuella trakasserier som innehåller rena fysiska angrepp är det inga problem att veta vad saken gäller. I andra sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. *Det är dock alltid den som utsatts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som ovälkommet.* Ett beteende eller handling övergår till sexuella trakasserier om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara sexuella trakasserier direkt, utan tillsägelse från den som utsatts, om den är tillräckligt allvarlig (t.ex. fysiska angrepp eller hot).

4. Förbud mot repressalier

Arbetsgivaren får inte utsätta en arbetstagare för repressalier p.g.a. att arbetstagaren:

1. Anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
2. Medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. Avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier

Förbudet gäller också i förhållande till dem som gör förfrågan om/söker arbete, söker eller fullgör praktik eller ska utföra/utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

5. Definitioner enligt diskrimineringslagen (1 kap § 5)

1. Kön: att någon är kvinna eller man
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna/man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
3. Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
4. Funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
5. Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
6. Ålder: uppnådd levnadslängd

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

6. Insatser vid misstänkta/konstaterade trakasserier eller kränkande särbehandling eller diskriminering

Vad den drabbade bör göra

Säg ifrån! Konfrontera den trakasserande personen direkt eller skriftligen. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier/diskriminering/kränkande särbehandling och kräv att det upphör.

För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den trakasserande personen sa eller gjorde, samt reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd om trakasserierna fortsätter.

Gör en anmälan till arbetsgivaren om det inte hjälper att säga ifrån. Anmälan kan göras till närmaste chef, chefs chef eller HR, alternativt tala med ett arbetsmiljöombud eller en facklig representant.

Vad arbetsgivaren ska göra

Arbetsgivaren måste snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna/kränkningarna upphör. Inga åtgärder vidtas utan att den drabbade har informerats om åtgärderna. Samtal och åtgärder ska alltid dokumenteras.

Till att börja med har arbetsgivaren samtal med den drabbade samt att personen erbjuds samtal med oberoende person, t.ex. via företagshälsovården eller annan sakkunnig som kan ge stöd och hjälp.

Enskilt samtal med den som anklagats för att ha trakasserat/diskriminerat eller med medling när båda parter träffas med en utomstående.

Om utredningen ska gå vidare behöver den bli mer formell och eventuella vittnen höras. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den som anmälts hålls underrättade om vad som händer i ärendet. Sådan utredning görs alltid av extern part, företrädesvis företagshälsovården.

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som utfört handlingen, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är t.ex. varning, omplacering och, i mycket allvarliga fall, uppsägning.

Om du misstänker att någon annan är utsatt:

Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det

Tala med den drabbade

Tala med din närmaste chef om dina misstankar

Tala med HR eller fackliga företrädare

Om du anklagas för att trakassera någon:

Fundera på vad du sagt och gjort

Tänk igenom i vilka situationer du kränker

Tala med din chef och/eller HR

Bilaga 2 Handlingsplan jämställda löner

Arbetet med att uppnå jämställda löner är ett långsiktigt arbete där en kombination av extra insatser och löpande insatser i samband med lönesättning och traditionell löneöversyn måste göras. Målsättningen är att de eventuella lönejusteringar som behöver göras ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Analysen av lönekartläggningen 2018 visar att bolaget i stor utsträckning har jämställda löner utifrån lika och likvärdiga befattningar. Det finns något fall där översyn och eventuell justering behöver ske i samband med lönerevision 2019. Det förekommer både att kvinnor har högre medianlön än män och att män har högre medianlön än kvinnor. Sakliga skäl till löneskillnader kan t ex vara måluppfyllelse, resultat, prestation, erfarenhet, kompetens, skicklighet, marknadslöneläget etc.

Följande åtgärder sker löpande och är årligen återkommande aktiviteter:

Åtgärd	Tidpunkt	Ansvarig
Arbeta utifrån en tänkt lönestruktur och fortsatt arbeta med en lönesättning som görs med en samsyn av likvärdiga befattningar som förekommer på flera enheter/avdelningar.	Löpande	Ledningsgruppen/HR-chef
- Verktyg vid lönesättning: - Sätt rätt lön från början - Lönesättning utifrån bolagets lönesättningskriterier - Medarbetarsamtal och lönesamtal enligt bolagets modell används för att sambandet mellan måluppfyllelse, prestation och lön blir tydligt och att osakliga löneskillnader ska kunna undvikas - Avstämning ska alltid ske med HR-chef i förväg innan beslut om lön fattas	Löpande	Lönesättande chef i samråd med HR-chef
Utbilda/informera cheferna i att sätta jämställda löner i samband med de årliga lönerevisionerna.	Årligen	HR-chef
I samband med årlig lönekartläggning och årlig lönerevision identifiera eventuella skevheter och i så fall åtgärda sådana skevheter. Del av total lönepott avsätts för detta ändamål.	Årligen	HR-chef/Ledningsgruppen
Avstämning med berörda fackliga organisationer i samband med lönekartläggning och lönerevision.	Årligen	HR-chef

Avstämning facklig organisation

Analysen av lönekartläggningen och handlingsplanen för jämställda löner har diskuterats i ledningsgruppen och avstämning har skett med lokala fackliga organisationer vid bolaget.

Bilaga 3. Exempel på aktiviteter inom mångfald och jämställdhet 2018

- Evenemangsverksamhetens strategier och mål om breddad evenemangsmix bidrar till ett attraktivt utbud för människor i alla åldrar, av olika kön och med olika bakgrund. Breddad evenemangsmix innebär även arbete med många unga och nya arrangörer samt att hitta evenemang som lockar fler olika målgrupper och på olika platser inom staden.
- I Göteborg 2021:s uppdrag att leda, samordna och kommunicera jubileumsarbetet uppmuntras engagerade aktörer att bjuda in brett och bidra till ett jämlikt Göteborg. Varje år på vägen till jubileet har ett speciellt fokusområde, där hela staden engageras. Fokusåret Go Global (2018) har under året genererat ett flertal samverkansaktiviteter i hela staden. 2021-samrådet menar att denna metod och gemensamma satsningar i hela staden gör skillnad och bidrar till att skapa delaktighet och inkludering. Ett par exempel under den här perioden:
 - o Den nya internationella Bokmässan i Angered och Lights in Biskopsgården möjliggjordes
 - o Hela stadens galleri, ambulerande utomhusutställning med 100 röster/göteborgare har skapat möten på flera ställen exempelvis i samband med Volvo Ocean Race, Göteborgs kulturkalas och minnesceremonin för Backabranden
 - o Under Julstaden i Bältespännarparken skapas möten genom Julminnen från olika kulturer
- Evenemangen arbetar i olika grad med tillgänglighet. Exempelvis var det gratis inträde till Volvo Ocean Race (VOR) samt Kulturkalaset för att möjliggöra för flera att delta. Under VOR arbetade man med ett mångfacetterat programinnehåll, dvs något för alla. Volontärerna kom från alla stadsdelar, unga som äldre. Evenemangsområdet var tillgänglighetsanpassat med ramper och tydliga skyltar. För att förenkla transporten till evenemangsområdet gick dels en gratisfärja från Stenpiren, dels projektet Electricity med bussar från Nordstan till Huvudentrén på evenemangsområdet var tionde minut.
- Näringslivsgruppen är huvudfinansiär, medfinansiär och huvudpartner till olika satsningar, projekt och evenemang med syfte med syfte att stärka integrationen i hela Göteborg (t.ex Göteborgs Kulturkalas, Bonnier Hoops, Idrott utan gränser, Future Skills, jobbmässan Skarpt Läge).
- Att säkerställa en mångfald i bolagets och destinationens kommunikation. Medvetenhet i innehåll och bildval, hitta en mångfald i det som beskrivs och hur det beskrivs.
 - Satsningen på Göteborgs 400-årsjubileum är en kraftsamling för att skapa en mer socialt hållbar stad, bland annat genom att erbjuda nya strukturer för samverkan mellan samhällsaktörer och dialog med göteborgarna. I arbetet med Jubileumssatsningarna och de så kallade "fokusåren" bryts strukturer och nya sammanhang för samarbete mellan stadens förvaltningar och bolag skapas. I detta arbete är även Stadsdelsförvaltningarna och en Ung Referensgrupp viktiga aktörer. Den unga referensgruppen består av med representanter från flera stadsdelar i ålder 15–30 år. Den unga referensgruppen får därmed även arbetslivserfarenhet för framtiden.
- Vetenskapsfestivalen arbetar med mångfald både vad gäller kön och bakgrund/internationell härkomst bland sina medverkande i de olika programmen och har fram till 2018 mätt det i form av kön= kvinna/man, men från 2019 även med tillägget "annan könstillhörighet" eller "vill inte svara".
- Att uppmuntra andra aktörer att skapa arbetstillfällen, vilket görs tex inom jubileumssatsningar (Göteborg 2021). Som exempel kan nämnas måleriföretagens satsning "Sätt färg på Göteborg", "Passalen projekt " samt "Alla kan segla/bada" i Jubileumsparken. Även Näringslivsgruppen har påverkat genom att bl.a. ha möjliggjort genomförandet av jobbmässan Skarpt läge som matchar företag med ungdomar utan tidigare arbetslivserfarenhet.
- Bolaget tar emot praktikanter via samarbeten med aktörer som verkar för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden samt erbjuder feriearbete till ungdomar.
- Göteborgs Kulturkalas hade 4 500 medverkande i 1 469 programstarter samt 1,7 miljoner besök. Verksamheten fortsätter det systematiska arbetet med att skapa ett så jämställt program som möjligt

och säkerställa mångfald utifrån samtliga diskrimineringsgrunder samt inkludera grupper som inte tidigare besökt evenemanget. För att kvalitetssäkra arbetet har metod för hur uppföljning ska ske utvecklats för fjärde året i rad och Kulturkalaset arbetar systematiskt med alla fyra hållbarhetsdimensioner, där den fjärde inkluderar kultur utifrån stadens kulturpolitiska program och plan.

2018-års mätningar visar en uppnådd jämställdhet bland de medverkande och för första gången har även personer med annan könsidentitet än man och kvinna synliggjorts. Resultatet bland de medverkande artisterna var 52% kvinnor, 46% män och 2% med annan könstillhörighet (jmf. 51,4% kvinnor och 48,6% män 2017, 50% resp. 50% 2016 och 48,5% resp. 51,5% 2015).

Resultatet från Göteborgs-SOM visar att evenemanget inte bara besöks av många göteborgare (51%), besökarna är också jämt fördelade över kön och bakgrund; 51% av göteborgare med svensk bakgrund och 57% av göteborgare med utländsk bakgrund besökte evenemanget. Även i förhållande till hemstadsdel och åldersgrupp fördelar sig besökarna förhållandevis jämt.

På Kulturkalaset scener fanns 17 kulturaktörer/grupper med en eller flera artister/konstnärer med olika funktionsvariationer (jmf. 5 aktörer/grupper 2018, 14 aktörer/grupper 2016 och 11 aktörer/grupper 2015).

För att långsiktigt bredda musikutbudet i Göteborg, nå nya målgrupper och öka integrationen bokade Kulturkalaset för fjärde året i rad en arabisk superstjärna, Nancy Ajram. Bokningen drog, som enskild programpunkt, den största publiken under årets festival med 40 000 besök. Mätningarna visar också att integrationsmålet uppnått. Besökarna har under året drastiskt ökat sina kulturbesök, vilket resulterar i att människor deltar i samhället, använder språket, interagerar med andra och möter de värderingar som staden står för.

Kulturkalaset lyfte hbtq-frågorna genom sitt samarbete med West Pride som arrangerade EuroPride och de båda festivalerna samordnades under samma period. Alla resultat tyder på att många fler, tack vare samordningen, vågade besöka EuroPride i Göteborg. Av 1,7 miljonerna besök var det 225 000 som besökte EuroPride, vilket är 100 000 fler än 2017. De flesta av Kulturkalaset programarrangörer valde att hörsamma uppmaningen att arbeta med hbtq-/EuroPride-tema i sin programläggning. Även detta visar på uppnådda integrationsmål och att verksamheten har bidragit till att förändra attityder genom konst, kultur och möten mellan människor.